



Implementasi Kebijakan Absensi Digital pada Kantor Organisasi Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe

Implementation of Digital Attendance Policy at the Personnel Organization Office in Konawe Regency

Ripela Femi Misbar¹, Nartin², Jabal Arfah³

Universitas Lakidende Unaaha

Email: ripelafemi@gmail.com¹, nartin@unilaki.ac.id², jabalarfah87.ja@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 11-08-2026

Revised : 13-08-2026

Accepted : 15-08-2026

Published : 17-08-2026

Abstract

This research focuses on an in-depth analysis of employee interpretations regarding the digital attendance policy and the determinant factors influencing this perception within the Personnel Organization Office of Konawe Regency. A descriptive qualitative approach was employed, with data collection techniques including field observations, documentation studies, and in-depth interviews with key informants. The research findings reveal that employees generally perceive the implementation of the E-Kerja application positively as a bureaucratic modernization tool that ensures fairness and data transparency. Viewed from George Edward III's perspective, the policy's effectiveness is supported by synergistic communication between the Communication and Information Department and the Personnel Organization Division. Although technological infrastructure such as biometric features and GPS is adequate, its operation remains hindered by internet stability fluctuations. Strong managerial commitment successfully overcame initial employee resistance during the transition period, leading to improved work discipline. The primary obstacles identified include technical network disruptions, facial verification system errors, and the risk of data manipulation via fake GPS applications.

Keywords: Policy Implementation, Digital Attendance, Employee Discipline

Abstrak

Penelitian ini memfokuskan pada analisis mendalam mengenai implementasi kebijakan terhadap kebijakan absensi digital serta faktor-faktor determinan yang memengaruhi proses pemaknaan tersebut di lingkungan Kantor Organisasi Kepegawaian Kabupaten Konawe. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi lapangan, studi dokumentasi, serta wawancara mendalam bersama sejumlah informan kunci. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa aparatur sipil di instansi tersebut umumnya memandang implementasi aplikasi E-Kerja secara positif sebagai instrumen modernisasi birokrasi yang mampu menjamin keadilan dan transparansi data. Ditinjau dari perspektif model George Edward III, efektivitas kebijakan ini didukung oleh pola komunikasi yang sinergis antara Dinas Kominfo dan Bagian Organisasi Kepegawaian. Meskipun ketersediaan infrastruktur teknologi seperti fitur biometrik dan GPS sudah mencukupi, namun operasionalnya masih terkendala oleh fluktuasi stabilitas internet. Komitmen manajerial yang kuat terbukti mampu mengatasi resistensi pegawai pada masa transisi awal, sehingga tercipta perbaikan disiplin kerja. Adapun hambatan utama yang diidentifikasi meliputi gangguan jaringan teknis, kendala pada sistem verifikasi wajah, serta risiko manipulasi data melalui aplikasi lokasi palsu (*fake GPS*).

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Absensi Digital, Disiplin Pegawai



PENDAHULUAN

Organisasi kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Konawe, serupa dengan banyak instansi publik lainnya, menghadapi tantangan mendasar terkait kedisiplinan aparatur serta efisiensi dalam birokrasi. Sebelum penerapan teknologi modern, sistem administrasi kepegawaian di Konawe masih bergantung pada mekanisme konvensional, khususnya dalam pencatatan kehadiran pegawai. Proses rekapitulasi data kehadiran secara manual pada tingkat bulanan menimbulkan beban tambahan terhadap waktu dan sumber daya staf kepegawaian, serta memiliki potensi kesalahan manusia yang dapat menghambat kelancaran integrasi data untuk perhitungan tunjangan kinerja dan penggajian. Ketidakefisienan ini menciptakan kesenjangan kinerja (*performance gap*) yang mendorong Pemerintah Kabupaten Konawe untuk mengambil langkah strategis dengan melakukan digitalisasi sistem kepegawaian.

Pemerintah Kabupaten Konawe menetapkan kebijakan penerapan absensi digital, misalnya melalui penggunaan *fingerprinth* atau aplikasi berbasis lokasi. Kebijakan ini dirancang dengan dua tujuan utama, yakni meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kehadiran, serta menyederhanakan sekaligus mempercepat proses administrasi kepegawaian agar lebih efisien. Teknis, kebijakan tersebut diharapkan berfungsi sebagai instrumen kontrol yang efektif untuk memperkuat kedisiplinan pegawai, karena data kehadiran dapat terhubung langsung dengan sistem e-kinerja dan mekanisme perhitungan tunjangan. Namun, dalam praktiknya, kebijakan absensi digital ini tidak selalu memperoleh respons yang homogen dari seluruh unsur aparatur.

Sebagian pegawai meresponsnya secara positif sebagai wujud modernisasi dan penguatan transparansi, sementara sebagian lainnya memandangnya sebagai bentuk kontrol yang berlebihan, potensi gangguan terhadap privasi, atau bahkan tambahan beban kerja yang dianggap tidak perlu. Keragaman respons dan tingkat penerimaan tersebut menjadi perhatian utama dalam kajian implementasi kebijakan publik pada konteks ini.

