

ANALISIS ABSENSI DIGITAL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SULUUN TARERAN

Glend M. Lantang ¹, Lucky O. H. Dotulong ², Yantje Uhing ³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1glendlantang0621@student.unsrat.ac.id](mailto:glendlantang0621@student.unsrat.ac.id), [2luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id),
[3yantjeuhing@unsrat.ac.id](mailto:yantjeuhing@unsrat.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemahaman pegawai, pelaksanaan sistem, serta dampaknya terhadap disiplin kerja di Kantor Kecamatan Suluun Tareran. Transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan terus mendorong pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas aparatur, salah satunya melalui inovasi absensi digital pengganti sistem manual yang rentan manipulasi data. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap sistem absensi digital tergolong baik. Pegawai menyadari fungsi sistem sebagai sarana pengawasan kehadiran yang efektif untuk mendorong kepatuhan jam kerja. Pelaksanaan sistem secara umum telah berjalan sesuai ketentuan yang berlaku. Kendala awal seperti minimnya pemahaman teknis, rendahnya kepatuhan jam kerja, dan pengawasan yang belum optimal berhasil diatasi secara bertahap. Implementasi sistem ini terbukti berdampak positif terhadap peningkatan disiplin kerja, yang ditandai dengan meningkatnya ketepatan waktu, kepatuhan jam masuk dan pulang, serta tumbuhnya kesadaran aparatur dalam menjalankan tugas sesuai prosedur. Dengan demikian, absensi digital merupakan instrumen efektif dalam memperkuat disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Suluun Tareran.

Kata Kunci: Sistem Absensi Digital, Disiplin Kerja, Pemahaman Pegawai, Transformasi Digital.

Abstract

This study aims to analyze employee understanding, system implementation, and its impact on work discipline at the Suluun Tareran District Office. Digital transformation in government bureaucracy continues to encourage the use of information technology to enhance apparatus efficiency and accountability, one of which is through digital attendance innovations replacing manual systems that are prone to data manipulation. This research employed a descriptive qualitative method, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation studies. The results indicate that employees' understanding of the digital attendance system is categorized as good. Employees

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

recognize the system's function as an effective attendance monitoring tool to encourage compliance with working hours. Overall, system implementation has proceeded in accordance with applicable regulations. Initial obstacles, such as minimal technical understanding, low compliance with working hours, and suboptimal supervision, were gradually resolved. The implementation of this system is proven to have a positive impact on improving work discipline, marked by increased punctuality, adherence to office hours, and growing awareness among apparatus to perform their duties according to procedures. Thus, digital attendance serves as an effective instrument in strengthening employee work discipline at the Suluun Tareran District Office.

Keywords: Digital Attendance System, Work Discipline, Employee Understanding, Digital Transformation.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penerapan teknologi informasi dalam birokrasi pemerintahan saat ini menjadi kebutuhan mutlak untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan manajemen sumber daya manusia. Salah satu instrumen krusial yang diterapkan adalah sistem absensi digital berbasis biometrik seperti fingerprint atau face recognition. Sistem ini menggantikan absensi manual yang rentan terhadap manipulasi data kehadiran. Melalui pencatatan secara real-time, akurat, dan objektif, absensi digital diharapkan mampu mendisiplinkan pegawai, memperketat pengawasan, dan menjamin ketepatan waktu kerja. Hal ini sangat penting bagi instansi pelayanan publik seperti Kantor Kecamatan, di mana kedisiplinan pegawai berbanding lurus dengan kualitas layanan yang diterima masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat kecamatan merupakan ujung tombak pelayanan publik yang memegang peranan penting dalam efektivitas organisasi. Namun, birokrasi sering dihadapkan pada masalah klasik rendahnya kedisiplinan, seperti fenomena titip absen, keterlambatan, atau pulang sebelum waktunya. Sebagai upaya modernisasi, Kantor Kecamatan Suluun Tareran—yang berdiri sejak tahun 2007 dan membawahi 30 orang pegawai—telah menerapkan sistem absensi digital sejak tahun 2024. Penerapan teknologi ini ditujukan untuk memangkas celah kecurangan manual, mempermudah pengawasan, dan membina budaya kerja yang lebih bertanggung jawab.

