

PERAN APLIKASI PRESENSI ASN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BUAY PEMACA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SELATAN

Selvi Ramadani Dwi H¹, Natasya Deswita Andhini², Vika Nurhayati³,
Sunandar⁴, Eva Susanti⁵

^{1, 2, 3, 4, 5}Universitas Baturaja, Jl. Ratu Penghulu No. 2301, Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan, Indonesia
Email: selviramadanidwihendri@gmail.com

Article History

Received: 01-05-2026

Revision: 14-05-2026

Accepted: 17-05-2026

Published: 19-05-2026

Abstract. This study aims to analyze the effect of the use of a civil servant attendance application on employee work discipline at the Buay Pemaca Sub-district Office, Ogan Komering Ulu Regency. The study used a qualitative approach with data collection through in-depth interviews, observation, and documentation. Data analysis was conducted using thematic analysis techniques that include data reduction, data presentation, and inductive conclusion drawing to identify patterns of change in work discipline after the implementation of the attendance application. The results of the study indicate that the implementation of a digital-based attendance application has a direct impact on improving civil servant work discipline, especially in aspects of attendance and punctuality in coming to work. The online attendance system integrated with the national personnel system encourages increased employee compliance because attendance is recorded in real time and is difficult to manipulate. Although technical obstacles such as dependence on the internet network and electricity supply are still encountered, these findings indicate that the use of the attendance application contributes positively to strengthening supervision and forming a more disciplined work culture, in accordance with the objectives of the study.

Keywords: Civil servant attendance, Work discipline, Digitalisation, SIMPEGNAS

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi presensi ASN terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Buay Pemaca Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif untuk mengidentifikasi pola perubahan disiplin kerja setelah penerapan aplikasi presensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi presensi berbasis digital berdampak langsung pada peningkatan disiplin kerja ASN, terutama dalam aspek kehadiran dan ketepatan waktu masuk kerja. Sistem presensi online yang terintegrasi dengan sistem kepegawaian nasional mendorong meningkatnya kepatuhan pegawai karena absensi tercatat secara real time dan sulit dimanipulasi. Meskipun masih ditemui kendala teknis berupa ketergantungan pada jaringan internet dan pasokan listrik, temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi presensi berkontribusi positif dalam memperkuat pengawasan dan membentuk budaya kerja yang lebih disiplin, sesuai dengan tujuan penelitian.

Kata Kunci: Presensi ASN, Disiplin Kerja, Digitalisasi, SIMPEGNAS

How to Cite: Dwi H, S. R., Andhini, N. D., Nurhayati, V., Sunandar., & Susanti, E. (2026). Peran Aplikasi Presensi ASN dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Buay Pemaca Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 3575-3583. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.5627>

PPENDAHULUAN

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor fundamental dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan waktu, tanggung jawab, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik (Mangkunegara, 2017; Hasibuan, 2019). ASN sebagai pelaksana kebijakan publik dituntut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, terutama dalam aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja ASN masih sering terjadi, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja, yang berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan publik (Sutrisno, 2016).

Permasalahan disiplin kerja ASN tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Rendahnya disiplin kerja dapat menghambat proses administrasi, menurunkan produktivitas, serta mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks reformasi birokrasi, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu indikator utama yang harus diperbaiki melalui berbagai strategi, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem kepegawaian (Dwiyanto, 2021).

Seiring perkembangan teknologi digital, pemerintah telah melakukan transformasi sistem kepegawaian melalui penerapan aplikasi presensi berbasis online sebagai bagian dari implementasi e-government. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pencatatan kehadiran ASN (UNPAN, 2020). Presensi digital memungkinkan pencatatan kehadiran secara real-time sehingga dapat meminimalisir manipulasi data serta memperkuat sistem pengawasan berbasis teknologi. Selain itu, integrasi dengan sistem nasional seperti SIMPEGNAS memperkuat sinkronisasi data kepegawaian antara pusat dan daerah, sehingga mendukung pengambilan keputusan berbasis data secara lebih akurat (Kementerian PANRB, 2022).