Melalui penerapan sistem absensi yang baik, diharapkan proses penyelesaian pekerjaan dapat lebih terkendali sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, Pemerintah Kabupaten Konawe menerapkan Kebijakan Absensi Digital yang diberlakukan pada seluruh organisasi kepegawaian. Kebijakan ini mencakup pemanfaatan teknologi, seperti sistem biometrik (*fingerprinth*) di unit kerja perkantoran yang terhubung dengan aplikasi mobile berbasis geolokasi bagi pegawai yang bekerja di lapangan. Aspek krusial dari kebijakan ini terletak pada integrasi langsung data kehadiran dengan sistem E-Kinerja daerah, sehingga absensi menjadi komponen utama dalam penentuan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Secara spesifik, kebijakan ini diarahkan untuk meningkatkan kedisiplinan dan akuntabilitas ASN, mewujudkan transparansi data kehadiran, serta mendorong efisiensi birokrasi melalui otomatisasi proses administrasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan di gunakan dalam rangka penulisan proposal ini adalah penelitian *deskriptif* yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan keadaan lapangan dengan data yang di peroleh dari hasil penelitian. Secara garis besar penelitian deskriptif merupakan metode penelitian



yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena, subjek, atau situasi secara sistematis, faktual, mendalam, dan akurat tanpa menguji hubungan sebab-akibat

Selain itu, penelitian deskriptif kualitatif memfokuskan penyajian data dengan cara yang sistematis dan terstruktur sehingga narasi hasil penelitian tidak hanya menguraikan fakta, tetapi juga memudahkan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti. Peneliti berupaya menyusun gambaran lapangan sedetail mungkin dengan memetakan berbagai faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan. Hal ini penting untuk mengidentifikasi aspek mana yang perlu diperkuat atau diperbaiki dalam pengelolaan absensi digital demi meningkatkan kinerja organisasi kepegawaian secara berkelanjutan di Kabupaten Konawe.

Informan Penelitian

Penentuan informan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik pemilihan informan yang dilakukan secara sengaja, bukan acak. Informan yang dipilih berjumlah 5 orang yang terdiri dari 1 orang informan kunci, yaitu Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe, serta 4 orang informan pendukung yang terdiri dari 1 orang Kabid Bidang Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe, 1 orang [jabatan/nama informan belum disebutkan], dan 2 orang masyarakat sebagai pengguna layanan yang dianggap mampu memberikan informasi terkait dengan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di perlukan dalam penelitian ni adalah Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan melalui metode wawancara mendalam, yang memungkinkan peneliti menggali secara detail pengalaman, persepsi, dan tantangan yang dihadapi oleh pelaku pelaksanaan kebijakan di Kabupaten Konawe. Data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen resmi, seperti Peraturan Bupati (Perbup) yang mengatur kebijakan absensi digital, Standar Operasional Prosedur (SOP) absensi digital, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi sampel, serta rekapitulasi data absensi elektronik. Pendekatan ini sesuai dengan praktik umum dalam penelitian kualitatif pemerintahan daerah, yang mengombinasikan data primer dan sekunder untuk menguatkan validitas temuan (Sirajuddin, 2014; Tefa, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dapat terkumpul melalui 3 (tiga) teknik yaitu:

1. Observasi adalah penulis melakukan pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung;
2. Wawancara mendalam (In-depth Interview);
3. Studi dokumen;

Teknik Analisis Data

kondensasi data (*data condensation*), Yaitu proses seleksi dan penyaringan data mentah yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kondensasi ini melibatkan pemfokusan pada data yang relevan dengan tujuan penelitian serta penyederhanaan melalui pengelompokan tematik sehingga data menjadi lebih ringkas dan mudah dianalisis.



Penyajian data (*data display*) Merupakan tahapan di mana data yang telah dikondensasi disajikan secara sistematis dalam berbagai format yang memudahkan peneliti dan pembaca untuk memahami fenomena yang sedang dikaji. Data ini bisa disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, matriks, diagram, atau grafik yang menggambarkan hubungan antar variabel atau kategori. Penyajian data secara visual maupun naratif ini penting untuk menyusun argumen yang koheren dan logis, serta mempermudah proses analisa lanjutan.

Pengambilan kesimpulan pada tahap ini, peneliti mulai mengambil kesimpulan sementara berdasarkan pola dan tema yang muncul dari data yang telah disajikan. Kesimpulan tersebut kemudian diuji kembali dengan membandingkan data dari sumber yang berbeda (triangulasi), konsultasi dengan informan, serta mengkaji ulang data untuk memastikan konsistensi dan validitas hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Absensi Digital terhadap Pegawai Organisasi Kepegawaian

Implementasi pada dasarnya adalah proses penerapan dari sebuah rencana, gagasan, atau kebijakan ke dalam bentuk aksi konkret demi meraih target yang diinginkan. Tahapan ini berfungsi sebagai penghubung vital yang mentransformasi konsep abstrak menjadi realitas praktis. Tanpa adanya eksekusi yang terorganisir, sebuah ide brilian hanya akan berakhir sebagai dokumen tanpa makna, itulah sebabnya diperlukan alokasi sumber daya yang tepat, delegasi tanggung jawab yang spesifik, serta prosedur kerja yang sistematis demi menjamin efektivitas kerja.