Meskipun demikian, keberadaan teknologi canggih tidak serta-merta mengubah perilaku manusia secara otomatis. Observasi pra-penelitian di Kantor Kecamatan Suluun Tareran menunjukkan fenomena unik: indikasi rendahnya disiplin kerja masih terlihat di lapangan walau sistem absensi digital sudah berjalan. Sebagian pegawai melakukan pemindaian wajah tepat waktu hanya sebagai formalitas atau 'gugur kewajiban' administratif, namun setelah itu meninggalkan tempat kerja atau tidak menunjukkan peningkatan hasil kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa absensi digital baru mengubah perilaku fisik di mesin, tetapi belum menyentuh mentalitas dan kesadaran substantif pegawai dalam melayani masyarakat.

Kedisiplinan sendiri merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

yang sangat vital karena menjadi fondasi utama dalam mencapai prestasi kerja organisasi secara maksimal (Kurniawan, 2022). Bagi organisasi, disiplin menjamin kelancaran tugas dan tata tertib, sedangkan bagi pegawai, disiplin menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam konteks MSDM, absensi digital bertindak sebagai sistem pengendalian manajemen untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab aparatur, meskipun penerapannya di tingkat kecamatan masih dihadapkan pada kendala infrastruktur teknis serta resistensi psikologis pegawai yang merasa terawasi.

Berdasarkan dinamika tersebut, peneliti tertarik mengangkat penelitian berjudul “Analisis Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Suluun Tareran”. Penelitian kualitatif ini berfokus pada pemahaman pegawai terhadap penggunaan absensi digital serta efektivitasnya dalam mendorong disiplin kerja sejak diterapkan tahun 2024. Adapun subjek penelitian ini melibatkan Camat, Sekretaris Kecamatan, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasi PMD dan Pembinaan Perangkat Desa, serta 26 pegawai sebagai informan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pemahaman pegawai di Kantor Kecamatan Suluun Tareran terhadap penerapan sistem absensi digital.
2. Untuk mengkaji pelaksanaan sistem absensi digital pada pegawai di Kantor Kecamatan Suluun Tareran.
3. Untuk menganalisis dampak penerapan sistem absensi online terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Suluun Tareran.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi yang perlu dikelola secara optimal melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Pengelolaan SDM mencakup rangkaian aktivitas, kebijakan, dan program terencana—seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja—yang dijalankan sesuai norma etika dan tanggung jawab sosial masyarakat (Hariandja, 2022). Melalui penetapan arah kebijakan yang tepat serta program pelatihan yang terstruktur, MSDM berfungsi memastikan seluruh potensi tenaga kerja dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal tanpa melanggar etika yang berlaku.

Absensi Digital

Sistem absensi digital merupakan modernisasi dari metode pencatatan kehadiran konvensional—yang sejarahnya telah dimulai sejak penemuan mesin waktu oleh Willard L. Bundy pada tahun 1888 untuk mencatat data kehadiran, jam kerja, hingga ketidakhadiran pegawai secara otomatis dan transparan (Hidayat, 2025). Penerapan absensi berbasis digital dalam suatu instansi berfungsi sebagai instrumen vital untuk memperketat kedisiplinan, meminimalisasi kesalahan pencatatan manual, serta meningkatkan efisiensi operasional

organisasi (Fatoni, 2022). Dengan akurasi data yang tinggi, sistem absensi digital tidak hanya mempermudah pengawasan kinerja dan pengambilan keputusan manajemen secara real-time, tetapi juga menjadi acuan yang adil dan akurat dalam perhitungan hak serta kompensasi pegawai (Fatoni, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan konsep manajemen yang menuntut pegawai untuk bertindak teratur dan patuh terhadap seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Penerapan kedisiplinan bertindak sebagai pendorong agar pegawai menjalankan tugasnya dengan rasa tanggung jawab tinggi serta tidak melakukan aktivitas di luar pekerjaan selama jam kerja. Suatu instansi atau organisasi dinilai memiliki kedisiplinan yang baik apabila mayoritas pegawainya secara konsisten menaati aturan yang berlaku, sehingga menciptakan tata tertib yang kondusif untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Yuliantini, 2023).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai implementasi absensi digital di sektor birokrasi dan pendidikan secara umum menunjukkan hasil positif terhadap peningkatan disiplin kerja. Studi oleh Mardiman et al. (2025), Hanifa Sazwani (2023), Dalimunthe (2022), serta Sarita Hati (2025) membuktikan bahwa penggunaan aplikasi absensi online dan sistem biometrik efektif menekan praktik titip absen, meningkatkan kepatuhan jam kerja, serta memperkuat transparansi. Efektivitas ini sangat dipengaruhi oleh dukungan pengawasan langsung dari pimpinan instansi. Meski demikian, temuan tersebut juga mengidentifikasi hambatan berulang, seperti gangguan jaringan internet, keterbatasan literasi digital pegawai, hingga adaptasi teknologi pada tahap awal penerapan.

