PUBLICIO JURNAL ILMIAH POLITIK, KEBIJAKAN DAN SOSIAL

E-ISSN : 2656-0305

DOI : https://doi.org/10.51747/6e458h21

EVALUASI ABSENSI DIGITAL UNTUK PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN OGAN ILIR

Eny Suntiya[1], Masayu Adiah [2], Fitri Herdayani[3]

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tamansiswa Palembang [1–3]

korespondensi: eny.suntiya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi absensi digital sebagai instrumen peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Absensi digital dipahami bukan sekadar alat pencatat kehadiran, melainkan bagian dari digitalisasi manajemen sumber daya manusia yang dapat memperkuat disiplin, akuntabilitas, ketepatan waktu, dan pengendalian kinerja apabila terintegrasi dengan proses manajerial. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis studi dokumen dan telaah literatur. Data sekunder diperoleh dari laman resmi Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir, Mall Pelayanan Publik Kabupaten Ogan Ilir, JDIH BPK, serta publikasi ilmiah periode 2015–2025, dengan prioritas pada artikel jurnal internasional bereputasi dan terindeks Scopus. Data resmi menunjukkan Disdukcapil Ogan Ilir memiliki 26 PNS dan 62 operator SIAK; pelayanan administrasi kependudukan juga diselenggarakan melalui Mall Pelayanan Publik dengan jam layanan yang menuntut kepastian kehadiran petugas. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa absensi digital berpotensi memperkuat keterukuran kehadiran, mengurangi ruang manipulasi pencatatan, menyediakan data disiplin secara lebih cepat, dan mendukung keputusan manajerial. Namun, absensi digital tidak identik dengan kinerja. Kinerja ASN menurut kerangka regulasi harus dikaitkan dengan hasil kerja dan perilaku kerja, sedangkan literatur digital government menegaskan bahwa manfaat teknologi bergantung pada dukungan organisasi, kompetensi digital, kualitas sistem, kepemimpinan, dan integrasi proses. Karena itu, absensi digital akan lebih efektif apabila data kehadiran dihubungkan dengan Sasaran Kinerja Pegawai, kualitas layanan, ketepatan penyelesaian dokumen, pengaduan, dan evaluasi perilaku kerja. Penelitian menyimpulkan bahwa absensi digital merupakan enabling instrument bagi peningkatan kinerja, bukan ukuran tunggal kinerja pegawai.

Kata Kunci: Absensi Digital; Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja; ASN; Administrasi Kependudukan

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital pada organisasi publik telah berkembang dari sekadar komputerisasi administrasi menuju perubahan proses, struktur, kompetensi, dan cara organisasi menghasilkan nilai publik.

Mergel, Edelmann, dan Haug (2019) menjelaskan bahwa transformasi digital dalam sektor publik berkaitan dengan perubahan cara administrasi bekerja untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, interoperabilitas, dan kualitas layanan. Vial (2019) juga menekankan bahwa teknologi baru hanya menghasilkan manfaat ketika organisasi mampu mengelola perubahan struktural dan hambatan organisasional. Dalam konteks pemerintahan daerah, salah satu bentuk digitalisasi internal yang semakin lazim adalah penggunaan absensi elektronik atau absensi digital untuk mencatat kehadiran pegawai.

Absensi digital memiliki fungsi dasar merekam waktu masuk dan pulang pegawai melalui perangkat atau aplikasi elektronik. Dibandingkan pencatatan manual, sistem digital menawarkan data yang lebih cepat, terdokumentasi, mudah direkap, dan relatif lebih sulit dimanipulasi apabila didukung autentikasi yang memadai. Dalam manajemen ASN, data kehadiran relevan karena disiplin waktu merupakan prasyarat terselenggaranya tugas dan pelayanan publik. Akan tetapi, kehadiran tidak dapat dipersamakan dengan kinerja. Pegawai dapat hadir tepat waktu tetapi belum tentu menghasilkan keluaran berkualitas, sedangkan kinerja publik menuntut keterhubungan antara perilaku, hasil kerja, sasaran organisasi, dan manfaat pelayanan.

Perbedaan antara kehadiran dan kinerja menjadi penting dalam mengevaluasi absensi digital. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menempatkan penilaian kinerja sebagai proses yang sistematis untuk menilai hasil kerja dan perilaku kerja PNS. Kerangka tersebut kemudian dipertegas melalui PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang mengarahkan pengelolaan kinerja untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, absensi digital dapat menyediakan bukti kedisiplinan, tetapi efektivitasnya harus dinilai dari kontribusinya terhadap pengelolaan kinerja yang lebih luas.

Objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Laman resmi instansi menyatakan bahwa Disdukcapil merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten di bidang administrasi kependudukan dan dipimpin Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas tersebut memiliki karakter pelayanan langsung dan membutuhkan keberadaan pegawai pada waktu pelayanan. Administrasi kependudukan berkaitan dengan dokumen yang sangat mendasar bagi warga, sehingga keterlambatan, ketidakhadiran, atau ketidakpastian ketersediaan petugas dapat berdampak langsung pada pengalaman masyarakat.

Data resmi pada laman SDM dan sarana prasarana Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir mencatat 26 Pegawai Negeri Sipil dan 62 operator SIAK, yang terdiri dari 30 operator kabupaten dan 32 operator kecamatan. Dari 26 PNS, lima orang berada pada golongan IV dan 21 orang pada golongan III; berdasarkan pendidikan terdapat delapan pegawai berpendidikan S2, 15 berpendidikan S1, dan tiga berpendidikan SLTA/sederajat. Komposisi ini menunjukkan bahwa proses kerja administrasi kependudukan melibatkan pegawai struktural sekaligus operator teknis yang tersebar pada titik pelayanan. Sistem kehadiran digital karena itu berpotensi penting untuk menghasilkan informasi kedisiplinan secara konsisten.

Kebutuhan tersebut semakin relevan apabila dikaitkan dengan jam pelayanan. Portal resmi Mall Pelayanan Publik Kabupaten Ogan Ilir mencantumkan Disdukcapil sebagai instansi penyelenggara layanan administrasi kependudukan dengan loket pelayanan. Jam layanan yang dipublikasikan menuntut kepastian kehadiran petugas agar masyarakat memperoleh layanan sesuai waktu yang diumumkan. Dengan demikian, absensi digital dapat dipandang sebagai salah satu instrumen kontrol internal yang mendukung reliabilitas layanan, khususnya apabila informasi kehadiran ditindaklanjuti secara manajerial.

Laman AKIP Disdukcapil Ogan Ilir juga memperlihatkan praktik pemantauan kinerja organisasi melalui dokumen Laporan Hasil Evaluasi AKIP 2024, monitoring dan evaluasi rencana aksi triwulanan, serta tindak lanjut evaluasi. Di sisi program, instansi mencantumkan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, termasuk perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah serta administrasi kepegawaian. Data tersebut memperlihatkan bahwa kehadiran pegawai seharusnya ditempatkan di dalam ekosistem akuntabilitas kinerja, bukan sebagai sistem yang berdiri sendiri.

Literatur menunjukkan bahwa digitalisasi dapat meningkatkan kinerja, tetapi dampaknya bersifat kondisional. Mergel et al. (2019), Tangi et al. (2021), MacLean dan Titah (2022), serta Fan dan Pan (2023) menunjukkan bahwa manfaat teknologi pemerintah dipengaruhi faktor organisasi, sumber daya, proses, kepemimpinan, dan kemampuan implementasi. Pada level monitoring pegawai, Fusi dan Feeney (2018) menunjukkan bahwa electronic monitoring dalam organisasi publik berkaitan dengan faktor organisasi, sosial-politik, dan teknologi serta membawa isu privasi dan otonomi. Dengan demikian, evaluasi absensi digital perlu melihat manfaat sekaligus risiko implementasinya. Penelitian Indonesia mengenai absensi biometrik juga menunjukkan kecenderungan positif terhadap disiplin. Apriyanti, Nicodemus, dan Milka (2020) menemukan bahwa implementasi absensi biometrik pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah berkaitan dengan peningkatan disiplin dan kinerja ASN. Meskipun konteks tersebut berbeda dari Ogan Ilir, temuannya memberi indikasi bahwa pencatatan kehadiran elektronik dapat menjadi instrumen disiplin ketika didukung komunikasi, lingkungan kerja, dan implementasi kebijakan yang konsisten.

Research gap penelitian ini terletak pada evaluasi absensi digital bukan hanya sebagai alat disiplin, tetapi sebagai bagian dari rantai pengelolaan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan administrasi kependudukan. Banyak kajian berhenti pada pertanyaan apakah absensi elektronik meningkatkan kehadiran atau disiplin. Artikel ini memperluas evaluasi dengan menilai keterhubungan antara reliabilitas sistem, disiplin, pengelolaan data, perilaku kerja, hasil kerja, dan kualitas pelayanan. Kebaruannya adalah model evaluasi berjenjang yang menempatkan absensi digital sebagai enabling instrument yang harus terhubung dengan SKP dan indikator pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian merumuskan tiga pertanyaan: (1) bagaimana posisi absensi digital dalam pengelolaan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir; (2) faktor apa yang menentukan efektivitas absensi digital dalam mendukung peningkatan kinerja; dan (3) bagaimana model penguatan pemanfaatan data absensi agar berkontribusi pada kinerja dan pelayanan? Tujuan penelitian adalah mengevaluasi peran, keterbatasan, dan kebutuhan integrasi absensi digital dalam manajemen kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir.