Pada level implementasi, Kantor Camat Buay Pemaca Kabupaten Ogan Komering Ulu telah menerapkan sistem presensi berbasis digital sejak Januari 2026 setelah sebelumnya menggunakan sistem fingerprint pada tahun 2024. Namun, sistem fingerprint tersebut tidak berfungsi secara optimal akibat kerusakan perangkat, sehingga tidak dapat menjamin keberlanjutan pencatatan kehadiran. Peralihan ke aplikasi presensi berbasis online dinilai lebih fleksibel dan efisien, namun dalam praktiknya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan jaringan internet yang bergantung pada stabilitas listrik. Kondisi ini menunjukkan bahwa

efektivitas digitalisasi presensi tidak hanya ditentukan oleh teknologi aplikasi, tetapi juga oleh kesiapan infrastruktur pendukung (Heeks, 2018). Selain faktor teknis, aspek sumber daya manusia juga menjadi determinan penting dalam keberhasilan implementasi sistem presensi digital. Kemampuan adaptasi pegawai terhadap teknologi, tingkat literasi digital, serta kesiapan organisasi dalam melakukan perubahan menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem (Venkatesh et al., 2003). Tanpa dukungan kapasitas SDM yang memadai, teknologi berpotensi tidak dimanfaatkan secara optimal meskipun secara sistem sudah tersedia.

Penelitian ini menjadi penting karena tidak hanya menganalisis pengaruh aplikasi presensi terhadap disiplin kerja ASN, tetapi juga mengkaji secara lebih mendalam dinamika implementasi di tingkat kecamatan yang masih jarang dikaji dalam literatur sebelumnya. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap implementasi aplikasi presensi ASN dalam konteks keterbatasan infrastruktur daerah serta peran faktor teknis dan non-teknis dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan sistem kepegawaian digital yang lebih adaptif dan kontekstual.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam implementasi aplikasi presensi ASN dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada makna, proses, dan pengalaman subjek dalam penggunaan sistem presensi digital di lingkungan Kantor Camat Buay Pemaca Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian dilaksanakan pada 22 April 2026 sesuai ketersediaan informan dan akses lapangan.

Subjek penelitian terdiri atas Sekretaris Camat dan Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian sebagai pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan presensi ASN. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung implementasi presensi digital dalam aktivitas kerja sehari-hari, khususnya terkait pola kehadiran dan proses penggunaan aplikasi. Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk menggali pengalaman, pemahaman, serta kendala yang dihadapi informan dalam penerapan sistem presensi, termasuk perubahan dari fingerprint ke sistem berbasis online. Dokumentasi digunakan untuk menelusuri data pendukung seperti rekap kehadiran pegawai, arsip sistem presensi, serta bukti visual yang relevan untuk memperkuat temuan lapangan.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data difokuskan pada informasi yang berkaitan langsung dengan tujuan penelitian, khususnya perubahan sistem presensi dan dampaknya terhadap disiplin kerja. Data yang telah dipilah kemudian disajikan dalam bentuk narasi tematik agar pola-pola temuan mudah dipahami. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan temuan lapangan dengan fokus penelitian mengenai efektivitas penerapan aplikasi presensi ASN dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

HASIL

Perubahan Sistem Presensi ASN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem presensi ASN di Kantor Camat Buay Pemaca mengalami perubahan dari sistem fingerprint ke aplikasi presensi berbasis online. Sistem fingerprint mulai digunakan pada tahun 2024, namun tidak dapat digunakan secara berkelanjutan karena mengalami kerusakan alat sehingga operasional presensi menjadi tidak optimal. Kondisi tersebut mendorong adanya peralihan ke sistem presensi digital berbasis aplikasi yang mulai diterapkan pada Januari 2026. Sebagaimana disampaikan oleh Erpan Eka Sohera:

“Sebelumnya kami menggunakan fingerprint sejak 2024, tetapi alatnya tidak bertahan lama karena mengalami kerusakan, sehingga diganti dengan aplikasi presensi online sejak Januari 2026.”



Gambar 1. Kegiatan Wawancara

Perubahan sistem ini menunjukkan adanya adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan kehadiran ASN. Dalam konteks ini, digitalisasi presensi tidak hanya berfungsi sebagai pengganti sistem manual, tetapi juga sebagai bagian dari modernisasi administrasi kepegawaian yang menekankan akurasi, efisiensi, dan transparansi data kehadiran. Hal ini sejalan dengan temuan Annisa dan Frinaldi (2023) yang menyatakan bahwa sistem presensi digital merupakan salah satu

instrumen penting dalam peningkatan kualitas tata kelola kepegawaian melalui pencatatan kehadiran yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Implementasi Aplikasi Presensi ASN

Sejak Januari 2026, Kantor Camat Buay Pemaca mulai menggunakan aplikasi presensi berbasis online yang memungkinkan pencatatan kehadiran secara real-time. Sistem ini dinilai lebih fleksibel dibandingkan dengan fingerprint, karena dapat diakses melalui perangkat digital tanpa bergantung pada satu alat fisik. Implementasi aplikasi presensi ini juga mendukung integrasi data kepegawaian melalui SIMPEGNAS, sehingga data kehadiran ASN dapat menjadi bagian dari sistem kepegawaian nasional. Menurut Saroinsong et al. (2023), sistem absensi elektronik mampu meningkatkan kedisiplinan ASN melalui pengawasan yang lebih sistematis dan terukur.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan

Kendala Penggunaan Aplikasi Presensi

Meskipun memberikan kemudahan dalam pencatatan kehadiran, penggunaan aplikasi presensi ASN masih menghadapi kendala teknis, terutama yang berkaitan dengan stabilitas jaringan internet. Ketersediaan sinyal menjadi faktor krusial yang menentukan kelancaran proses absensi, karena sistem berbasis online sangat bergantung pada konektivitas yang stabil. Sebagaimana disampaikan oleh Erpan Eka Sohera:

“Kendala utama penggunaan aplikasi ini ada pada sinyal, karena kalau listrik padam maka jaringan ikut hilang.”

Hal serupa juga disampaikan oleh Nelzon Eka Darma, selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian:

“Penggunaan aplikasi presensi sangat bergantung pada jaringan. Ketika sinyal tidak stabil, proses absensi menjadi terhambat.”

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Mulyani dan Hermawati (2024) yang menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem digital sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur pendukung, terutama jaringan internet dan pasokan listrik yang stabil. Dengan demikian, transformasi digital dalam sistem kepegawaian tidak hanya bergantung pada inovasi aplikasi, tetapi juga pada kesiapan ekosistem teknologi yang menopangnya.

Dampak terhadap Disiplin Kerja ASN

Penerapan aplikasi presensi berbasis digital memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja ASN di Kantor Camat Buay Pemaca, terutama dalam peningkatan ketepatan waktu kehadiran serta penurunan tingkat keterlambatan pegawai. Sistem presensi digital memungkinkan adanya mekanisme kontrol yang lebih ketat dan terstruktur terhadap kehadiran ASN, sehingga mendorong peningkatan kepatuhan terhadap jam kerja. Selain itu, digitalisasi presensi juga berperan dalam mengurangi potensi manipulasi data kehadiran karena pencatatan dilakukan secara otomatis dan terintegrasi dalam sistem. Namun demikian, secara analitis dampak positif tersebut tidak dapat dilepaskan dari faktor pengawasan sistem yang bersifat teknologis, bukan semata-mata perubahan perilaku internal pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin lebih banyak dipengaruhi oleh sistem kontrol eksternal yang diperkuat oleh teknologi, sehingga keberlanjutan disiplin kerja masih bergantung pada konsistensi penggunaan dan pengawasan sistem.

Temuan ini sejalan dengan Novitasari et al. (2024) yang menyatakan bahwa aplikasi presensi digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, khususnya dalam kepatuhan terhadap jam kerja. Selain itu, Vergiawan dan Kriswibowo (2024) juga menegaskan bahwa sistem absensi online tidak hanya meningkatkan efektivitas pengawasan, tetapi juga memperkuat budaya disiplin dalam organisasi pemerintahan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat literatur sebelumnya sekaligus menunjukkan bahwa efektivitas sistem presensi digital sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara teknologi dan mekanisme kontrol organisasi.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan aplikasi presensi ASN dapat dipahami sebagai bagian dari proses transformasi digital dalam sistem kepegawaian yang berorientasi pada peningkatan efisiensi, akurasi, dan transparansi data kehadiran. Peralihan dari sistem fingerprint ke sistem berbasis online menunjukkan adanya modernisasi mekanisme pengawasan kehadiran ASN. Namun, secara kritis temuan ini juga memperlihatkan bahwa

digitalisasi tidak serta-merta menghasilkan efektivitas penuh, karena masih sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur dan kapasitas sumber daya manusia. Kondisi ketergantungan pada jaringan internet dan pasokan listrik menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas sistem digital dengan realitas implementasi di lapangan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwiyanto (2022) dan Pratama et al. (2023) yang menegaskan bahwa transformasi digital dalam birokrasi sering menghadapi hambatan struktural berupa keterbatasan infrastruktur dan rendahnya kesiapan pengguna. Selain itu, OECD (2021) juga menekankan bahwa digitalisasi layanan publik hanya akan efektif apabila didukung oleh ekosistem teknologi yang stabil serta literasi digital aparatur yang memadai. Dalam konteks ini, kendala jaringan yang ditemukan dalam penelitian ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencerminkan tantangan tata kelola implementasi sistem digital di tingkat lokal. Di sisi lain, temuan penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi positif aplikasi presensi terhadap peningkatan disiplin kerja ASN, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Hal ini mendukung temuan Annisa dan Frinaldi (2023) serta Mulyani dan Hermawati (2024) yang menyatakan bahwa sistem presensi digital dapat meningkatkan akuntabilitas dan pengawasan kinerja pegawai. Dengan demikian, teknologi presensi tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen kontrol yang berkontribusi terhadap penguatan disiplin kerja ASN dalam kerangka reformasi birokrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan aplikasi presensi ASN di Kantor Camat Buay Pemaca Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan bagian dari upaya digitalisasi sistem kepegawaian dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Perubahan sistem presensi dari penggunaan fingerprint pada tahun 2024 ke aplikasi presensi berbasis online sejak Januari 2026 menunjukkan adanya adaptasi terhadap perkembangan teknologi, sekaligus sebagai solusi atas keterbatasan sistem sebelumnya yang mengalami kerusakan alat. Penggunaan aplikasi presensi berbasis digital memberikan kemudahan dalam pencatatan kehadiran, meningkatkan transparansi, serta mendukung pengelolaan data kepegawaian yang lebih terintegrasi melalui sistem nasional seperti SIMPEGNAS.