Studi yang berfokus pada teknologi fingerprint dan sistem biometrik, seperti penelitian UNISMUH (2024), J-Innovative (2023), Hafiz Al Rasyid (2021), dan Karol Gifelem (2021), menegaskan bahwa akurasi data kehadiran yang bersifat real-time dan objektif mampu menurunkan angka pelanggaran jam kerja. Melalui pendekatan Technology Acceptance Model (TAM), ketetapan dan kemudahan akses teknologi terbukti memberikan dampak psikologis positif terhadap kesadaran berdisiplin. Namun, kendala teknis seperti kegagalan sensor, ketidaktegakan sanksi, serta minimnya sosialisasi awal masih menjadi tantangan utama yang memicu resistensi pegawai.

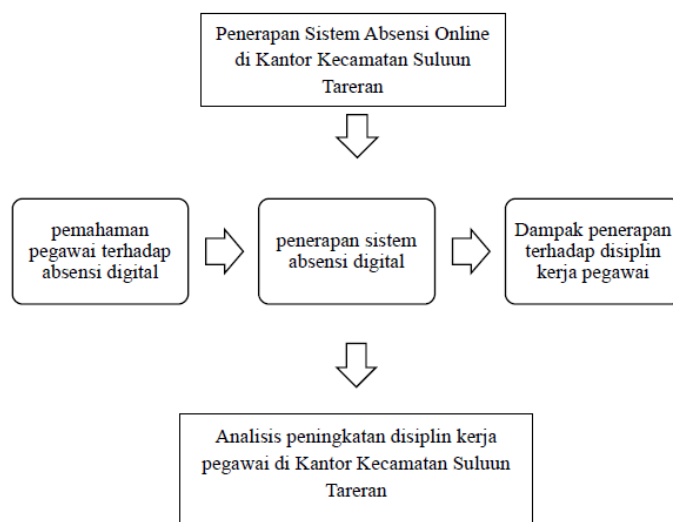
Dalam lingkup instansi daerah dan dinas pemerintahan, penelitian Geby Gerungan (2024), Veine Rompas (2025), dan Siti Pratiwi (2025) menunjukkan bahwa transisi dari sistem manual ke digital mampu meningkatkan ketepatan waktu serta mempermudah evaluasi kinerja pegawai. Di tingkat pemerintahan lokal kecamatan dan desa, studi Dewi Afsanah (2022) dan Windi Septiyani (2025) menyoroti bahwa keteraturan absensi berbanding lurus dengan kualitas pelayanan publik, meskipun tantangan terkait belum meratanya motivasi dan pengawasan internal masih sering ditemukan di lapangan.

Di luar sektor pemerintahan, kajian di lingkungan non-pemerintah dan industri swasta seperti penelitian Sri Wulan (2023), Olivia Ramadhani (2022), Putri Lestari (2025), Siska Anita (2024), dan Maulidatul Husna (2025) mengkaji hubungan antara disiplin kerja, employee

engagement, serta kinerja operasional. Penelitian-penelitian ini mengindikasikan bahwa tanpa pengawasan yang konsisten dan sistem apresiasi dari manajemen, penerapan teknologi absensi saja belum cukup untuk mengubah kepatuhan administratif menjadi budaya kerja yang substantif.

