



Analisis Tantangan Digitalisasi Absensi Pegawai di Kantor Camat Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara

Happy Notatema Zai, Syah Abadi Mendrofa, Idarni Harefa, Meiman Hidayat Waruwu

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

nothzaizack@gmail.com, syahabadi.mendrofa@gmail.com, idarniharefa@gmail.com, meimanwaruwu@unias.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan digitalisasi absensi pegawai di Kantor Camat Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Perkembangan teknologi informasi yang telah mendorong transformasi dalam sistem administrasi pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan kehadiran pegawai melalui sistem absensi digital. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih untuk memahami dan menganalisis fenomena yang terjadi secara mendalam terkait dengan digitalisasi absensi pegawai di lingkungan pemerintahan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci, informan utama, dan informan pendukung. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi digital pada umumnya telah berjalan dengan baik. Infrastruktur teknologi dan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi dinilai cukup memadai karena telah didukung oleh pelatihan dan sosialisasi. Penerapan absensi digital juga meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, serta menghasilkan data kehadiran yang lebih akurat dan transparan. Selain itu, sistem ini mempermudah pimpinan dalam melakukan pengawasan dan evaluasi kehadiran pegawai. Tantangan yang masih ditemukan terutama berupa gangguan jaringan internet yang bersifat insidental, namun telah diatasi melalui penggunaan absensi manual sebagai solusi sementara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa digitalisasi absensi pegawai di Kantor Camat Sitolu Ori memberikan dampak positif terhadap disiplin, transparansi, dan efektivitas pengelolaan kehadiran pegawai.

Kata kunci: Digitalisasi Absensi, Disiplin Pegawai, Transparansi Data.

Abstract

This study aims to analyze the challenges associated with the digitalization of employee attendance at the Sitolu Ori District Office, North Nias Regency. The research is motivated by advancements in information technology that have driven the transformation of government administrative systems, specifically regarding employee attendance management through digital systems. A qualitative method with a descriptive approach was employed to gain an in-depth understanding and analysis of the phenomena surrounding the digitalization of employee attendance within the government sector. The study involved key informants, primary informants, and supporting informants. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and subsequently analyzed using the Miles, Huberman, and Saldaña model. The results indicate that the implementation of the digital attendance system has generally proceeded well. Technological infrastructure and employee proficiency in using the application are considered adequate, supported by relevant training and outreach programs. The digital attendance system has enhanced employee discipline and adherence to working hours while generating more accurate and transparent attendance data. Furthermore, the system facilitates supervision and evaluation of employee attendance by management. The primary remaining challenge involves intermittent internet connectivity issues, which have been addressed by using manual attendance recording as a temporary solution. The study concludes that the digitalization of employee attendance at the Sitolu Ori District Office has positively impacted discipline, transparency, and the overall effectiveness of attendance management.

Keywords: Attendance Digitalization, Employee Discipline, Data Transparency.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi dalam sistem administrasi pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan kehadiran pegawai melalui sistem absensi digital. Dalam era yang menuntut transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik yang optimal, etika dan disiplin menjadi elemen kunci bagi PNS dalam menjalankan tugasnya" (Agang & Athirah, 2024:1). Salah satu bentuk penerapan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian adalah penggunaan sistem absensi digital bagi aparatur sipil negara (ASN). Sistem

absensi digital diharapkan dapat menggantikan sistem absensi manual yang dinilai kurang efektif dan rentan terhadap manipulasi data kehadiran. Seiring dengan perkembangan teknologi digital saat ini dapat membantu instansi pemerintahan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai serta mempermudah proses pencatatan dan pengelolaan data kehadiran. Sistem ini memungkinkan data kehadiran pegawai tercatat secara otomatis dan tersimpan secara digital sehingga dapat diakses dengan mudah oleh pimpinan untuk melakukan pengawasan terhadap kehadiran pegawai. Dengan adanya sistem absensi digital, pimpinan dapat memantau kehadiran pegawai secara lebih efektif serta memperoleh data yang lebih akurat dan transparan. keberhasilan reformasi birokrasi tidak hanya ditentukan oleh perubahan sistem dan regulasi, tetapi juga oleh kualitas aparatur yang memiliki integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas pemerintahan (Rahman 2022).