Implementasi absensi digital adalah upaya strategis untuk membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan akuntabel melalui pemantauan kehadiran secara langsung. Dengan menggantikan sistem manual, organisasi dapat mengeliminasi celah manipulasi serta kesalahan pencatatan, sehingga tercipta standarisasi kehadiran yang adil dan objektif bagi seluruh pegawai. Hal ini secara alami mendorong tanggung jawab personal yang lebih kuat dalam mematuhi komitmen waktu kerja yang telah disepakati.

Selain berfungsi sebagai alat pengawasan, teknologi ini merupakan fondasi transformasi digital untuk mengoptimalkan operasional manajemen SDM. Data yang terintegrasi secara otomatis dengan sistem penggajian dan penilaian kinerja memudahkan pimpinan dalam mengambil kebijakan strategis berbasis data yang akurat. Di sisi lain, adopsi sistem ini juga mendukung efisiensi biaya melalui konsep *paperless* serta memberikan keleluasaan bagi organisasi dalam menerapkan model kerja fleksibel tanpa mengorbankan pengawasan produktivitas.

Penerapan sistem absensi digital dinilai sebagai inovasi yang sangat membantu efisiensi kerja sehari-hari. Sebagaimana informan mengungkapkan bahwa perubahan ini terasa jauh lebih praktis karena pegawai bisa melakukan absensi sendiri lewat ponsel mereka. Selain tidak perlu lagi berurusan dengan administrasi manual yang lambat, sistem ini memberikan ketenangan bagi pegawai karena mereka bisa memantau riwayat kehadiran secara mandiri, yang pada akhirnya menciptakan transparansi data yang lebih baik.

Meski punya banyak kelebihan, masa peralihan dari pola lama ke aplikasi digital ini tentu tidak lepas dari tantangan. Ibu Filda mencatat bahwa proses adaptasi memerlukan waktu, khususnya bagi rekan-rekan yang belum terbiasa bersentuhan dengan teknologi aplikasi. Fase transisi ini menjadi momen yang cukup menantang karena setiap pegawai dituntut untuk meninggalkan



kebiasaan lama dan mulai mempelajari prosedur teknis yang lebih modern, yang mungkin terasa cukup asing pada awalnya.

Jenis Sistem Absensi Digital yang Diterapkan dalam Kantor Organisasi Kepegawaian

Perkembangan teknologi informasi yang pesat sangat berpengaruh salah satunya bagi instansi pemerintahan, termasuk kantor Organisasi Kepegawaian di Kabupaten Konawe, untuk menerapkan sistem absensi digital dalam proses pencatatan kehadiran pegawai. Kantor organisasi kepegawaian kabupaten konawe telah mengimplementasikan sistem absensi digital untuk menunjang kinerja operasional pegawai dalam proses pelayanan kepada masyarakat.

Sistem absensi digital hadir sebagai inovasi strategis dalam tata kelola sumber daya manusia yang mensinergikan teknologi perangkat keras dan lunak untuk mengotomatisasi pendataan kehadiran. Melalui pemanfaatan fitur mutakhir seperti sistem biometrik, pemindaian wajah, dan pelacakan GPS, teknologi ini menjamin validitas serta transparansi data yang jauh lebih unggul dibandingkan metode konvensional yang rawan manipulasi. Penerapan sistem ini melampaui sekadar fungsi pengawasan, melainkan bertindak sebagai instrumen audit yang menyajikan rekam jejak digital (*audit trail*) yang presisi dan bersifat permanen.

Dalam hal pencatatan Kehadiran pegawai, kantor organisasi kepegawaian kabupaten konawe telah menerapkan sistem absensi digital yang menjadi solusi strategis guna menanggalkan metode pencatatan konvensional yang kerap dianggap tidak efektif serta rawan akan kekeliruan data. Melalui transisi ke format digital, kantor organisasi kepegawaian Kabupaten Konawe kini memiliki kemampuan untuk mengawasi kedisiplinan aparatur secara lebih presisi dan seketika (*real-time*), di mana seluruh informasi kehadiran langsung terhubung dengan pangkalan data pusat. Hadirnya sistem absensi digital terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran pegawai untuk lebih tertib soal jam kerja. Bapak Ode, selaku pengawas kebijakan absensi, menyebutkan bahwa teknologi ini membuat pegawai jauh lebih teliti memperhatikan kehadiran mereka. Karena sistemnya bekerja secara otomatis dan langsung, celah untuk meremehkan absensi jadi tertutup, sebab siapa pun yang tidak hadir akan langsung terpantau oleh sistem pada saat itu juga.