2. METODE

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain evaluatif berbasis studi dokumen dan literature review. Desain ini dipilih karena artikel bertujuan menilai posisi dan fungsi absensi digital berdasarkan bukti yang dapat diverifikasi, tanpa menciptakan data survei pegawai yang tidak tersedia. Penelitian tidak mengklaim melakukan wawancara, observasi langsung, atau pengujian statistik terhadap pegawai Disdukcapil Ogan Ilir.

Lokasi kontekstual penelitian adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Data organisasi diperoleh dari laman resmi Disdukcapil Ogan Ilir, portal Mall Pelayanan Publik Kabupaten Ogan Ilir, dan dokumen AKIP yang dipublikasikan instansi. Data regulasi diperoleh dari

JDIH BPK dan sumber hukum pemerintah. Literatur ilmiah dibatasi pada periode 2015–2025, dengan prioritas artikel pada jurnal internasional bereputasi dan terindeks Scopus serta artikel Indonesia yang relevan dengan absensi elektronik dan kinerja ASN.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi. Informasi yang diekstraksi meliputi tugas instansi, komposisi SDM, jam pelayanan, program/kegiatan terkait kepegawaian dan evaluasi kinerja, keberadaan dokumen AKIP, serta kerangka hukum pengelolaan kinerja ASN. Penelusuran literatur difokuskan pada kata kunci digital attendance, biometric attendance, electronic monitoring, digital government transformation, public sector performance, employee performance, dan e-government impact.

Analisis dilakukan melalui reduksi, kategorisasi, komparasi, dan interpretasi. Pertama, data resmi dikelompokkan berdasarkan kebutuhan pengelolaan SDM dan pelayanan. Kedua, temuan literatur dikategorikan berdasarkan manfaat teknologi, disiplin, monitoring, faktor organisasi, dan outcome kinerja. Ketiga, data dibandingkan dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 dan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022. Keempat, dilakukan evaluasi berdasarkan enam dimensi yang telah dirumuskan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan prinsip traceability. Klaim faktual mengenai organisasi hanya digunakan apabila tersedia pada laman resmi pemerintah. Klaim ilmiah didasarkan pada artikel yang dapat ditelusuri. Keterbatasan utama penelitian adalah tidak tersedianya data mentah absensi, rekap keterlambatan, skor SKP individu, atau data sebelum-sesudah penerapan sistem pada sumber publik yang ditelusuri. Karena itu, artikel tidak menyimpulkan besarnya efek kausal absensi digital terhadap kinerja pegawai ,Moleong2019.

3. TINJAUAN LITERATUR

3.1. Absensi Digital dan Transformasi Digital Sektor Publik

Absensi digital merupakan bentuk digitalisasi proses administrasi internal. Secara konseptual, perlu dibedakan antara *digitization*, *digitalization*, dan *digital transformation*. Vial (2019) serta Verhoef et al. (2021) menjelaskan bahwa *digitization* berhubungan dengan konversi informasi analog menjadi digital, *digitalization* menggunakan teknologi untuk memperbaiki proses, sedangkan transformasi digital mencakup perubahan yang lebih mendalam terhadap organisasi dan penciptaan nilai. Berdasarkan pembedaan ini, mengganti daftar hadir kertas dengan aplikasi baru merupakan digitalisasi proses; ia baru mendekati transformasi apabila data tersebut mengubah praktik pengawasan, keputusan, perilaku, dan hasil organisasi.

Dalam administrasi publik, Mergel et al. (2019) menunjukkan bahwa transformasi digital didorong oleh perkembangan teknologi dan tuntutan pemangku kepentingan serta diarahkan pada layanan yang lebih efisien dan efektif. Tangi et al. (2021) memperlihatkan bahwa transformasi pemerintah dipengaruhi *sense of urgency*, kebutuhan perubahan, lingkungan kolaboratif, dukungan organisasi, dan aktivitas manajerial. Temuan tersebut penting karena sistem absensi yang secara teknis berfungsi belum tentu menghasilkan perubahan kinerja apabila data tidak digunakan dalam dialog kinerja dan tindak lanjut.