Transformasi digital merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, serta kualitas pelayanan. Proses ini tidak hanya berorientasi pada penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup perubahan dalam pola kerja, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang. Proses tersebut tidak hanya terbatas pada penerapan teknologi informasi, tetapi juga mencakup perubahan strategi organisasi, budaya kerja, pola kepemimpinan, proses bisnis, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital (Irwanto 2023:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sektor publik merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh organisasi pemerintah dalam mengelola pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan profesional. Manajemen sumber daya manusia di sektor publik memegang peranan krusial dalam mengoptimalkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui penataan dan pengelolaan aparatur negara yang terarah serta berkesinambungan (Sinambela 2021:43). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola pegawai melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Fungsi krusial dari manajemen talenta modern adalah membentuk karakteristik aparatur atau karyawan yang tidak hanya produktif, melainkan juga adaptif dan responsif terhadap pergeseran sistem kerja berbasis digital (Harto 2022:112). Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan efektivitas administrasi dan kinerja organisasi. Transformasi digital memungkinkan organisasi memanfaatkan teknologi untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi data, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif. Keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, dukungan organisasi, serta kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

Menurut (Ansya et al., 2024), digitalisasi absensi merupakan pemanfaatan teknologi digital dalam proses pencatatan dan pengelolaan kehadiran pegawai yang bertujuan meningkatkan akuntabilitas, efektivitas pengawasan, serta kualitas administrasi kepegawaian. Penerapan sistem absensi digital mampu memberikan informasi kehadiran yang lebih akurat dan dapat digunakan sebagai dasar dalam evaluasi disiplin maupun kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Annisa dan Frinaldi 2023) Menjelaskan bahwa penggunaan sistem absensi digital memberikan kemudahan dalam pengelolaan data kehadiran, meningkatkan transparansi informasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih objektif dalam manajemen kepegawaian. Sistem digital juga membantu organisasi dalam mengurangi praktik kecurangan yang sering terjadi pada sistem absensi manual. (Saputra dan Widayanti 2025) Menjelaskan bahwa penerapan sistem informasi absensi berbasis digital mampu menghasilkan pencatatan kehadiran yang jauh lebih akurat, transparan, serta memudahkan manajemen untuk memantaunya secara real-time. Selain meningkatkan efisiensi administrasi, sistem tersebut juga membantu organisasi dalam memperkuat pengawasan terhadap disiplin dan kepatuhan pegawai.

Di Kabupaten Nias Utara, penerapan absensi digital melalui aplikasi E-Kinerja menjadi bagian dari upaya reformasi birokrasi. Sistem ini memungkinkan pencatatan kehadiran secara real-time dan menjadi dasar dalam penilaian kinerja serta pemberian tunjangan pegawai. maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara berinovasi dengan mengembangkan sebuah aplikasi dalam melakukan perekaman absensi secara elektronik yakni E-Kinerja. Aplikasi E-kinerja yang dikembangkan digunakan sebagai alat kontrol, monitoring dan evaluasi terhadap kehadiran PNS, dan saat ini aplikasi ini menjadi salah satu indikator penentu dalam pemberian tunjangan penghasilan pegawai (TPP) bahwa hasil olah data kehadiran aplikasi E-Kinerja akan digunakan sebagai dasar pemberian rekomendasi pembayaran TPP PNS (Arsela T.D., & Gamaputra, G.2023). dengan ketentuan presentase pemotongan berdasarkan jumlah ketidakhadiran sesuai dengan Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 14 Tahun 2022. Wakil Bupati Nias Utara sebelum membuka kegiatan sosialisasi menyampaikan apresiasi terhadap pengembangan dan inisiasi penerapan aplikasi E-Kinerja. Presensi atau absen digital yang diterapkan oleh Bupati

Nias Utara (melalui aplikasi SIMPEGNAS dan e-Kinerja) memiliki tingkat kepentingan yang sangat tinggi dalam peralihan teknologi dan transformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara.