Digitalisasi sistem kehadiran berperan sebagai instrumen pengawasan yang efektif dalam meningkatkan kesadaran pegawai melalui penegakan aturan yang konsisten. Sejalan dengan pemikiran Mangkunegara (2021), kedisiplinan kerja sangat ditentukan oleh ketegasan organisasi dalam memberikan sanksi administratif, seperti Surat Peringatan, yang kini dapat dilakukan secara lebih objektif berkat dukungan teknologi.

Selain itu, kebijakan pengintegrasian data absensi dengan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan implementasi dari *Reinforcement Theory* yang dikembangkan oleh Skinner (dalam Robbins, 2020). Teori ini menekankan bahwa perilaku individu dapat diarahkan melalui konsekuensi yang diterima secara langsung; dalam hal ini, risiko kerugian finansial akibat ketidakhadiran yang terekam sistem berfungsi sebagai disinsentif kuat yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional dan patuh demi menghindari konsekuensi materiil maupun administratif.

Selain sanksi administratif, tingkat kehadiran kini berpengaruh langsung terhadap pendapatan pegawai. Jika ada ketidakhadiran yang tidak jelas alasannya, hal tersebut akan memicu pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Aturan ini sengaja diterapkan agar tunjangan



yang diterima benar-benar sesuai dengan dedikasi dan kerja nyata pegawai di kantor. Dengan begitu, absensi digital bukan sekadar formalitas belaka, melainkan alat kendali yang kuat untuk menjaga profesionalisme dan integritas organisasi. Adanya fitur absen darurat pulang dan profil pengguna, aplikasi E-Kerja memberikan kemudahan dalam pengelolaan kehadiran sekaligus menjaga keamanan akun pengguna melalui sistem pengaturan password yang terintegrasi.

Proses Komunikasi dan Edukasi Absensi Digital pada pegawai

Fase awal pelaksanaan program ini difokuskan pada penyiapan infrastruktur teknis, yang mencakup instalasi perangkat keras biometrik maupun aktivasi sistem berbasis lokasi (GPS) yang terhubung langsung ke server pusat. Setelah kesiapan teknis terpenuhi, agenda prioritas selanjutnya adalah melangsungkan tahapan sosialisasi guna membangun pemahaman bersama bahwa digitalisasi absensi merupakan upaya memperkuat aspek keadilan dan keterbukaan, bukan sebuah beban kerja tambahan.

Lewat bimbingan teknis yang mendalam, para pegawai dibekali instruksi praktis mengenai prosedur kehadiran yang valid serta mekanisme perekaman data secara seketika (*real-time*). Pendekatan edukatif ini menjadi kunci utama untuk menekan risiko kekeliruan operasional, sekaligus memastikan seluruh aparatur mampu bertransformasi dengan cepat menuju budaya kerja yang lebih disiplin dan berbasis teknologi modern.

Bagian Organisasi Kepegawaian berperan untuk memastikan bahwa teknologi tersebut sejalan dengan aturan disiplin yang ada. Peran mereka lebih condong pada penyampaian informasi terkait regulasi kehadiran, manajemen cuti, dan administrasi tugas luar. Jadi, meskipun edukasi aplikasinya dilakukan oleh Kominfo, bagian kepegawaian tetap berperan penting dalam memantau hasil data absensi agar tetap akuntabel dan sesuai dengan standar aturan kerja instansi.

Keberhasilan penerapan sistem absensi digital ditentukan oleh koordinasi lintas sektoral dan pembagian fungsi yang tegas antar-instansi. Pola kerja sama di mana Dinas Kominfo mengelola infrastruktur teknis serta edukasi pengguna, sedangkan Bagian Organisasi Kepegawaian menyusun landasan regulasi kedisiplinan, selaras dengan pemikiran Chadwick (2021). Beliau menegaskan bahwa inisiatif *e-government* yang efektif menuntut adanya pemisahan antara tanggung jawab teknologi dan manajemen kebijakan untuk memastikan sistem berjalan optimal.

Edukasi memegang peranan vital dalam fase awal implementasi absensi digital karena berfungsi menyelaraskan kecanggihan teknologi dengan kesiapan para penggunanya. Dengan memberikan pemahaman yang tepat, potensi penolakan dari karyawan dapat ditekan lantaran mereka mulai memandang sistem ini sebagai sarana penguatan keadilan dan transparansi, bukan sekadar instrumen pengawasan yang kaku.

Lebih dari itu, pelatihan yang mendalam sangat diperlukan untuk meminimalisir kekeliruan teknis atau *human error* saat pengoperasian, sehingga akurasi pangkalan data tetap terjamin dan proses migrasi dari sistem konvensional ke digital dapat berlangsung secara mulus serta produktif bagi kemajuan organisasi.