Fan dan Pan (2023) menunjukkan bahwa infrastruktur teknologi informasi berkontribusi pada kinerja *e-government*, tetapi kombinasi antara infrastruktur TI dan sumber daya organisasi memberikan pengaruh yang lebih penting. Implikasinya bagi absensi digital adalah bahwa perangkat, aplikasi, server, atau autentikasi hanya salah satu komponen. Kompetensi pegawai, SOP, dukungan pimpinan, mekanisme koreksi data, keamanan, dan integrasi dengan manajemen kinerja merupakan sumber daya komplementer.

3.2. Disiplin, Kehadiran, dan Kinerja Pegawai ASN

Disiplin merupakan kepatuhan pegawai terhadap kewajiban organisasi, termasuk jam kerja, pelaksanaan tugas, dan aturan perilaku. Kehadiran tepat waktu merupakan indikator disiplin yang mudah diukur, tetapi kinerja memiliki cakupan yang lebih luas. PP Nomor 30 Tahun 2019 menempatkan hasil kerja dan perilaku kerja sebagai unsur penilaian kinerja PNS. PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 kemudian mengarahkan pengelolaan kinerja sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut.

Perspektif tersebut mengubah cara membaca data absensi. Tingkat kehadiran yang baik merupakan input atau prasyarat, bukan *outcome* akhir. *Outcome* yang lebih dekat dengan kinerja adalah penyelesaian pekerjaan, kualitas dokumen, ketepatan waktu layanan, respons terhadap pengaduan, kolaborasi, dan kontribusi pada sasaran organisasi. Karena itu, evaluasi absensi digital harus menguji apakah sistem membantu pimpinan mengenali masalah disiplin dan mengambil tindakan yang memperbaiki hasil kerja.

MacLean dan Titah (2022), melalui *systematic literature review* atas dampak *e-government*, menunjukkan bahwa produktivitas, kualitas layanan, kepuasan, kepercayaan, dan komunikasi merupakan kelompok dampak penting dari investasi digital pemerintah. Kerangka *public value* ini membantu menempatkan absensi digital dalam rantai nilai:

$$\begin{aligned}\text{Sistem Kehadiran} &\rightarrow \text{Disiplin dan Ketersediaan Pegawai}\\ &\rightarrow \text{Proses Kerja Lebih Reliabel}\\ &\rightarrow \text{Kualitas/Ketepatan Layanan}\\ &\rightarrow \text{Nilai bagi Masyarakat}\end{aligned}$$

3.3. Electronic Monitoring, Akuntabilitas, dan Risiko

Absensi digital juga merupakan bentuk *electronic monitoring* karena organisasi menggunakan teknologi untuk merekam perilaku kerja tertentu. Fusi dan Feeney (2018) menunjukkan bahwa organisasi pemerintah mengadopsi *electronic monitoring* dalam beragam bentuk dan intensitas. Monitoring dapat memperkuat kontrol dan akuntabilitas, tetapi juga menyentuh persoalan privasi, otonomi, dan kepercayaan. Oleh sebab itu, legitimasi sistem bergantung pada kejelasan tujuan, proporsionalitas data yang dikumpulkan, transparansi prosedur, dan mekanisme koreksi.

Dalam konteks absensi, masalah teknis seperti gangguan jaringan, perangkat gagal membaca identitas, lokasi yang tidak akurat, atau kegagalan sinkronisasi dapat menghasilkan data yang keliru. Jika data tersebut langsung digunakan untuk sanksi tanpa mekanisme verifikasi, sistem dapat menurunkan persepsi keadilan. Sebaliknya, apabila koreksi terlalu longgar, kredibilitas sistem berkurang. Evaluasi karena itu harus menilai *reliability*, *accuracy*, *availability*, *auditability*, dan *fairness*.

Dimensi etika juga penting. Vial (2019) menempatkan isu etika sebagai bagian agenda riset transformasi digital. Sistem kehadiran harus menerapkan prinsip minimisasi data dan keamanan, terutama apabila menggunakan biometrik, lokasi, atau perangkat personal. Organisasi perlu memastikan bahwa data digunakan untuk tujuan kepegawaian yang sah, akses dibatasi, dan periode penyimpanan ditetapkan.

3.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan evaluasi absensi digital disajikan pada Tabel 1.