Pentingnya mengapa absen digital menjadi krusial dalam peralihan teknologi di Nias Utara, yaitu sebagai peningkatan disiplin dan produktivitas ASN, pilar utama transformasi birokrasi (Digitalisasi), dan akurasi data dan efisiensi. meskipun sangat penting, peralihan ini juga menghadapi tantangan, seperti kendala teknis (sistem lemot/kesulitan login) yang pernah terjadi pada aplikasi SIMPEGNAS, yang menunjukkan perlunya peningkatan infrastruktur teknologi pendukung. Secara keseluruhan, absen digital adalah langkah awal yang vital dalam mengubah budaya kerja ASN di Nias Utara menjadi lebih disiplin, berbasis teknologi, dan akuntabel di Pemerintah mampu mendorong disiplin kerja melalui sistem monitoring yang lebih transparan dan real-time (Annisa dan Frinaldi 2023).

Namun, implementasi di tingkat kecamatan, khususnya di Kecamatan Sitolu Ori, masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan jaringan internet, kondisi geografis, serta kemampuan SDM digital pegawai. Berdasarkan fenomena dilapangan, terdapat dua pegawai yang berdomisili sangat jauh dari kantor, dengan jarak tempuh mencapai 60 kilometer. Kondisi geografis yang sulit (Purwanto et al., 2024), keterbatasan sarana transportasi, dan cuaca yang tidak menentu sering menyebabkan keterlambatan dalam melakukan absensi sesuai waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, faktor sumber daya manusia (SDM) yang masih kurang dalam penggunaan sistem digitalisasi absensi tersebut dalam beradaptasi dengan teknologi digital absensi pegawai (Kasemen et al., 2025), bahwa tingkat literasi digital dan kesiapan kompetensi aparatur masih belum memadai. Kondisi ini tercermin dari rendahnya pemahaman terhadap penggunaan sistem, keterbatasan kemampuan teknis, serta resistensi terhadap perubahan dari sistem manual ke digital. Akibatnya, implementasi absensi digital belum berjalan optimal dan berpotensi menghambat peningkatan disiplin serta kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan (Ismawaty et al., 2024).

Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada efektivitas absensi digital dalam meningkatkan disiplin kerja, namun masih terbatas yang mengkaji tantangan implementasi pada konteks pemerintahan tingkat kecamatan dengan kondisi geografis yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan digitalisasi absensi secara lebih mendalam terutama yang berkaitan dengan keterbatasan infrastruktur, kesiapan sumber daya manusia, serta faktor geografis di tingkat pemerintahan kecamatan seperti di Sitolu Ori, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara mendalam berbagai hambatan dalam penerapan absensi digital.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis Analisis Tantangan Digitalisasi Absensi Pegawai Di Kantor Camat Sitolu ori Kabupaten Nias Utara . Studi ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesenjangan dalam penerapan digitalisasi absensi, khususnya yang berkaitan dengan keterbatasan infrastruktur, kemampuan sumber daya manusia, serta kondisi geografis. penelitian ini juga akan mengidentifikasi bagaimana transformasi digital melalui penerapan teknologi absensi dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan, dan inovasi kerja aparatur sipil negara, serta merumuskan rekomendasi strategis dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi di era digital.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:13), penelitian kualitatif, adalah penelitian yang utamanya didasarkan pada data kualitatif yakni tidak berbentuk angka atau bilangan melainkan hanya berbentuk pernyataan atau kalimat. Penelitian kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis fenomena yang terjadi secara mendalam terkait dengan digitalisasi absensi pegawai di lingkungan pemerintahan.