Adapun dari sudut pandang rekayasa dan evaluasi sistem, penelitian Bagus Ramdana (2023) dan Muqi Melsa (2025) berfokus pada pengembangan sistem absensi berbasis webcam, lokasi (geofencing), serta platform HRGAIS untuk menjamin akurasi data. Berbeda dengan penelitian pengembangan sistem (R&D) atau evaluasi platform swasta tersebut, penelitian di Kantor Kecamatan Suluun Tareran ini menitikberatkan fokus pada analisis kualitatif mengenai pemahaman pegawai dan efektivitas absensi digital dalam mentransformasi kedisiplinan kerja ASN di tingkat birokrasi kecamatan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian teori, 2025

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai dinamika disiplin kerja pegawai dalam merespons sistem absensi digital. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat menangkap realitas di lapangan yang tidak terekam oleh angka statistik absensi semata. Data dikumpulkan melalui interaksi langsung dengan informan lewat wawancara, observasi, dan analisis dokumen guna memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara penggunaan absensi digital dan disiplin kerja pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder, yang dikumpulkan di Kantor Kecamatan Suluun Tareran, Kabupaten Minahasa Selatan. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui teknik penentuan sampel secara sengaja (*purposive sampling*) berdasarkan kriteria keterlibatan dan pemahaman mendalam mengenai penerapan absensi digital serta disiplin kerja pegawai. Informan dalam penelitian ini meliputi Camat sebagai informan kunci, Sekretaris Kecamatan serta Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagai informan utama, serta Kepala Seksi PMD dan Pembinaan Perangkat Desa bersama 26 orang staf pegawai sebagai informan pendukung. Pengumpulan data primer ini mengandalkan peneliti sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang dibantu oleh pedoman wawancara mendalam dan pedoman observasi lapangan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi guna melengkapi data primer, yang mencakup rekapitulasi data kehadiran dari sistem absensi digital, dokumen catatan kepegawaian, serta regulasi jam kerja yang berlaku di lingkungan Kantor Kecamatan Suluun Tareran.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilaksanakan secara semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas bagi peneliti dalam menggali pemahaman pegawai, pelaksanaan, serta dampak penerapan absensi digital terhadap disiplin kerja (Sugiyono, 2022). Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas operasional di Kantor Kecamatan Suluun Tareran, khususnya pada proses interaksi pegawai dengan sistem absensi digital, tingkat kepatuhan jam kerja, dan dinamika perilaku disiplin sehari-hari untuk memperoleh gambaran objektif di lapangan (Trisliatanto, 2020). Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan fakta tertulis dan arsip pendukung, seperti rekapitulasi data kehadiran, laporan kegiatan harian pegawai, regulasi internal mengenai absensi digital, serta dokumen kepegawaian lainnya yang relevan (Masinambow & Karuntu, 2020).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menerapkan model interaktif Miles dan Huberman, yang dilakukan secara kontinu hingga data mencapai taraf jenuh. Proses analisis mencakup tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengelompokkan data mentah hasil wawancara, observasi, serta studi dokumentasi, sekaligus mengeliminasi informasi yang tidak relevan dengan fokus kajian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang tersusun secara sistematis guna memudahkan pemahaman alur fenomena dan pemetaan hubungan antarvariabel. Pada tahap akhir, penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan memverifikasi keabsahan data lapangan guna menjawab rumusan masalah mengenai pemahaman dan dampak penerapan absensi digital terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Suluun Tareran.

Rencana Pengujian Keabsahan Data

Uji Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari Kepala Kecamatan, Sekretaris Kecamatan, Kepala sub bagian, Pegawai staf. Triangulasi Teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda. Selain itu, peneliti juga melakukan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dan member check untuk memastikan keabsahan data penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Kecamatan Suluun Tareran

Secara historis dan administratif, Kantor Kecamatan Suluun Tareran terbentuk pada tahun 2007 berdasarkan Perda Kabupaten Minahasa Selatan Nomor 5 Tahun 2007 sebagai pemekaran dari Kecamatan Tareran—meskipun akar sejarah pemukimannya telah ada sejak tahun 1620 di Desa Suluun—yang kini membawahi sembilan desa di wilayah perbukitan serta beroperasi di bawah perisai lambang daerah bersemboyan Cita Waya Esa. Dalam menjalankan roda pemerintahan tingkat kecamatan, instansi ini berorientasi pada visi-misi pelayanan publik yang prima, transparan, dan akuntabel melalui struktur organisasi yang dipimpin oleh Camat beserta jajaran sekretariat dan kepala seksi. Guna mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih dan tertib, Kantor Kecamatan Suluun Tareran mengimplementasikan aplikasi absensi digital Simpegnas berbasis biometrik wajah dan GPS yang terintegrasi secara nasional dengan SIASN dan MySAPK; penerapan sistem digital ini dinilai efektif oleh pihak manajemen kepegawaian dalam meningkatkan akurasi data kehadiran, transparansi pengawasan, serta disiplin kerja pegawai secara efisien.