Sumber Daya dalam Implementasi Kebijakan Absensi Digital

Efektivitas pelaksanaan kebijakan absensi digital bertumpu pada sinergi empat elemen sumber daya fundamental, yakni aspek manusia, infrastruktur teknologi, dukungan finansial, dan



legitimasi wewenang. Sisi sumber daya manusia melibatkan kesiapan teknis para pengelola data serta tingkat kepatuhan pegawai sebagai subjek pengguna sistem. Sementara itu, pilar teknologi mensyaratkan ketersediaan perangkat keras yang andal, seperti pemindai biometrik atau gawai cerdas, yang didukung oleh koneksi internet stabil sebagai infrastruktur dasar.

Aspek pendanaan juga memegang peranan vital untuk menjamin keberlangsungan pemeliharaan serta pembaruan sistem secara kontinu. Sebagai pelengkap, adanya regulasi atau instruksi formal dari jajaran pimpinan memberikan landasan hukum yang kuat, sehingga kebijakan ini memiliki otoritas penuh untuk ditegakkan di seluruh lini organisasi.

Kompetensi operator dalam mengoperasikan sistem memegang peranan vital dalam tahap verifikasi kehadiran pegawai. Tugas operator tidak terbatas pada fungsi administratif semata, melainkan menuntut ketajaman teknis untuk menjamin presisi setiap data yang masuk ke sistem. Kemampuan operator untuk mendeteksi perbedaan antara gangguan sistem yang murni teknis dengan upaya manipulasi data menjadi faktor penentu dalam menjaga integritas informasi kehadiran.

Eksistensi perangkat yang memadai merupakan pilar utama yang menentukan keberhasilan sistem absensi digital, mengingat infrastruktur fisik adalah sarana wajib bagi beroperasinya perangkat lunak secara optimal. Ketersediaan perangkat keras seperti alat pemindai biometrik, ponsel pintar yang kompeten, hingga jaringan internet dan server yang stabil, menjadi faktor kunci dalam menjamin kelancaran input data kehadiran harian. Apabila perangkat yang disediakan sering mengalami kendala teknis atau jumlahnya tidak sebanding dengan total pegawai, maka akan muncul hambatan operasional seperti antrean panjang dan kegagalan sistem yang justru dapat mengganggu produktivitas kerja. Oleh sebab itu, investasi dan pemeliharaan rutin terhadap perangkat yang berkualitas sangat krusial demi menjaga kredibilitas sistem di mata pegawai serta memastikan konsistensi akurasi data yang dihasilkan.

Mekanisme pencatatan kehadiran bagi pegawai yang menjalankan tugas luar saat ini dilakukan melalui sistem digital dengan pengawasan ketat dari tim administrasi. Menurut penuturan Ibu Safira, Admin Absensi Digital, status kehadiran tidak diberikan secara otomatis saat pegawai berada di luar kantor. Sebaliknya, terdapat proses verifikasi berlapis yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap penugasan memiliki landasan operasional yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan. Dalam proses ini, Surat Perintah Tugas (SPT) memegang peranan vital sebagai dokumen persyaratan utama yang wajib diunggah oleh pegawai ke dalam platform absensi. Dokumen tersebut berfungsi sebagai bukti otentik yang memungkinkan admin untuk memvalidasi relevansi antara tugas yang dijalankan dengan data yang dilaporkan. Tanpa adanya unggahan SPT yang sesuai, sistem tidak akan memproses status kehadiran pegawai meskipun mereka berada di lokasi penugasan.

Disposisi dalam Penerapan Kebijakan Sistem Absensi Digital

Disposisi dalam konteks kebijakan absensi digital merupakan manifestasi dari instruksi resmi pimpinan yang berfungsi sebagai pedoman operasional bagi seluruh elemen organisasi. Secara administratif, keberadaan disposisi ini memberikan legitimasi dan landasan hukum yang kuat bagi proses migrasi dari metode presensi konvensional ke platform digital, sehingga seluruh pegawai terikat secara struktural untuk mematuhi.



Tanpa adanya arahan formal yang tegas, adopsi teknologi baru berisiko kehilangan fokus atau mengalami rendahnya tingkat kedisiplinan staf dalam beralih sistem. Oleh sebab itu, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada kejelasan butir instruksi, pendelegasian wewenang yang tepat kepada unit pengelola seperti bagian TI atau Kepegawaian, serta konsistensi pimpinan dalam memantau jalannya sistem demi penyelesaian kendala teknis secara formal dan cepat.

Berdasarkan pemikiran Hasibuan (2022), integrasi data kehadiran dalam platform digital tidak sekadar menyederhanakan mekanisme audit, namun juga efektif dalam memperkuat budaya kedisiplinan organisasi. Hal ini terjadi karena setiap bentuk ketidakhadiran maupun keterlambatan terdokumentasi secara otomatis oleh sistem, sehingga meminimalisir keterlibatan subjektivitas manusia dalam penilaian. Dengan adanya keterbukaan informasi tersebut, proses pengawasan menjadi lebih presisi dan objektif, yang pada akhirnya mendorong setiap pegawai untuk lebih konsisten dalam mematuhi jam kerja demi menjaga integritas profesionalitas mereka.