Beberapa Informan sumber data (orang) yang memberikan keterangan kepada peneliti terdiri dari Informan kunci yang memiliki pengetahuan paling mendalam dan luas tentang masalah yang sedang diteliti, seterusnya informan utama yang secara langsung terlibat atau mengalami fenomena yang diteliti, mereka memberikan data berdasarkan pengalaman pribadi terkait dengan masalah penelitian, dan informan pendukung sebagai orang yang memberikan informasi tambahan untuk melengkapi dan memperkuat data dari informan kunci dan informan utama. Informan dipilih secara purposive sampling, yaitu individu yang dianggap mengetahui, memahami, dan terlibat langsung dalam pelaksanaan digitalisasi absensi pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara.

Dalam memperoleh data, peneliti melakukan observasi atau pengamatan menggunakan observasi nonpartisipatif, yaitu peneliti tidak terlibat secara langsung dalam aktivitas yang diamati, tetapi berperan sebagai pengamat terhadap pelaksanaan sistem absensi digital di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara. Seterusnya, wawancara dimana peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, namun tetap memberikan kesempatan kepada informan untuk mengemukakan pengalaman, pendapat, dan pandangannya secara lebih luas. Dan teknik pengumpulan data terakhir yaitu dokumentasi dimana dokumentasi meliputi berbagai dokumen yang berkaitan dengan penerapan digitalisasi absensi pegawai, seperti struktur organisasi, data kepegawaian, peraturan atau kebijakan mengenai absensi digital, Standar Operasional Prosedur (SOP), foto kegiatan penelitian, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik analisis data yang dilakukan dimulai dari reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Kantor Camat Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara adalah bagian yang mencerminkan semangat masyarakat dalam memperjuangkan pembangunan dan pelayanan yang lebih baik. Sebelum diresmikan sebagai kecamatan Sitolu Ori wilayah ini terdiri atas beberapa desa dengan struktur administrasi yang masih terbatas. Proses pembentukan kecamatan ini yang dibentuk pada tahun 2006 sebagai hasil pemekaran wilayah dari Kecamatan Tuhemberua. Awalnya berada di bawah naungan wilayah administratif Kabupaten Nias, kecamatan ini kemudian resmi menjadi bagian dari Kabupaten Nias Utara setelah pemekaran kabupaten pada tahun 2008. Kantor kecamatan ini beralamat JL.Pendidikan – Bogali Km 25.5 Desa Hilisalo'o, Kecamatan Sitolu Ori, Kab.Nias Utara.

Kecamatan Sitolu Ori meliputi beberapa desa, dengan desa terbesar adalah Umbubalodano, yang memiliki luas 18,63 km². Desa lainnya meliputi Hilimbosi (17,68 km²), Teholosi Maziaya (15,2 km²), Hilisaloo (11,18 km²), Botombawo (8,34 km²), dan Fulolosaloo (7,96 km²). Meskipun wilayahnya didominasi oleh dataran tinggi berbukit yang kerap menjadi tantangan dalam pembangunan infrastruktur, hal ini tidak mengurangi semangat masyarakat dalam memanfaatkan potensi alam untuk menunjang perekonomian lokal.

Secara struktural, Kecamatan Sitolu Ori dipimpin oleh kepala Camat, dibantu oleh Sekretaris Kecamatan dan beberapa Kepala Seksi (Kasi) serta Kepala Subbagian (Kasubbag). Setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, namun saling berkaitan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan program kerja organisasi. Kecamatan sitolu'ori kabupaten nias utara dipandang sebagai lokasi yang relevan untuk penelitian, karena dapat memberikan gambaran nyata mengenai Tantangan pegawai Dalam melaksanakan tugasnya Masing masing.