Pemahaman Pegawai Tentang Penerapan Sistem Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Pemahaman pegawai terhadap penerapan absensi digital di Kantor Kecamatan Suluun Tareran pada dasarnya berorientasi pada peningkatan disiplin kerja melalui pencatatan kehadiran yang akurat, transparan, dan minim celah kecurangan. Hasil wawancara dengan Camat (Drs. Tonie F.D. Lantang), Sekcam (Nova J. Tuwo, SP), dan Kasubag Umum (Novrie F.A. Momongan, SE) mengonfirmasi bahwa teknologi berbasis biometrik dan lokasi (geofencing) mampu mendorong kesadaran pegawai untuk hadir serta pulang tepat waktu. Akurasi data real-time ini memudahkan pimpinan dalam mengawasi kehadiran pegawai secara efisien dibandingkan metode manual.

Pelaksanaan absensi digital di instansi ini juga diperkuat oleh mekanisme penegakan sanksi yang tegas sesuai dengan Peraturan Bupati Minahasa Selatan Nomor 1 Tahun 2023 tentang Hari dan Jam Kerja ASN. Pelanggaran jam kerja tanpa alasan yang sah secara otomatis terekam dalam sistem dan berdampak langsung pada pemotongan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) atau tunjangan kinerja. Penerapan sanksi ini berfungsi sebagai instrumen pengendalian

manajemen (control function) sekaligus sarana pembinaan profesionalisme agar pegawai mematuhi aturan secara konsisten.

Secara operasional, transisi dari absensi manual ke sistem digital (Simpegnas) terbukti memberikan efisiensi yang signifikan bagi tata kelola kepegawaian. Pembatalan sistem manual yang identik dengan antrean fisik dan kerentanan manipulasi data digantikan oleh otomatisasi sistem yang lebih objektif. Hal ini sejalan dengan persepsi kemudahan dan manfaat teknologi (Technology Acceptance Model), di mana pegawai merasa terbantu oleh sistem pencatatan yang cepat, praktis, dan transparan dalam mendukung aktivitas kerja harian.

Keberhasilan sistem ini ditunjukkan oleh data rekapitulasi kehadiran tahun 2026 dan hasil observasi lapangan yang mencatat peningkatan ketepatan waktu hadir pegawai sebelum jam kerja dimulai. Hasil triangulasi data antara wawancara, observasi, dan studi dokumentasi membuktikan bahwa penerapan absensi digital merupakan langkah yang tepat dalam mentransformasi budaya kerja aparatur dari sekadar pemenuhan formalitas menjadi kesadaran disiplin yang substantif.

Terakhir, rekapitulasi kehadiran berbasis digital berfungsi tidak hanya sebagai dokumen administrasi dan audit kepegawaian, tetapi juga sebagai dasar evaluasi pimpinan dalam pemberian insentif maupun tindakan korektif. Dengan ketersediaan data kehadiran yang transparan dan akuntabel, pimpinan dapat memetakan tingkat kedisiplinan pegawai secara objektif guna meningkatkan efektivitas organisasi serta kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Suluun Tareran.

Pemahaman Aturan Jam Kerja Sebagai Bagian dari Penerapan Absensi Digital

Pemahaman pegawai mengenai aturan jam kerja merupakan landasan penting dalam menjamin efektivitas penerapan sistem absensi digital di Kantor Kecamatan Suluun Tareran. Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat (Drs. Tonie F.D. Lantang), Sekcam (Nova J. Tuwo, SP), dan Kasubag Umum (Novrie F.A. Momongan, SE), tingkat pemahaman pegawai secara umum tergolong baik berkat adanya sosialisasi awal serta pembiasaan penggunaan sistem harian. Meskipun demikian, tantangan utama di lapangan tidak hanya terletak pada tingkat pengetahuan, melainkan pada aspek kepatuhan, komitmen, serta literasi digital pegawai—khususnya bagi pegawai senior yang masih menghadapi hambatan teknis maupun keterbatasan ruang penyimpanan pada perangkat digital.