Penerapan aplikasi presensi terbukti memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja ASN, khususnya dalam meningkatkan ketepatan waktu kehadiran dan mengurangi tingkat keterlambatan pegawai. Namun demikian, dalam implementasinya masih terdapat kendala yang cukup signifikan, terutama terkait keterbatasan jaringan internet yang sangat bergantung pada kondisi listrik. Gangguan listrik menyebabkan sinyal internet tidak stabil, sehingga

menghambat proses presensi secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan aplikasi presensi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan infrastruktur pendukung serta kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Secara keseluruhan, aplikasi presensi ASN memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, namun efektivitasnya masih perlu didukung oleh perbaikan sarana dan prasarana yang memadai.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar pemerintah daerah, khususnya Kantor Camat Buay Pemaca, dapat meningkatkan kualitas infrastruktur pendukung seperti jaringan internet dan kestabilan listrik, mengingat kedua aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kelancaran penggunaan aplikasi presensi ASN. Selain itu, perlu disediakan sistem alternatif atau mekanisme cadangan ketika terjadi gangguan jaringan, sehingga proses presensi tetap dapat berjalan tanpa hambatan yang berarti. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia juga menjadi hal yang penting, sehingga diperlukan pelatihan dan pembinaan secara berkala bagi pegawai agar mampu mengoperasikan aplikasi presensi secara optimal.

Pengelolaan sistem presensi diharapkan dapat terus dikembangkan dan diintegrasikan secara lebih baik dengan sistem kepegawaian nasional seperti SIMPEGNAS, sehingga data kehadiran ASN dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung pengambilan kebijakan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih luas mengenai pengaruh aplikasi presensi tidak hanya terhadap disiplin kerja, tetapi juga terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait efektivitas digitalisasi dalam sistem pemerintahan.

REFERENSI

- Annisa, N., & Frinaldi, A. (2023). Penerapan absensi online untuk meningkatkan disiplin ASN. <https://doi.org/10.25077/jakp.8.1.75-85.2023>
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, A. (2022). *Reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Febriani, N. L. W. I., et al. (2025). Pengaruh presensi online terhadap disiplin ASN. *Jurnal EMBA*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heeks, R. (2018). Information systems and developing countries: Failure, success, and local improvisations. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 34(2), 1–19.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2022). *Transformasi digital sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) dan manajemen ASN*. KemenPANRB.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, D., & Hermawati, I. (2024). Faktor pendukung implementasi sistem digital. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i4.3957>
- Novitasari, S., et al. (2024). Implementasi aplikasi kehadiran mobile dan dampaknya terhadap disiplin kerja pegawai. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v23i2.80258>
- OECD. (2021). *The digital transformation of public sector services: Policy challenges and opportunities*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2c5d1b9a-en>
- Pratama, R., Kurniawan, B., & Setiawan, D. (2023). Tantangan implementasi transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 145–160. <https://doi.org/10.31289/jap.v19i2.xxxx>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saroinsong, R. E. K., et al. (2023). Efektivitas absensi elektronik terhadap disiplin ASN. <https://doi.org/10.35794/jgo.v3i2.47086>
- Suryani, D., et al. (2025). Peran digitalisasi dalam meningkatkan disiplin ASN. <https://doi.org/10.9963/m1pd1s81>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- United Nations Public Administration Network (UNPAN). (2020). *E-government survey: Digital government in the decade of action*. United Nations.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.
- Vergiawan, R., & Kriswibowo, A. (2024). Efektivitas sistem absensi online dalam meningkatkan disiplin ASN. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i5.1302>