Pemilihan informan dilakukan dengan mempertimbangkan posisi, pengalaman kerja, serta keterlibatan dalam implementasi sistem absensi digital sehingga data yang diperoleh mampu memberikan informasi yang mendalam sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini akan melibatkan Camat, Sekcam, Staf Pegawai, Kasi PMD dan Kasubbag Program. Berikut adalah data informan sumber data diatas:

Tabel 1. Informan Penelitian

NO	Nama	Jabatan	Informan
1	Ibezaro Zega, S.pd. M.si	Camat	Informan Kunci
2	Sebel Martin Zega, S.pd, M.ip	Sekcam	Informan Utama
3	Jelita Vernis Buaya	Staf Pegawai	Informan Utama
4	Yasona Ziliwu	Kasi PMD	Informan Pendukung
5	Sri Wiyatni, Am.Kg, Skm	Kasubbag Program	Informan Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci, informan utama, dan informan pendukung, peneliti menemukan bahwa penerapan sistem absensi digital di Kantor Kecamatan Sitolu Ori telah memberikan dampak positif terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Absensi digital juga tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan kehadiran, tetapi juga menjadi instrumen pengawasan yang efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai. Sebagian besar informan menyatakan bahwa pegawai saat ini lebih patuh dalam melakukan presensi tepat waktu karena sistem absensi digital tidak dapat dimanipulasi dan seluruh data kehadiran tercatat secara otomatis. Selain itu, adanya pengawasan yang lebih ketat serta konsekuensi administratif yang berlaku mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap kewajiban kehadirannya. Meskipun masih terdapat kendala seperti jarak

tempuh, kondisi geografis, dan gangguan jaringan internet, secara umum tingkat keterlambatan pegawai mengalami penurunan dibandingkan sebelumnya.

3.1 Kepatuhan Pegawai dalam Penggunaan Absensi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi digital di Kecamatan Sitolu Ori telah meningkatkan tingkat kepatuhan pegawai dalam melaksanakan presensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan menyatakan bahwa pegawai saat ini lebih disiplin dalam melakukan absensi karena sistem yang digunakan telah terintegrasi secara digital dan disertai dengan penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran kehadiran. Selain itu, pegawai juga menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap penggunaan teknologi digital dalam aktivitas administrasi kepegawaian.

Temuan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rifaldi, Kamariyah, Pramudiana, Anwar, dan Prahmana (2025) yang menjelaskan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada penggunaan teknologi, tetapi juga mendorong perubahan perilaku, peningkatan kompetensi, serta terbentuknya budaya kerja yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi. Transformasi digital menuntut pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang lebih transparan, terukur, dan berbasis teknologi sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa penerapan absensi digital telah meningkatkan tingkat kepatuhan pegawai dalam melakukan presensi sesuai ketentuan yang berlaku. Informan menyampaikan bahwa saat ini pegawai lebih disiplin dalam melakukan absensi karena sistem digital yang digunakan tidak dapat dimanipulasi dan seluruh data kehadiran tercatat secara otomatis dalam sistem. Selain itu, adanya sanksi administratif dan konsekuensi terhadap penilaian kinerja juga menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk hadir dan melakukan presensi tepat waktu.

Selain itu, temuan penelitian ini juga mendukung pandangan Rompas, Lengkong, dan Lintong (2025) yang menyatakan bahwa transformasi digital sumber daya manusia di sektor publik tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan teknologi, tetapi juga oleh budaya organisasi dan kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja digital. Transformasi digital yang berhasil akan mendorong peningkatan efisiensi kerja, responsivitas birokrasi, serta perubahan perilaku pegawai menuju budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional.

