



## **Efektivitas Penggunaan Absensi Digital dalam Meningkatkan Ketepatan Waktu Absensi Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi**

**Rivar Dila Oktavira**

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi  
Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putih, Kec. Banuhampu, Kota Bukittinggi  
Korespondensi penulis: [dilarivar@gmail.com](mailto:dilarivar@gmail.com)

**Abstrak.** *In the Legal Section of the Bukittinggi City Regional Secretariat, the implementation of digital attendance is intended to improve employee discipline, particularly in punctuality in arriving and leaving work. This study aims to assess the effectiveness of digital attendance implementation, identify obstacles encountered, and provide recommendations to support the system's future optimization. Based on in-depth interviews with employees of the Legal Section of the Bukittinggi City Regional Secretariat, the results indicate that the implementation of digital attendance has brought positive changes in attendance discipline. Real-time attendance data makes employees more careful in managing their arrival and departure times, as this system does not impose the same tolerances as manual attendance. However, the reality shows that the implementation of digital attendance does not always run smoothly. Obstacles such as internet network disruptions, device damage, limited employee technical knowledge, and suboptimal individual discipline are still encountered.*

**Keywords:** *Digital Attendance, Effectiveness, Employees*

**Abstrak.** Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, penerapan absensi digital dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam ketepatan waktu hadir dan pulang kerja. Penelitian bertujuan untuk mengkaji efektivitas penerapan absensi digital, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta memberikan rekomendasi yang dapat mendukung optimalisasi sistem ini di masa mendatang. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, hasil yang dapat bahwa penerapan absensi digital telah membawa perubahan positif dalam kedisiplinan waktu kehadiran. Data absensi yang tercatat secara *real-time* membuat pegawai lebih berhati-hati dalam mengatur waktu datang dan pulang kerja, karena sistem ini tidak memberikan toleransi yang sama seperti absensi manual. Namun, realitanya menunjukkan bahwa penerapan absensi digital tidak selalu berjalan mulus. Masih ditemukan kendala seperti gangguan jaringan internet, kerusakan perangkat, keterbatasan pengetahuan teknis pegawai, hingga faktor kedisiplinan individu yang belum optimal.

**Kata Kunci:** Absensi Digital, Efektivitas, Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi pada saat ini semakin berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hampir seluruh bidang kehidupan membutuhkan teknologi. Teknologi pada saat ini menjadi kebutuhan pokok untuk manusia, dengan adanya teknologi ini sangat berguna untuk kehidupan sehari-hari (Nugroho et al., 2023). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era digital saat ini telah memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan administrasi pemerintahan. Salah satu bentuk pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja adalah penerapan sistem absensi digital.

Sistem ini hadir sebagai inovasi untuk menggantikan metode konvensional seperti tanda tangan manual atau penggunaan kartu absensi *magnetik* yang dinilai kurang efisien dan rawan

terjadi kecurangan (Hermansyah, 2023). Dengan absensi digital, pencatatan kehadiran dapat dilakukan secara otomatis, akurat, dan *real-time*, sehingga proses administrasi kepegawaian menjadi lebih cepat dan transparan. Perubahan ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam menerapkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), di mana efisiensi dan akuntabilitas menjadi fokus utama.

Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, penerapan absensi digital dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam ketepatan waktu hadir dan pulang kerja. Sistem ini memungkinkan pencatatan waktu kehadiran dilakukan melalui perangkat berbasis biometrik atau aplikasi yang terhubung langsung dengan basis data pusat, sehingga pimpinan dapat memantau absensi pegawai secara langsung. Penerapan teknologi ini diharapkan dapat mengurangi keterlambatan, meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja, serta memberikan data yang valid untuk kebutuhan administrasi (Nugroho et al., 2023).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penerapan absensi digital tidak selalu berjalan mulus. Masih ditemukan kendala seperti gangguan jaringan internet, kerusakan perangkat, keterbatasan pengetahuan teknis pegawai, hingga faktor kedisiplinan individu yang belum optimal. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana absensi digital benar-benar efektif dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Efektivitas penggunaan absensi digital tidak hanya diukur dari keakuratan data yang dihasilkan, tetapi juga dari sejauh mana sistem ini mampu mendorong perubahan perilaku pegawai menuju disiplin kerja yang lebih baik.