3.5. Kerangka Evaluasi

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, evaluasi absensi digital dalam artikel ini menggunakan enam dimensi:

1. **Kualitas sistem**, meliputi reliabilitas, akurasi, aksesibilitas, dan keamanan;
2. **Kepatuhan/disiplin**, meliputi ketepatan waktu dan konsistensi kehadiran;
3. **Kualitas informasi**, meliputi kelengkapan, ketepatan, dan kemudahan rekapitulasi;
4. **Penggunaan manajerial**, yaitu pemanfaatan data untuk monitoring, dialog kinerja, pembinaan, penghargaan, dan tindak lanjut;
5. **Keterhubungan dengan hasil kerja**, yakni integrasi data kehadiran dengan SKP, produktivitas, kualitas, dan ketepatan penyelesaian tugas; serta
6. **Kontribusi pada pelayanan publik**.

Kerangka ini menempatkan absensi digital sebagai variabel pendukung yang bekerja melalui disiplin dan manajemen, bukan sebagai ukuran tunggal kinerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kondisi Organisasi dan Kebutuhan Pengendalian Kehadiran

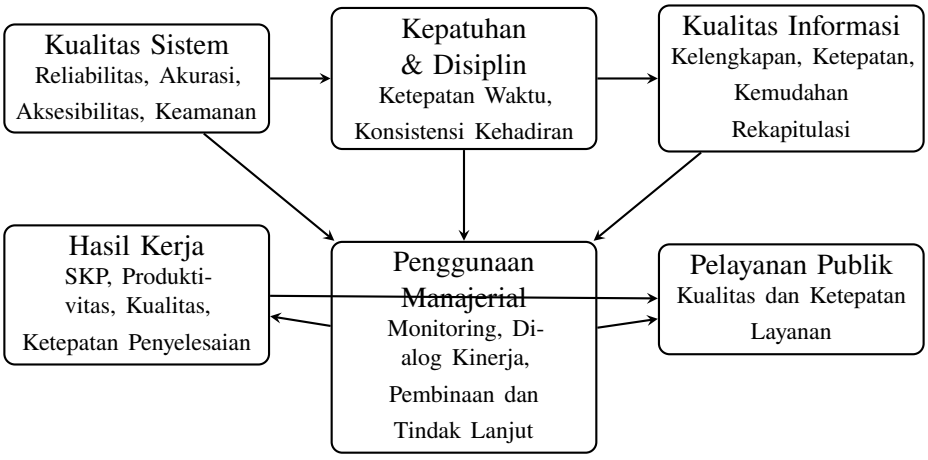
Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir menjalankan urusan administrasi kependudukan yang berorientasi langsung pada masyarakat. Karakter layanan ini membuat ketersediaan petugas pada jam kerja menjadi elemen operasional yang penting. Portal resmi MPP Kabupaten Ogan Ilir mencantumkan layanan administrasi kependudukan dan jadwal pelayanan, sehingga organisasi memiliki komitmen waktu yang terlihat oleh publik. Ketika petugas tidak tersedia sesuai jadwal, konsekuensinya bukan hanya masalah disiplin internal, tetapi dapat menjadi masalah kualitas pelayanan.

Data resmi SDM menunjukkan adanya 26 PNS dan 62 operator SIAK. Komposisi tersebut menggambarkan jaringan kerja yang tidak hanya berpusat pada pejabat struktural, tetapi juga sangat bergantung pada operator teknis. Dalam proses administrasi kependudukan berbasis sistem, operator merupakan bagian penting dari rantai pelayanan. Oleh karena itu, pengendalian kehadiran sebaiknya mampu menangkap variasi lokasi kerja, tugas luar, pelayanan kecamatan, dan kebutuhan operasional lain tanpa mengorbankan akurasi.

Keberadaan dokumen AKIP dan monitoring rencana aksi pada laman resmi instansi menunjukkan bahwa Disdukcapil telah berada dalam kerangka akuntabilitas kinerja organisasi. Hal ini menyediakan basis konseptual untuk mengintegrasikan data absensi dengan manajemen kinerja. Kehadiran dapat menjadi early warning bagi pimpinan, sedangkan capaian kinerja tetap diukur melalui hasil kerja dan sasaran yang lebih substantif.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Fokus	Temuan	Relevansi
Fusi & Feeney (2018)	Electronic monitoring pada pemerintah lokal	Adopsi monitoring dipengaruhi faktor organisasi, teknologi, dan lingkungan; terdapat isu privasi dan otonomi.	Menjadi dasar evaluasi governance sistem absensi.
Mergel et al. (2019)	Transformasi digital sektor publik	Digitalisasi publik menuntut perubahan proses dan orientasi pada efisiensi/efektivitas.	Menempatkan absensi sebagai bagian transformasi organisasi.
Vial (2019)	Review transformasi digital	Teknologi menghasilkan outcome melalui respons strategis dan perubahan organisasi.	Menjelaskan bahwa teknologi saja tidak cukup.
Apriyanti et al. (2020)	Absensi biometrik ASN	Implementasi biometrik berkaitan dengan peningkatan disiplin dan kinerja.	Bukti kontekstual Indonesia.
Tangi et al. (2021)	Digital government transformation	Dukungan organisasi dan aktivitas manajerial menentukan transformasi.	Menjelaskan faktor implementasi.
MacLean & Titah (2022)	Dampak e-government	Dampak penting meliputi produktivitas, kualitas layanan, kepuasan, trust, dan komunikasi.	Menghubungkan digitalisasi dengan public value.
Fan & Pan (2023)	TI dan kinerja e-government	Kombinasi infrastruktur TI dan sumber daya organisasi meningkatkan kinerja.	Mendukung integrasi teknologi dan kapasitas organisasi.