Selama fase peralihan ini, seluruh staf memiliki tanggung jawab penuh untuk mematuhi mekanisme absensi digital yang kini menjadi standar operasional resmi organisasi. Kepatuhan terhadap regulasi baru ini tidak hanya dipandang sebagai formalitas administratif, tetapi juga sebagai wujud nyata integritas pegawai dalam mendukung transformasi budaya kerja yang lebih modern serta dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan mengikuti seluruh tahapan prosedurmula dari registrasi biometrik hingga pencatatan kehadiran harian pegawai berperan aktif dalam menjamin validitas dan keseragaman data di setiap lini organisasi. Kedisiplinan dalam mengadopsi teknologi ini merupakan faktor penentu agar keunggulan transparansi dan efisiensi digital dapat tercapai secara kolektif, sekaligus mencegah risiko hambatan administratif yang berpotensi merugikan hak-hak pegawai di kemudian hari. Resistensi terhadap transformasi organisasi umumnya dipicu oleh kekhawatiran akan ketidakpastian serta anggapan bahwa sistem baru akan mengganggu zona nyaman yang telah terbentuk. Fenomena kekhawatiran pegawai terkait pengawasan yang lebih intensif menunjukkan adanya resistensi psikologis terhadap keterbukaan total yang dihasilkan oleh adopsi teknologi. Dengan kata lain, perubahan ini dianggap mengancam fleksibilitas kerja yang sebelumnya dirasakan pada sistem konvensional.

Guna meredam situasi tersebut, pihak organisasi mengambil langkah persuasif dengan mengomunikasikan filosofi di balik pembaruan sistem ini secara mendalam. Bapak Edwar menegaskan bahwa esensi dari absensi digital adalah demi mewujudkan transparansi dan keadilan bagi seluruh pegawai tanpa terkecuali. Melalui sistem yang terpusat, akurasi data kehadiran menjadi lebih terjamin, sehingga potensi manipulasi dapat ditekan dan akuntabilitas kinerja setiap individu dapat diukur secara lebih objektif dan kredibel.

Struktur Birokrasi dalam standar Operasional Absesnsi Digital

Struktur birokrasi dalam SOP absensi digital merupakan kerangka koordinasi yang menetapkan garis wewenang serta pembagian tanggung jawab demi menjamin keberlanjutan sistem secara sistematis. Dalam hierarki ini, pimpinan organisasi memegang peran sebagai otoritas kunci yang memberikan legitimasi kebijakan melalui instruksi atau disposisi formal.

Pada tataran operasional, divisi kepegawaian atau HRD berfungsi sebagai pengelola utama yang memvalidasi data kehadiran dan mengawasi kedisiplinan, didukung oleh unit Teknologi



Informasi (TI) yang bertanggung jawab atas stabilitas infrastruktur teknis dan fungsionalitas perangkat. Sinergi peran yang terstruktur ini memastikan bahwa setiap hambatan, baik yang bersifat administratif maupun teknis, dapat segera diatasi sesuai porsinya, sehingga keakuratan dan keamanan data presensi tetap terjamin di seluruh lini organisasi.

Inti dari Standar Operasional Prosedur (SOP) absensi digital adalah kemandirian dan ketepatan setiap pegawai dalam mencatatkan kehadirannya. Sistem ini menempatkan ketepatan waktu saat melakukan absen masuk dan pulang sebagai tolok ukur utama penilaian. Karena proses perekaman data berjalan secara otomatis melalui aplikasi, tanggung jawab sepenuhnya berada pada masing-masing pegawai untuk memastikan aktivitas kehadiran mereka terinput dengan benar dan tepat waktu.

Melalui perspektif struktur birokrasi, pelebagaan SOP lewat platform E-Kerja memicu reformasi besar terhadap perilaku disiplin aparatur di lingkungan Kantor Organisasi Kepegawaian Kabupaten Konawe. Karakteristik sistem digital yang presisi mampu mengikis kelemahan administrasi manual yang sebelumnya kerap melonggarkan sanksi keterlambatan. Pengawasan yang kini bertumpu pada keandalan sistem algoritmik bukan lagi pengawasan visual secara berjenjang memaksa setiap pegawai untuk mengadopsi budaya tepat waktu. Alhasil, kesadaran akan jam kerja beralih dari sekadar pemenuhan kewajiban administratif menjadi tanggung jawab moral individu, karena setiap bentuk ketidakpatuhan langsung tersinkronisasi dengan sistem penilaian kinerja pegawai.