Ketepatan waktu dalam melakukan absensi merupakan indikator penting yang mencerminkan tingkat profesionalisme dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila absensi digital dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan terjadi penurunan angka keterlambatan, peningkatan kepatuhan jam kerja, serta perbaikan kinerja secara keseluruhan di lingkungan Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian bertujuan untuk mengkaji efektivitas penerapan absensi digital, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta memberikan rekomendasi yang dapat mendukung optimalisasi sistem ini di masa mendatang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam (*in-depth interview*) sebagai teknik utama pengumpulan data. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman yang mendalam terhadap pengalaman, pandangan, dan persepsi pegawai terkait efektivitas penggunaan absensi digital dalam meningkatkan ketepatan waktu absensi. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi secara langsung dan mendalam, sehingga data yang diperoleh bukan hanya berupa angka, tetapi juga narasi yang mencerminkan realitas di lapangan. Informan penelitian ini terdiri dari pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria informan mencakup pegawai yang telah menggunakan absensi digital minimal selama enam bulan, memiliki pengalaman langsung dalam proses absensi, dan bersedia memberikan informasi secara terbuka.

Proses wawancara dilakukan secara tatap muka di lingkungan kerja pegawai, dengan panduan wawancara semi-terstruktur agar pembicaraan tetap fokus namun tetap memberi ruang bagi informan untuk mengungkapkan pendapat secara bebas. Semua hasil wawancara direkam (dengan persetujuan informan) dan kemudian ditranskrip untuk dianalisis menggunakan teknik

analisis tematik (*thematic analysis*). Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang utuh dan mendalam mengenai manfaat, hambatan, serta peluang perbaikan sistem absensi digital di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, sebagian besar informan menyatakan bahwa penerapan absensi digital telah membawa perubahan positif dalam kedisiplinan waktu kehadiran. Data absensi yang tercatat secara *real-time* membuat pegawai lebih berhati-hati dalam mengatur waktu datang dan pulang kerja, karena sistem ini tidak memberikan toleransi yang sama seperti absensi manual (Erlinda et al., 2024).



**Gambar 1. Wawancara dengan Pak Richie Bagian Hukum**

Pegawai menyadari bahwa setiap keterlambatan atau ketidakhadiran akan langsung terdeteksi dan terdokumentasi dengan baik, sehingga meminimalkan peluang untuk melakukan manipulasi data. Temuan sejalan dengan teori kedisiplinan kerja, bahwa disiplin akan meningkat apabila terdapat aturan yang jelas, pengawasan yang ketat, dan sanksi yang konsisten.



**Gambar 2. Wawancara dengan buk Yulia Bagian Hukum**

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan adanya beberapa hambatan teknis yang mengurangi efektivitas sistem. Beberapa pegawai mengeluhkan gangguan jaringan internet yang mengakibatkan keterlambatan dalam proses perekaman data absensi. Ada pula kasus di mana perangkat absensi mengalami kerusakan atau error, sehingga pegawai harus mencatat kehadiran secara manual sementara waktu.



**Gambar 3. Wawancara dengan buk Ade Bagian Hukum**

Hal ini menunjukkan bahwa teknologi, meskipun memiliki potensi besar dalam meningkatkan efisiensi, tetap memerlukan dukungan infrastruktur yang memadai. Menurut teori penerimaan teknologi (*Technology Acceptance Model*) yang dikemukakan oleh Davis (1989), penerimaan dan keberhasilan penggunaan teknologi sangat dipengaruhi oleh persepsi kemudahan dan kemanfaatan sistem tersebut. Dalam konteks ini, hambatan teknis dapat menurunkan persepsi positif pegawai terhadap absensi digital, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepatuhan mereka.



**Gambar 4. Wawancara dengan buk Poppy Bagian Hukum**

Selain faktor teknis, penelitian juga menemukan bahwa kedisiplinan pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi internal dan budaya kerja di lingkungan instansi. Beberapa informan mengungkapkan bahwa meskipun sistem absensi digital telah diterapkan, masih ada pegawai yang cenderung datang terlambat karena kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin waktu. Perilaku kerja tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pengawasan, tetapi juga oleh faktor individu seperti sikap, motivasi, dan nilai yang dianut.



**Gambar 5. Wawancara dengan Kak Nada Bagian Hukum**

Oleh karena itu, penerapan absensi digital sebaiknya diiringi dengan pembinaan kedisiplinan secara berkelanjutan, misalnya melalui sosialisasi, pemberian penghargaan bagi pegawai disiplin, dan penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggar. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi digital memiliki efektivitas yang cukup baik dalam meningkatkan ketepatan waktu kehadiran pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota

Bukittinggi, meskipun masih terdapat kendala teknis dan faktor perilaku yang memengaruhi hasilnya.