Namun demikian, penelitian ini memperluas hasil penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa penerapan absensi digital di Kecamatan Sitolu Ori masih menghadapi berbagai tantangan yang tidak hanya berkaitan dengan adaptasi teknologi dan kedisiplinan pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor geografis. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian pegawai memiliki jarak tempuh yang cukup jauh menuju kantor kecamatan, bahkan mencapai puluhan kilometer, sehingga kondisi tersebut berpotensi memengaruhi ketepatan waktu kehadiran pegawai. Meskipun demikian, penerapan sistem absensi digital yang terintegrasi dengan penilaian kinerja dan pemberian sanksi mendorong pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan sistem, termasuk dengan mengatur waktu keberangkatan lebih awal maupun memilih tempat tinggal yang lebih dekat dengan kantor. Temuan ini menunjukkan bahwa tantangan digitalisasi absensi pada instansi pemerintahan di wilayah kecamatan tidak hanya bersumber dari aspek teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi geografis dan karakteristik wilayah kerja.

3.2 Pengawasan dan Transparansi Data Absensi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi digital di Kecamatan Sitolu Ori telah meningkatkan efektivitas pengawasan kehadiran pegawai. Para informan menjelaskan bahwa seluruh data kehadiran tercatat secara otomatis dalam sistem sehingga pimpinan dapat memantau kehadiran pegawai secara langsung. Selain itu, sistem absensi digital dinilai lebih transparan karena setiap keterlambatan maupun ketidakhadiran dapat diketahui dengan mudah dan sulit untuk dimanipulasi.

Annisa dan Frinaldi (2023) Menjelaskan bahwa penerapan absensi berbasis online dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengelolaan data kehadiran yang lebih efektif, cepat, dan terintegrasi dengan teknologi digital. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa sistem absensi online mempermudah proses pemantauan kehadiran pegawai serta memberikan informasi yang lebih akurat bagi organisasi dalam melakukan pengawasan.

Selain itu, peneliti juga mendukung pandangan Ruauw, Tumbel, Kawahe, dan Lumingkewas (2023) yang menjelaskan bahwa penerapan sistem absensi berbasis digital memberikan dampak positif terhadap efektivitas pengawasan kehadiran pegawai karena seluruh data kehadiran dapat terdokumentasi secara sistematis, akurat, dan mudah diakses oleh pihak yang berwenang.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh data kehadiran pegawai dapat dipantau secara langsung oleh pimpinan melalui sistem absensi digital yang terintegrasi dengan e-Kinerja. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai lebih berhati-hati dalam melakukan presensi karena setiap keterlambatan maupun ketidakhadiran akan tercatat secara otomatis dan berdampak pada penilaian kinerja serta hak kepegawaiannya. Temuan ini menjadi pembeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada efektivitas sistem absensi digital dalam meningkatkan pengawasan dan akurasi data kehadiran.

3.3 Dukungan Kebijakan dan Manajemen Organisasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi digital didukung oleh aturan yang jelas, pengawasan dari pimpinan, serta adanya sanksi administratif dan finansial bagi pegawai yang tidak mematuhi ketentuan kehadiran. Kebijakan tersebut mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam melakukan presensi dan menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ansyar, Mustafa, dan Juharni (2024) yang menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem digital dalam organisasi pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh dukungan kebijakan organisasi, komitmen pimpinan, serta mekanisme pengawasan yang konsisten. Kebijakan yang jelas memberikan pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan menciptakan kepastian dalam penerapan sistem digital di lingkungan kerja.

Selain itu, peneliti juga mendukung pandangan Ruauw, Tumbel, Kawahe, dan Lumingkewas (2023) yang menyatakan bahwa keberhasilan penerapan sistem absensi digital dalam organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen, pengawasan pimpinan, serta konsistensi dalam penerapan aturan yang telah ditetapkan.

Namun demikian, penelitian ini memperluas hasil penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa dukungan kebijakan dan manajemen organisasi di Kecamatan Sitolu Ori tidak hanya berperan sebagai pedoman pelaksanaan absensi digital, tetapi juga menjadi instrumen yang mampu mengatasi tantangan geografis dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap sistem digital yang diterapkan. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa sebagian pegawai memiliki jarak tempuh yang cukup jauh menuju kantor kecamatan sehingga berpotensi memengaruhi ketepatan waktu kehadiran.