Tantangan adaptasi teknologi (*technology adaptation*) tersebut dapat diatasi melalui kuatnya dukungan rekan kerja (*peer support*) dan budaya solidaritas antarpegawai. Peneliti menemukan adanya fenomena saling bantu ("*ajak baku ajak, dorong baku dorong*") di mana pegawai yang telah mahir secara aktif membimbing, mengingatkan, dan mendorong pegawai lain agar tetap konsisten melakukan absensi sesuai regulasi. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan transisi ke sistem digital tidak hanya bertumpu pada keandalan aplikasi, melainkan juga pada kesiapan SDM dan lingkungan kerja yang kooperatif.

Penerapan absensi digital ini terbukti mampu menekan angka pelanggaran jam kerja karena menghasilkan data kehadiran yang objektif, real-time, dan akuntabel sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati tentang Hari dan Jam Kerja. Triangulasi data antara hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen mempertegas bahwa kombinasi antara edukasi

berkelanjutan, pengawasan konsisten, penegakan aturan (*reward and punishment*), serta kebersamaan antarpegawai menjadi kunci utama dalam mengubah pemahaman aturan jam kerja dari sekadar kewajiban formal menjadi budaya disiplin yang berkelanjutan.

Dampak Dari Penerapan Absensi Digital

Penerapan absensi digital di Kantor Kecamatan Suluun Tareran memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kehadiran pegawai. Berdasarkan wawancara dengan Camat (Drs. Tonie F.D. Lantang), Sekcam (Nova J. Tuwo, SP), dan Kasubag Umum (Novrie F.A. Momongan, SE), sistem berbasis biometrik dan lokasi ini berfungsi sebagai instrumen pengendalian dan pengawasan (*control and monitoring system*) yang efektif. Pencatatan kehadiran secara otomatis, akurat, dan real-time menekan angka keterlambatan serta menghilangkan praktik titip absen. Kesadaran bahwa seluruh rekam kehadiran dapat dipantau langsung oleh pimpinan secara objektif mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan hadir tepat waktu.

Sistem digital ini juga terbukti meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan jam kerja resmi secara berkesinambungan. Transisi dari sistem manual yang rentan kecurangan menuju absensi digital memicu proses adaptasi teknologi (*technology adaptation process*), di mana kebiasaan datang terlambat dan pulang lebih awal berkurang secara bertahap sejak diberlakukan pada tahun 2024. Meskipun tingkat kecepatan adaptasi tiap aparatur berbeda-beda, komitmen pimpinan dalam mengarahkan serta membina pegawai menjadikan pemanfaatan teknologi ini efektif dalam membentuk pola kerja harian yang lebih tertib dan terstruktur.

Selain ketepatan waktu, implementasi absensi digital berkontribusi pada penguatan rasa tanggung jawab dan pembentukan budaya kerja yang profesional. Dokumentasi riwayat presensi harian hingga bulanan yang tersimpan sistematis mempermudah evaluasi kinerja serta memberikan keadilan dalam penilaian kedisiplinan. Namun, para informan menegaskan bahwa teknologi hanyalah media pendukung; peningkatan tanggung jawab kerja substantif tetap membutuhkan sinergi dengan motivasi internal pegawai, pengawasan melekat dari atasan, serta sistem manajemen SDM yang kondusif.

Hasil triangulasi data antara wawancara, observasi lapangan, dan rekapitulasi riwayat presensi mengonfirmasi bahwa absensi digital telah mentransformasi tata kelola kepegawaian di Kantor Kecamatan Suluun Tareran. Penggunaan teknologi ini tidak sekadar memenuhi formalitas administrasi, melainkan secara bertahap membangun mentalitas aparatur yang akuntabel, patuh pada aturan, dan berkomitmen tinggi terhadap pelayanan publik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Meskipun diawali kendala teknis, kurangnya kepatuhan jam kerja, serta lemahnya pengawasan di awal penerapan, pemahaman pegawai kini tergolong baik. Pegawai memahami bahwa absensi digital bertujuan meningkatkan disiplin jam kerja dan menjadi sarana pengawasan yang lebih efektif daripada sistem manual.