**Gambar 6. Wawancara dengan Kak Adek Bagian Hukum**

Keberhasilan penerapan sistem ini tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan dukungan manajemen. Dengan perbaikan infrastruktur, peningkatan literasi digital pegawai, serta penguatan budaya kerja yang disiplin, absensi digital berpotensi menjadi alat yang optimal untuk mendorong produktivitas dan profesionalisme pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Temuan ini relevan dengan konsep *Good Governance*, di mana teknologi dimanfaatkan untuk meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan pelayanan publik.

### **Pembahasan**

#### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan". Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan" (Astuti et al., 2023).

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Berdasarkan pemahaman diatas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta serta kualitas dan kuantitas kerja (Caraka & Azis, 2024).

#### **2. Ketepatan Waktu**

Penggunaan waktu kerja sesuai rencana kerja dalam lingkungan perkantoran menunjukkan penggunaan sumber daya manusia yang terencana dan sistematis. Efektivitas dalam sebuah pekerjaan bisa dilihat dari tercapainya tujuan atau target yang sudah ditetapkan dalam manajemen waktu sebelumnya. Waktu adalah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan, karena sedetik pun waktu tidak akan pernah bisa diulangi. Menjaga efektivitas dan efisiensi waktu adalah salah satu hal wajib yang harus dilakukan terutama dalam bekerja. Manajemen waktu diperlukan agar bisa lebih produktif dalam bekerja (Dua & Rumerung, 2022).

3. Absensi

a. Pengertian Absensi

Absensi adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyatakan dirinya hadir dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan tersebut, Menurut KBBI absensi memiliki makna masuk atau tidak hadir (sekolah, kerja, dan sebagainya). Mengabsen maknanya seperti memanggil (menyebutkan atau membacakan). Pengabsenan artinya proses, cara, perbuatan mengabsen untuk mengecek ketidakhadiran seseorang dalam kegiatan tertentu. Absensi pegawai merupakan sebuah data yang dapat menunjukkan kehadiran pegawai setiap hari dalam sebuah perusahaan (Akbar & Antoni, 2022). Data yang dihasilkan pada sebuah sistem absen berupa waktu kedatangan dan pulang pegawai yang hadir untuk bekerja, kemudian dapat berupa yang tidak masuk kerja seperti alpa, izin, sakit maupun cuti.

b. Sejarah Singkat Absensi

Pada awalnya, sistem absensi untuk pegawai diciptakan oleh Willard L. Bundy pada tahun 1888. Pada waktu itu, Willard berhasil mewujudkan sebuah mesin pengukur waktu di Auburn, New York. Kemudian, adiknya yang bernama Harlow E. Bundy mendirikan *Manufacturing Company*, pada perusahaan mesin absen untuk pegawai di Amerika. Pada saat Harlow memutuskan untuk pensiun, perusahaan tersebut bersatu dengan *International Time Recording (ITR)*. Perusahaan ini bergerak dibidang *software* dan *hardware*. Kemudian, ITR berubah nama menjadi *International Business Machines (IBM)* dengan tetap memproduksi mesin absensi pegawai, *software* dan *hardware* (Gatto & Awangga, 2023).

c. Format Absensi Pegawai

Setiap perusahaan memiliki cara atau sistem absensi tersendiri dengan format tertentu. Seorang HR membutuhkan format sistem absensi yang tepat untuk mendaftarkan jumlah kehadiran karyawan dengan baik, tepat dan akurat. Begitu pentingnya penggunaan format absensi bagi pegawai dimana akan berpengaruh bagi besaran gaji yang akan diterima oleh para pegawai, sehingga harus tepat dalam menganalisis kehadiran pegawai.

Berikut format absensi pegawai yang biasa digunakan oleh perusahaan:

1) Absensi Pegawai Manual

Absensi pegawai dengan format manual menggunakan metode konvensional yaitu kertas dan juga alat tulis. Dengan alat sederhana dan mudah ditemukan dan digunakan, sistem ini tidak tergantung pada sebuah teknologi atau tidak membutuhkan internet. Pegawai harus mengantri untuk melakukan absen yang disediakan pada sebuah meja. Dan pegawai dapat memberikan tanda tangan pada kertas sebagai bukti kehadiran. Dengan absensi manual akan memakan waktu yang banyak karena harus mengantri dan waktu kerja pun menjadi tidak efektif. Sering terjadi juga kecurangan seperti ada pegawai yang menitipkan absensi dengan memalsukan tanda tangan.