Berdasarkan hasil analisis tematik dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti merumuskan beberapa kesimpulan sementara yang merepresentasikan fenomena digitalisasi absensi pegawai di lingkungan Pemerintahan Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi digital telah membawa perubahan yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan, pengawasan kehadiran, serta pengelolaan kepegawaian. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai tantangan yang dipengaruhi oleh faktor geografis, kondisi jaringan internet, dan kemampuan adaptasi pegawai terhadap sistem digital yang diterapkan. Sistem yang terintegrasi dengan e-Kinerja serta adanya sanksi administratif dan finansial membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kehadirannya. Selain itu, pegawai juga menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan sistem digital melalui berbagai upaya untuk memenuhi ketentuan kehadiran yang berlaku. absensi digital sangat dipengaruhi oleh dukungan kebijakan organisasi dan komitmen pimpinan. Adanya regulasi yang jelas, pengawasan yang berkelanjutan, serta penerapan sanksi yang konsisten menjadi faktor penting dalam mendorong kepatuhan pegawai terhadap penggunaan sistem absensi digital.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penggunaan digitalisasi absensi memberikan dampak positif terhadap kemajuan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Kecamatan Sitolu Ori. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya kepatuhan pegawai terhadap aturan kehadiran, berkurangnya tingkat keterlambatan, serta meningkatnya efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Sistem absensi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan kehadiran, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun budaya kerja yang lebih disiplin, transparan, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, digitalisasi absensi menjadi salah satu langkah penting dalam mendukung transformasi digital dan peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan di tingkat kecamatan.

Kesimpulan sementara ini mencerminkan pemahaman peneliti terhadap kondisi empiris yang ditemukan di lapangan dan akan menjadi dasar dalam penyusunan implikasi penelitian serta simpulan akhir pada Bab V. Peneliti menyadari bahwa kesimpulan ini masih terbuka untuk pengembangan lebih lanjut melalui integrasi dengan kajian teoritis dan konteks yang lebih luas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Tantangan Digitalisasi Absensi Pegawai Di Kantor Camat Sitolu ori Kabupaten Nias Utara, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem absensi digital telah memberikan dampak positif terhadap pengelolaan kehadiran pegawai. Sistem ini mampu meningkatkan tingkat kepatuhan dan kedisiplinan pegawai dalam melakukan presensi karena seluruh data kehadiran tercatat secara otomatis, transparan, dan terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja pegawai. Meskipun demikian, implementasi digitalisasi absensi masih menghadapi beberapa tantangan, terutama yang berkaitan dengan kondisi geografis wilayah, jarak tempuh sebagian pegawai menuju kantor, serta kualitas jaringan internet yang belum sepenuhnya stabil pada kondisi tertentu. Tantangan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi absensi tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, dukungan organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji aspek-aspek lain yang belum dibahas secara mendalam, seperti tingkat kepuasan pengguna sistem, efektivitas digitalisasi absensi terhadap produktivitas kerja pegawai, keamanan data digital, maupun pengaruh transformasi digital terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada lokasi yang lebih luas agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi digitalisasi absensi di sektor publik.