2. Implementasi absensi digital di Kantor Kecamatan Suluun Tareran secara umum telah berjalan sesuai aturan. Indikasi pegawai yang sekadar "absen lalu menghilang" dapat teratasi, sehingga sistem ini berhasil mendorong ketertiban pegawai dalam memanfaatkan jam kerja secara konsisten.
3. Absensi digital berdampak positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditandai dengan meningkatnya ketepatan waktu, kepatuhan aturan jam kerja, serta tumbuhnya kesadaran moral aparatur, sehingga terbukti menjadi instrumen pengawasan yang efektif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Pegawai diharapkan terus meningkatkan kedisiplinan dan literasi digital melalui partisipasi aktif dalam evaluasi serta sosialisasi kepegawaian secara berkelanjutan.
2. Bagi pimpinan perlu memperketat pengawasan teknis dan menegakkan aturan secara konsisten melalui pemberian sanksi (punishment) dan penghargaan (reward) yang adil untuk menjaga motivasi kerja.
3. Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memperluas cakupan wilayah penelitian serta menambahkan variabel lain seperti kinerja, produktivitas, motivasi, atau kualitas pelayanan publik agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Ahmad, D. (2023). MSDM di Sektor Publik. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Bagus Ramdana. (2023). Jurnal: Development of Employee Online Attendance System using Webcams and Web-Based Location (Case Study of CV. OTW Computer Gusaha). https://www.researchgate.net/publication/372057881_Development_of_Employee_Online_Attendance_System_using_Webcams_and_Web-Based_Location_Case_Study_of_CV_OTW_Computer_Gusaha
- Dalimunthe. (2022). Jurnal: Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/18210>
- Dessler, Gary. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Devi, Afsanah. (2022). Jurnal: Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Kedungwaringin <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/43221>
- Fatoni, A., Effendi, R., Hadiyansyah, F., & Masum, M. (2022). Rancang bangun sistem absensi pegawai menggunakan QR Code pada Kantor Desa Sidamukti. Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi. <https://doi.org/10.62383/studi.v2i3.501>
- Ferawati, D., Zainudin, A., & Habibullah, A. (2024). Kedisiplinan Kepegawaian Pemerintah

Melalui E-Government. Jakarta: The Journal Publishing.

Geby, Gerungan. (2024). Jurnal: Analisis Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Manado
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/58927>

Hafiz, Al, R., (2021). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Studi Kasus: Yayasan Ekatama Pekanbaru. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/6076/1/HAFIZ%20AL%20RASYID.pdf>

Handoko, T. H. (2021). Manajemen (Edisi revisi). Yogyakarta: BPFE.
<https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20337931&utm>

Hariandja, Marihot. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayah, N., Pujiastutik, N., & Mahendri, W. (2022). Membangun Kedisiplinan Pegawai. Jakarta: Lima Aksara.

Hidayat, W., Ba'a, F. A., Prasetyo, O., & Haryono, W. (2023). Perancangan sistem aplikasi absensi real time untuk meningkatkan efisiensi manajemen kehadiran PT. Asia Sinergi Solusindo. Switch: Jurnal Sains dan Teknologi Informasi, 3(1).

<https://journal.apthi.or.id/index.php/Switch/article/view/322>

Husein, H., Zamhir Basem, H., & Rahman, Ade Sotio. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Penerbit MAFY.

Karol, Gifelem dan Yantje Uhing (2021). Jurnal: Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38486>

Kompasiana. (2024). Jurnal: Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Regol Kota Bandung.

https://www.kompasiana.com/pasquittaviscell0501/6859838bc925c44c2e1d1413/analisis-disiplin-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-pegawai-pada-kantor-kecamatan-regol-kota-bandung?page=all&page_images=2

Mardiman, Fachmi, M., Abd, G., Yoga, N., & Irwin, D. (2025). Dampak Implementasi Sistem Absensi Digital Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di Universitas Kartamulia Purwakarta. Jurnal: Economics and Digital Business Review, 7 (1).

<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/3208>

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maulidatul, Husna. (2025). Jurnal: Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Murung Pudak.

<https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1195>

Mintarsih, R., Putra, A., & Sari, D. (2022). Penerapan Automasi Absensi Digital untuk Efisiensi Pengelolaan Kehadiran. Jakarta: Penerbit Teknologi Informasi Nusantara.

Mursala, M., & Aslami, R. (2022). Sistem absensi digital dan biometrik: Keunggulan dan tantangan implementasi di perusahaan modern. Jurnal Teknologi Informasi dan Sistem Informasi, 8(2), 45 53.

<https://ejurnal.university.ac.id/index.php/jtis/article/view/2453>

Mutiara, R., & Nurbaiti. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Disiplin Pegawai (Studi Kasus Bidang Perbendaharaan Kantor Wali Kota Medan). INNOVATIVE: Journal Of Social Science Researc. Vol. 4, No. 3.