Otomatisasi yang melekat pada struktur birokrasi digital ini pun membawa perubahan signifikan pada peningkatan efisiensi kerja, baik bagi pegawai secara umum maupun bagi pengelola administrasi. Dari segi operasional, aparatur dapat mengalihkan waktu yang sebelumnya terbuang untuk prosedur tanda tangan manual yang birokratis ke tugas-tugas yang lebih produktif. Pada fungsi manajerial, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian selaku pemangku otoritas sistem dapat memproses data kehadiran secara instan karena sistem bekerja secara *real-time*. Pemangkasan birokrasi pelaporan bulanan ini efektif dalam menghilangkan rutinitas administratif yang monoton, mengurangi celah kesalahan manusia, serta memperlancar proses penyusunan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) berbasis data kehadiran yang akurat.

Karakteristik utama dari tatanan struktural ini adalah sifat data kehadiran digital yang permanen dan tidak dapat diubah atau diintervensi secara manual. Ketidadaan akses bagi administrator maupun pihak manajemen untuk mengubah data merupakan benteng pertahanan utama untuk menjaga keaslian serta akuntabilitas informasi presensi. Kebijakan sistem yang kaku ini diterapkan demi menutup ruang bagi tindakan manipulatif, nepotisme, ataupun kompromi sepihak yang sering terjadi pada model birokrasi konvensional. Meski ketegasan tata kelola digital (*algorithmic governance*) ini adakalanya dianggap menyulitkan bagi pegawai yang teledornisalnya karena lupa melakukan absensisifat data yang mutlak ini terbukti menjadi sarana pembelajaran yang efektif untuk mendorong setiap aparatur agar lebih berhati-hati, teliti, dan bertanggung jawab terhadap kewajiban administratif harian mereka.



Faktor Penghambat Keberhasilan Implementasi

Dalam dinamika pelaksanaan sebuah kebijakan, munculnya hambatan operasional merupakan realitas yang kerap ditemui di lapangan, termasuk dalam implementasi sistem absensi digital melalui platform E-Kerja di Kantor Organisasi Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hambatan yang terjadi tidak sekadar berakar pada proses adaptasi sumber daya manusia (pegawai), melainkan juga dipicu secara signifikan oleh keterbatasan infrastruktur teknologi penunjang.

Gambaran bahwa kendala utama yang dihadapi pengelola sistem bersumber dari keterbatasan infrastruktur teknologi, khususnya stabilitas server terpusat dan akurasi sinkronisasi GPS. Lonjakan aktivitas pada jam-jam sibuk (*traffic jam*) berisiko merugikan aparatur yang telah hadir tepat waktu namun terkendala oleh respons sistem yang melambat. Menghadapi situasi ini, intervensi dan validasi berkala oleh admin kepegawaian memegang peranan yang sangat vital guna menjamin keadilan, keandalan, serta keakuratan hasil rekapitulasi data kehadiran akhir.

Selanjutnya beberapa kendala yang di hadapi diantaranya Ketidakjelasan Alur Informasi, Kesenjangan Kapabilitas Pelaksana, Keterbatasan Dukungan Finansial dan Fasilitas, Benturan Budaya dan Struktur Birokrasi, Minimnya Pengawasan dan Koreksi Dini.

Transformasi Kinerja Melalui Efektivitas Implementasi

Realisasi Target dan Output Strategis, Hasil yang paling objektif dari implementasi yang efektif adalah tercapainya target-target yang telah dicanangkan dalam rencana strategis. Ketika setiap fase eksekusi berjalan sesuai dengan panduan teknis, *output* yang dihasilkan tidak hanya memenuhi kuantitas tetapi juga standar kualitas yang diharapkan. Hal ini memastikan bahwa investasi waktu dan energi yang telah dilakukan benar-benar memberikan nilai tambah nyata, yang pada akhirnya mendongkrak reputasi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas, Implementasi yang tertata dengan baik secara otomatis meminimalisir pemborosan sumber daya, baik dari segi finansial maupun waktu. Dengan adanya kejelasan alur kerja dan sinergi antarunit, risiko tumpang tindih peran dapat ditekan, sehingga operasional berjalan lebih ramping dan produktif. Kinerja organisasi mencapai titik optimal karena setiap *input* dikelola secara tepat untuk menghasilkan *output* maksimal tanpa adanya kebocoran sumber daya yang tidak perlu.

Penguatan Kepercayaan dan Kredibilitas, Keberhasilan dalam mengeksekusi sebuah program menjadi bukti nyata atas integritas dan kapasitas organisasi di mata pemangku kepentingan. Kinerja yang konsisten dalam memberikan hasil efektif akan membangun kepercayaan (*trust*) yang lebih kuat dari masyarakat maupun mitra kerja. Dampak jangka panjangnya adalah meningkatnya kredibilitas organisasi, yang memudahkan proses kolaborasi strategis serta dukungan publik pada inisiatif-inisiatif di masa mendatang.

Kultivasi Etos Kerja Profesional, Dari sudut pandang internal, keberhasilan implementasi berdampak positif pada semangat kerja dan profesionalisme sumber daya manusia. Saat para staf menyaksikan bahwa kontribusi mereka membuahkan dampak konkret bagi organisasi, motivasi dan rasa memiliki terhadap tugas akan meningkat secara alami. Proses yang sukses ini secara perlahan membentuk budaya organisasi yang berbasis pada hasil (*result-oriented culture*), yang terus mendorong setiap individu untuk menjaga standar kinerja tinggi secara konsisten.