Reference

1. Agang, M. I., & Athirah, P. (2024). Etika dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menuju Profesionalisme. Penerbit Adab.
2. Aini, R. N., & Lo, J. J. (2025). Evaluasi efektivitas aplikasi absensi digital berbasis sidik jari pada MSDM UMKM kuliner. Aksi Kita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(5), 1663–1672.
3. Annisa, N., & Frinaldi, A. (2023). Penerapan absensi berbasis online melalui smartphone untuk meningkatkan disiplin pegawai di pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik, 8(1), 75–85.
4. Bahar, Y. R. (2023). Digital Transformation 4.0. Andi.
5. Gerung, G., Lengkon, V. P., & Trang, I. (2024). Analisis absensi digital dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 12(4), 568–575.
6. Halimah, E., & Batu, R. L. (2025). Literature review: Optimalisasi sistem absensi digital dalam meningkatkan produktivitas kerja (Studi pada PT Pupuk Kujang). Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 209–215.
7. Hartanto, E. (2024). Transformasi digital organisasi: Inovasi layanan dan budaya kerja baru. Penerbit Teknosain.
8. Harto, B. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dasar di era digital. ResearchGate Penulisan.
9. Hasbiah, H., Prasodjo, T., Saifuloh, N. I., Daud, A., & Awaluddin, M. (2024). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam administrasi publik untuk meningkatkan efisiensi layanan publik. Journal of Human and Education (JAHE), 4(6), 46–53.
10. Irwanto, D. (2023). Strategi transformasi digital: Solusi untuk menghadapi hempasan gelombang digital disruption. Andi.
11. Jurnal Humaniora. (2024). Transformasi digital manajemen SDM di instansi pemerintah. Jurnal Humaniora, 8(2), 11–25. moestopo.ac.id
12. Kasmir. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
13. Mahdalena, A., & Sujono. (2021). Merancang absensi online kantor pos dengan sistem GPS dan kamera menggunakan AppSheet (Tanpa coding). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
14. Mustafa, D. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan aplikasi. Alfabeta.
15. Naufal, N., Lubis, M. A., & Ahmadi, I. S. (2025). Penerapan inovasi data dan teknologi digital dalam pengelolaan disiplin siswa dan absensi pegawai di lembaga pendidikan. Jurnal Edukasi Pengabdian Masyarakat, 4(4), 382–389.
16. Nugraha, A. S., Nugroho, A., Firdaus, F., Kurnia, F. T., & Maulid, R. (2024). Implementasi sistem absensi digitalisasi berbasis QR code. Jurnal Gembira: Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(05), 1974–1982.
17. Panutur, S. S., dkk. (2024). Digital transformation: Meningkatkan efisiensi, inovasi, dan keuntungan perusahaan. Elex Media Komputindo.
18. Purwanto, D., Putri, R. E., Fadly, Y., & Pratiwi, D. C. (2024). Perancangan sistem informasi absensi online berbasis GPS. Serasi Media Teknologi.
19. Radhitya, A., Ferdiansyah, D. A., Putra, E. D., Zachary, E. H., Putra, G. G., Bisyafaa, I. M., ... & Fadillah, N. A. (2025). Sistem absensi digital menggunakan QR-code untuk Fasilkom. Indo Green Journal, 3(1), 05–09.
20. Rifaldi, M., Kamariyah, S., Pramudiana, I. D., Anwar, M. K. M. K., & Prahmana, K. A. (2025). Efektifitas absensi online terhadap peningkatan disiplin kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Benjeng Kabupaten Gresik. Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 11(2), 533–546.
21. Ruauw, G., Tumbel, G. H., Kawahe, M., & Lumingkewas, E. (2023). Penyelenggaraan absensi berbasis elektronik: (Studi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado). Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah, 15(2), 237–249.
22. Saputra, A., & Widayanti, R. (2025). Implementasi sistem absensi digital untuk meningkatkan efisiensi pencatatan kehadiran. JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika), 9(2), 1580–1586.
23. Siagian, A. A., Muzayana, A. F., Fadhillah, Z., Febrianti, F. R., & Dinata, R. S. (2025). Manajemen kinerja di era digital: Dari absensi ke analisis data. Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner, 2(03), 2255–2264.
24. Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Bumi Aksara.

25. Sukmana, Y. R., & Yusuf, A. R. (2025). Uji coba aplikasi absensi online Darwinbox. Suliwa: Jurnal Multidisiplin Teknik, Sains, Pendidikan Dan Teknologi, 2(2), 125–132.
26. Widyari, N. Y. A., Mendra, N. P. Y., & Yusuf, E. C. (2025, Mei). Digitalisasi dan optimalisasi administrasi kepegawaian CV. Terang Jaya. Dalam Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (Senema) (Vol. 4, No. 1, hlm. 615–621).