<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3872>

Muqi Melsa. (2025). Jurnal: Analysis of the Implementation of Website-Based Digital Employee Attendance (HRGAIS) at PT David Roy Indonesia. <https://journalcenter.org/index.php/BIJMT/article/download/6242/4778/27631>

Olivia, Ramadhani. (2022). Jurnal: Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.ADYAWINSA PLASTICS INDUSTRY KARAWANG <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/43307/40223>

Petrolina, A. G., & Awangga, R. M. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K Means. Bandung: Buku Pedia.

Prasetyo, A. (2021). Implementasi Sistem Absensi Digital Berbasis Fingerprint dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Prayoga, J., Anjani, D., Yusup, M., Meliyani, Citra, D. Y., Salsabila, D. W., & Khoirani, R. (2024). Audit Sistem Informasi. Serasi Media Teknologi.

Priatna Deden, Ratna, K ., & Mohammad, Y. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://repo.unwim.ac.id/1117/1/R162%2C%20MANAJEMEN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA%2C%20ISBN%20978-623-514-710-9%2C%20Sonpedia.pdf?utm_

Puspita, Rima S.Pd.I., S.E., M.M. (2023). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia: Analisis Reward, Punishment dan Disiplin Kerja. Literasi Nusantara Abadi.

Putri, Lestari. (2025). Jurnal: Analysis Of Work Discipline In Improving Employee Performance (Case Study Of Harper Purwakarta Hotel). https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/8049/4368/41882?utm_source=

Raharjo, Muhamad Mu'iz. (2021). Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia (mencakup disiplin dan etika aparatur). Jakarta: Gava Media.

Rahmawati, D. (2020). Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Absensi Online di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

Rifai, Muhammad, Ananda, & Rusydi. (2024). Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja). Medan: UMSU Press.

Rifki, M. (2024). Efisiensi Operasional Berbasis Teknologi Informasi dalam Organisasi Modern. Bandung: Pustaka Digital Indonesia.

Sari, R. D., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Penggunaan Absensi Digital terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang. Malang: Universitas Brawijaya.

Sarita Hati. (2025). Jurnal: Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Kecamatan Simpang Kiri Kota Subulussalam. <https://jurnal.unadabna.ac.id/index.php/policia/article/download/5/5>

Satori, Djam'an, & Komariah, Aan. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

- Sazwina, H. (2023). PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI BERBASIS APLIKASI ABSENSI ONLINE PADA KANTOR CAMAT MEDAN POLONIA KOTA MEDAN. Skripsi. Medan: UNIVERSITAS MEDAN AREA
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19722/1/188520070%20-%20Hanifa%20Sazwani%20-%20Fulltext.pdf>
- Sedarmayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siska, Anita. (2024). Jurnal: Determination of Employee Engagement and Employee Performance in the Hotel Sector: Analysis of Discipline and Competency (Study Literature Review). <https://research.e-greenation.org/GIJTM/article/download/159/143>
- Siti Pratiwi. (2025). Jurnal: Analysis of Digital-Based Employee Work Discipline Assessment System in Manpower and Transmigration Office. <https://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb/article/view/19963/6792>
- Sri, Wulan. (2023). Jurnal: Analisis Disiplin Kerja Pada PT. X Gresik. <https://infefeb.org/index.php/infefeb/article/view/238/127>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, N., & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori, dan Aplikasi. Yogyakarta: CV Budi Utama.
<https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK17398/penelitian-sumber-daya-manusia-pengertian-teori-dan-aplikasi-menggunakan-ibm-spss-22-for-windows>
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swaminarayan, Priya R., & Patel, Unnati A. (2022). IoT Based Smart Student Attendance Monitoring System. Lap Lambert Academic Publishing.
- UNISMUH., Novita, A. (2024). EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TONDONG TALLASA KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN. Skripsi. Makassar: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40421-Full_Text.pdf
- Veine, Rompas. (2025). Jurnal: Analisis Efektivitas Penerapan Online Attendance Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kota Manado <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/58927>
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Windi, Septiyani. (2025). Jurnal: Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Kalijati Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/7830>
- Yuliana, R., & Putra, A. (2023). Peran Sistem Absensi Digital dalam Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2023). Disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan: Implikasinya pada kinerja organisasi. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 17(1). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>