Resiliensi dan Keberlanjutan Organisasi, Terakhir, kemampuan untuk mengimplementasikan rencana secara efektif menjadi pondasi bagi keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Kinerja yang terdokumentasi dengan baik melalui evaluasi rutin menyediakan basis data yang akurat untuk inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Organisasi yang memiliki rekam jejak implementasi yang solid akan cenderung lebih tangguh dan adaptif dalam merespons perubahan lingkungan atau kebijakan, sehingga tetap kompetitif di tengah kondisi yang fluktuatif. Bertahannya sistem manual memicu munculnya kesenjangan dalam pengambilan keputusan strategis (*decision-making gap*) oleh pihak manajemen. Ketiadaan data kehadiran yang terbaru secara seketika (*real-time*) membuat jajaran pimpinan kehilangan visibilitas serta kendali harian terhadap kesiapan dan sebaran sumber daya manusia di lingkungannya. Tanpa didukung oleh fondasi data presensi yang solid, aktual, dan faktual, instansi akan mengalami kesulitan besar dalam melakukan evaluasi kinerja berkala yang objektif, serta terhambat dalam merumuskan kebijakan maupun langkah-langkah strategis organisasi yang responsif terhadap kebutuhan pelayanan.

KESIMPULAN

Implementasi Kebijakan Absensi Digital pada Kantor Organisasi Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe sebagai berikut bahwa dalam prosesnya setiap pegawai dalam menginterpretasikan penerapan absensi digital melalui aplikasi E-Kerja sebagai transformasi birokrasi yang progresif. Sistem ini tidak lagi dipandang sekadar sebagai alat kontrol kehadiran, melainkan sebagai instrumen strategis untuk menciptakan keadilan dan transparansi data yang lebih akurat dibandingkan metode konvensional. Fenomena ini ditandai dengan tumbuhnya kesadaran internal pegawai dalam mematuhi ritme kerja secara mandiri, meskipun terdapat tantangan berupa rigiditas sistem terhadap kelalaian manusiawi seperti lupa melakukan presensi. Secara keseluruhan, kebijakan ini telah berhasil menggeser pola kerja menjadi lebih profesional dan meningkatkan standar akuntabilitas di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe.

Pemaknaan pegawai terhadap kebijakan absensi digital ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor determinan yang meliputi dimensi teknis, manajerial, hingga aspek psikologis. Kelancaran masa transisi dan minimnya resistensi pegawai sangat didukung oleh pola komunikasi yang harmonis serta komitmen kuat dari pihak pimpinan. Meski demikian, efektivitas sistem ini masih menghadapi hambatan infrastruktur, terutama terkait kestabilan koneksi internet dan kendala teknis pada fitur pemindaian wajah. Di samping itu, tantangan berupa potensi manipulasi menggunakan aplikasi lokasi palsu (*fake GPS*) serta kesenjangan literasi digital di antara pegawai menjadi faktor krusial yang menyebabkan adanya perbedaan cara penerimaan dan pelaksanaan kebijakan ini di unit kerja. Dengan demikian Implementasi aplikasi E-Kerja di Kantor Organisasi Kepegawaian Kabupaten Konawe masih menghadapi hambatan teknis utama, seperti koneksi internet yang tidak stabil dan kegagalan pemindaian wajah pada jam sibuk. Selain itu, adanya celah kecurangan melalui penggunaan aplikasi lokasi palsu (*fake GPS*) menjadi tantangan serius bagi integritas sistem. Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi tetap memerlukan evaluasi keamanan dan pengawasan teknis yang ketat guna mencegah tindakan tidak disiplin serta menjaga transparansi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2022). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dewi, A. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Disiplin Kerja*. Jakarta: Penerbit Kemajuan.



- Dunn, W. N. (1998). *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- Friedrich, C. J. (2004). *Public Policy and Administrative Theory*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Grindle, M. (1980). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. New Jersey: Princeton University Press.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Islamy, M. I. (2004). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019).. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Remaja Rosdakarya (2018)
- Miles, M. B., *Manajemen Sumber Daya Manusia* Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. California: SAGE Publications.
- Moenir, H. A. (2000). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2020). *Kebijakan Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Pramusinto, A. (2021). *Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1979). *The Conditions of Effective Implementation*. Lexington: Lexington Books.
- Sellfia, (2021). *Digitalisasi Pelayanan Publik*. Makassar: Pustaka Media.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&DA* Alfabeta (2019)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-15)*. Jakarta: Prenada Media.
- Van Meter, D., & Van Horn, C. (1975). *The Policy Implementation Process*. New Jersey: Prentice Hall.
- Widodo, J. (2023). *Analisis Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods*. California: SAGE Publications.