Gambar 1: Kerangka Evaluasi Absensi Digital

4.2. Evaluasi Dimensi Kualitas Sistem Absensi Digital

Dimensi pertama adalah kualitas sistem. Absensi digital yang baik harus reliabel pada jam sibuk, memiliki mekanisme autentikasi yang sesuai, menghasilkan timestamp yang akurat, serta menyediakan prosedur ketika sistem gagal. Dalam organisasi pelayanan, downtime pada pagi hari dapat menyebabkan pegawai yang hadir tercatat terlambat. Karena itu, evaluasi sistem tidak boleh hanya menghitung jumlah pengguna, tetapi juga availability, error rate, waktu pemulihan, dan jumlah koreksi manual.

Apabila sistem menggunakan lokasi atau biometrik, kualitas data bergantung pada perangkat dan lingkungan. GPS dapat mengalami deviasi; biometrik dapat gagal membaca; jaringan dapat tidak stabil. Praktik yang baik adalah menyediakan audit trail: setiap koreksi harus mencatat siapa yang mengubah, alasan, bukti pendukung, dan waktu perubahan. Audit trail menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan integritas data.

Literatur transformasi digital mendukung pandangan ini. Fan dan Pan (2023) menegaskan bahwa infrastruktur TI berinteraksi dengan sumber daya organisasi dalam menentukan kinerja e-government. Artinya, investasi perangkat tanpa SOP, helpdesk, kapasitas pengguna, dan governance data tidak cukup. Bagi Disdukcapil Ogan Ilir, kualitas sistem seharusnya dievaluasi bersama kapasitas admin kepegawaian dan mekanisme penanganan insiden.

4.3. Evaluasi Dimensi Disiplin dan Kepatuhan

Absensi digital memiliki kontribusi paling langsung pada disiplin. Sistem menghasilkan bukti waktu yang konsisten dan memungkinkan pimpinan melihat pola keterlambatan atau ketidakhadiran. Dibandingkan daftar manual, data digital lebih mudah direkap dan dianalisis. Temuan Apriyanti et al. (2020) menunjukkan bahwa implementasi absensi biometrik pada instansi pemerintah dapat berkaitan dengan peningkatan disiplin dan kinerja.

Namun, efek disiplin bergantung pada konsistensi tindak lanjut. Sistem yang mencatat keterlambatan tetapi tidak diikuti pembinaan atau konsekuensi akan kehilangan fungsi pengendaliannya. Sebaliknya, sistem yang terlalu menekankan hukuman dapat mendorong kepatuhan administratif tanpa meningkatkan kualitas pekerjaan. Karena itu, data absensi sebaiknya digunakan untuk mengenali pola, melakukan dialog, memahami penyebab, dan menentukan intervensi yang proporsional.

Pengelolaan kinerja ASN berdasarkan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 menekankan dialog kinerja dan kontribusi pegawai terhadap sasaran organisasi. Data kehadiran dapat menjadi salah satu informasi dalam dialog tersebut. Pegawai dengan pola keterlambatan dapat dibina, tetapi penilaian akhir tetap harus memperhatikan hasil kerja dan perilaku kerja secara utuh.

4.4. Evaluasi Dimensi Kualitas Informasi dan Penggunaan Manajerial

Keunggulan utama sistem digital adalah kemampuan mengubah catatan individual menjadi informasi manajerial. Rekap harian dapat berkembang menjadi dashboard mingguan dan bulanan yang menunjukkan tingkat kehadiran, keterlambatan, izin, cuti, tugas luar, dan anomali. Nilai tambah muncul ketika informasi tersebut digunakan untuk keputusan, bukan sekadar diarsipkan.