2) Absensi Pegawai Online

Berbeda dengan absensi manual, absensi online lebih memudahkan absensi dan banyak perusahaan yang telah merpakan absensi online sekarang. Dengan perkembangan teknologi dewasa ini absensi pegawai dapat dicatat secara digital. Pegawai tidak perlu mengantri untuk melakukan tanda tangan absensi dan tidak ada kecurangan dalam absensi. Perusahaan dewasa ini banyak yang menggunakan finger print untuk melakukan absen, pegawai hanya perlu menempelkan jarinya pada mesin

finger print. Kemudian mesin akan merekam kehadiran karyawan secara otomatis. Dengan absensi online lebih efektif dan menghemat waktu dibandingkan maual dan mengurangi kecurangan karena sidik jari setiap orang berbeda.

d. Tujuan Dan Manfaat Absensi Pegawai

Hampir disemua perusahaan memiliki sistem absensi tertentu karena pentingnya sebuah absensi bagi suatu perusahaan. Berikut beberapa manfaat dan tujuan dari absensi pegawai pada suatu perusahaan:

- 1) Sistem absen memiliki tujuan untuk memonitor kedatangan dan kepulangan para pegawai di suatu perusahaan atau organisasi
- 2) Absensi memungkinkan pencatatan data yang baik dan mendetail dalam sebuah sistem yang terintegrasi.
- 3) Mempermudah perhitungan absen pegawai untuk perhitungan gaji pegawai sesuai dengan kehadiran dan keaktifan di Perusahaan.
- 4) Memantau kehadiran setiap pegawai diperusahaan, terutama yang datang terlambat atau pulang lebih awal, sakit, izin, alpa atau cuti.
- 5) Membantu seorang HR untuk menghitung jumlah absen pegawai lebih cepat dan tepat karena telah terintegrasi dengan sebuah sistem (Gatto & Awangga, 2023).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi, dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi digital memberikan dampak positif terhadap ketepatan waktu kehadiran pegawai. Sistem ini mampu mencatat data secara akurat, real-time, dan transparan, sehingga meminimalkan kemungkinan manipulasi data absensi yang sering terjadi pada metode manual. Keberadaan sistem ini juga mendorong pegawai untuk lebih memperhatikan jadwal kerja dan mengatur waktu kehadiran dengan lebih disiplin. Meskipun demikian, efektivitas absensi digital belum sepenuhnya optimal karena adanya kendala teknis seperti gangguan jaringan, kerusakan perangkat, serta kurangnya keterampilan teknis sebagian pegawai. Selain itu, faktor perilaku dan motivasi internal juga berpengaruh besar terhadap kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi bukan satu-satunya penentu keberhasilan; dukungan manajemen, pembinaan kedisiplinan, dan kesiapan sumber daya manusia tetap menjadi kunci keberhasilan penerapan sistem ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, M. D., & Antoni, A. (2022). Aplikasi Absensi Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Deli Serdang dengan QR Code Menggunakan Algoritma Bcrypt. *Sudo Jurnal Teknik Informatika*, 1(1), 8–16. <https://doi.org/10.56211/sudo.v1i1.2>
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Dua, I. L., & Rumerung, J. J. (2022). Kajian Efisiensi Dan Efektivitas Kerja Karyawan Bidang Administrasi Pada PT. Manado Media Grafika. *Jurnal MABP*, 4(1), 118–132.
- Erlinda, D. F., Septian, E., & Rupiarsieh. (2024). Inovasi Aplikasi Sikepo dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 5(2), 1160–1169. <https://doi.org/10.35870/jimik.v5i2.607>
- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). *Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Buku Pedia.
- Hermansyah, H. Y. (2023). Implementasi Teknologi Application Programming Interface Pada Perancangan Aplikasi Absensi Pegawai. *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*.
- Nugroho, B., Hasibuan, M. S., & Annabil, M. H. (2023). Perancangan Aplikasi Absensi Pegawai Berbasis Web Dengan Blackbox Testing pada DISPORA Sumatera Utara. *Journal of Computer Science and Informatics Engineering (CoSIE)*, 02(4), 199–209. <https://doi.org/10.55537/cosie.v2i4.714>