Dalam konteks Disdukcapil, dashboard dapat dikaitkan dengan unit pelayanan. Jika suatu loket mengalami kekurangan petugas pada jam tertentu, pimpinan dapat menyesuaikan penugasan. Jika

ketidakhadiran meningkat pada unit tertentu, analisis dapat diarahkan pada beban kerja, kepemimpinan, kesehatan organisasi, atau faktor lain. Dengan demikian, data absensi berfungsi sebagai diagnostic information.

Tangi et al. (2021) menunjukkan pentingnya aktivitas manajerial dalam transformasi digital pemerintah. Teknologi tidak menggantikan fungsi pimpinan; justru data digital memperluas kapasitas pimpinan untuk mengambil keputusan. Karena itu, indikator keberhasilan absensi digital perlu memasukkan persentase laporan yang ditindaklanjuti, kecepatan penyelesaian anomali, dan penggunaan data dalam rapat atau dialog kinerja. 4.5 Absensi Digital dan Kinerja: Menghindari Kesalahan Pengukuran

Masalah paling penting dalam evaluasi adalah risiko menyamakan hadir dengan berkinerja. Kehadiran merupakan kondisi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan, tetapi kinerja harus dilihat dari kontribusi. PP Nomor 30 Tahun 2019 secara jelas membedakan hasil kerja dan perilaku kerja. Seorang pegawai yang hadir penuh tetapi memiliki output rendah tidak dapat otomatis dinilai berkinerja tinggi.

Karena itu, absensi digital perlu diintegrasikan dengan SKP. Integrasi tidak berarti skor kehadiran mendominasi nilai kinerja, tetapi data disiplin menjadi informasi perilaku dan konteks. Untuk pegawai pelayanan, indikator hasil dapat mencakup volume dokumen yang diselesaikan sesuai kewenangan, ketepatan waktu, tingkat kesalahan, penyelesaian pengaduan, atau kontribusi pada target unit. Untuk pejabat, indikator dapat terkait koordinasi, kualitas keputusan, penyelesaian program, dan pencapaian sasaran.

MacLean dan Titah (2022) menunjukkan bahwa dampak e-government perlu dinilai melalui nilai yang dihasilkan, seperti produktivitas dan kualitas layanan. Perspektif ini mencegah digitalisasi menjadi ritual administratif. Sistem absensi disebut berhasil bukan hanya karena seluruh pegawai melakukan check-in, tetapi karena data tersebut membantu organisasi menjadi lebih reliabel, produktif, dan responsif.

4.5. Kontribusi terhadap Pelayanan Administrasi Kependudukan

Hubungan absensi digital dengan pelayanan bersifat tidak langsung tetapi logis. Kepastian kehadiran meningkatkan probabilitas loket tersedia sesuai jadwal. Ketersediaan petugas mengurangi gangguan proses, sementara data kehadiran membantu pimpinan mengatur substitusi apabila pegawai berhalangan. Dalam layanan yang bergantung pada operator SIAK, manajemen kehadiran penting karena tidak semua pekerjaan dapat langsung digantikan tanpa kompetensi dan hak akses yang sesuai.

Program dan kegiatan resmi Disdukcapil mencakup evaluasi kinerja perangkat daerah dan administrasi kepegawaian. Dengan demikian, pemanfaatan absensi digital dapat ditempatkan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sebagai bagian dari penguatan tata kelola internal. Outcome yang diharapkan bukan sekadar kepatuhan jam kerja, tetapi dukungan terhadap layanan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, dan profil kependudukan.

Pengukuran kontribusi layanan dapat dilakukan melalui korelasi operasional antara kehadiran dan indikator layanan, tanpa langsung menyimpulkan kausalitas. Misalnya, organisasi dapat membandingkan hari dengan tingkat keterlambatan tinggi terhadap waktu tunggu, backlog, atau jumlah pengaduan. Analisis semacam ini akan menghasilkan bukti lokal yang jauh lebih kuat dibandingkan asumsi bahwa kehadiran otomatis meningkatkan pelayanan.

4.6. Risiko Privasi, Fairness, dan Penerimaan Pegawai

Absensi digital membawa risiko governance. Fusi dan Feeney (2018) menunjukkan bahwa electronic monitoring dapat memengaruhi persepsi privasi dan otonomi. Apabila sistem menggunakan lokasi real-time atau biometrik, organisasi harus menjelaskan data apa yang dikumpulkan, kapan pengumpulan berlangsung, siapa yang dapat mengakses, dan untuk tujuan apa data digunakan.

Fairness menjadi faktor penerimaan. Pegawai yang bekerja di lapangan, mengikuti rapat luar kantor, atau melaksanakan pelayanan di kecamatan memerlukan skema pencatatan yang sesuai. Sistem yang hanya mengakui kehadiran di satu titik berisiko tidak merepresentasikan pekerjaan sebenarnya. Oleh karena itu, kategori tugas luar, dinas, cuti, izin, dan koreksi harus dibangun secara transparan.

Prinsip proporsionalitas perlu diterapkan. Data yang dikumpulkan sebaiknya sebatas yang diperlukan untuk tujuan kepegawaian. Penggunaan data di luar tujuan awal perlu memiliki dasar dan otorisasi. Penerapan prinsip ini meningkatkan kepercayaan dan mengurangi persepsi bahwa digitalisasi semata-mata merupakan alat pengawasan.

4.7. Model Penguatan Absensi Digital Berbasis Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi, artikel ini mengusulkan model lima tahap. Tahap pertama, validasi sistem: memastikan aplikasi reliabel, akurat, aman, memiliki audit trail, dan prosedur fallback. Tahap kedua, standardisasi disiplin: menetapkan aturan jam kerja, toleransi, tugas luar, izin, dan koreksi secara jelas. Tahap ketiga, integrasi data: menghubungkan rekap absensi dengan data kepegawaian dan dialog kinerja. Tahap keempat, integrasi outcome: membandingkan pola kehadiran dengan SKP, produktivitas, kualitas, dan indikator pelayanan. Tahap kelima, continuous improvement: menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki sistem, SOP, kapasitas SDM, dan penataan kerja.

Model tersebut mengubah fungsi absensi dari control-only menjadi performance-support. Data tidak berhenti pada rekap, tetapi digunakan untuk diagnosis dan perbaikan. Pegawai dengan masalah disiplin mendapat pembinaan; unit dengan masalah sistem mendapat dukungan teknis; dan pimpinan memperoleh informasi untuk menata sumber daya.

Untuk implementasi, Disdukcapil dapat menyusun dashboard sederhana yang memisahkan indikator kehadiran dan indikator kinerja. Kolom kehadiran dapat berisi hadir, terlambat, izin, cuti, dan tugas luar; kolom kinerja memuat target dan realisasi SKP atau indikator unit; kolom layanan memuat indikator operasional yang tersedia. Pemisahan ini penting agar organisasi tidak jatuh pada bias 'presenteeism', yaitu menganggap keberadaan fisik sebagai bukti utama produktivitas.

4.8. Implikasi Akademik dan Praktis

Secara akademik, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa hubungan teknologi dan kinerja bersifat mediated dan contingent. Absensi digital memengaruhi kualitas data dan disiplin terlebih dahulu; dampaknya pada kinerja bergantung pada penggunaan manajerial, kompetensi, SOP, dan integrasi dengan hasil kerja. Kerangka ini konsisten dengan literatur transformasi digital yang menolak technology determinism.

Secara praktis, evaluasi absensi digital perlu masuk ke agenda AKIP dan pengelolaan SDM. Organisasi dapat menetapkan indikator teknis sistem, indikator disiplin, indikator tindak lanjut, dan indikator

hubungan dengan layanan. Evaluasi triwulanan akan lebih berguna daripada sekadar rekap tahunan karena memungkinkan koreksi cepat.

Penelitian lanjutan perlu menggunakan data primer. Survei pegawai dapat mengukur perceived usefulness, ease of use, fairness, trust, dan dampak pada disiplin. Data longitudinal sebelum dan sesudah penerapan dapat menguji perubahan keterlambatan dan ketidakhadiran. Jika tersedia data SKP dan layanan, analisis regresi atau interrupted time series dapat digunakan untuk menilai hubungan secara lebih kuat.

5. KESIMPULAN

Absensi digital pada organisasi pelayanan publik memiliki potensi penting untuk memperkuat disiplin, akuntabilitas, dan kualitas informasi kepegawaian. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir, kebutuhan tersebut relevan karena organisasi mengelola pelayanan administrasi kependudukan dengan 26 PNS dan 62 operator SIAK serta memiliki titik pelayanan yang menuntut kepastian ketersediaan petugas.

Evaluasi menunjukkan bahwa manfaat absensi digital tidak boleh dinilai hanya dari keberhasilan pegawai melakukan check-in dan check-out. Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 dan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022, kinerja ASN mencakup hasil kerja dan perilaku kerja. Karena itu, kehadiran merupakan prasyarat dan data pendukung, bukan pengganti pengukuran kinerja.

Efektivitas absensi digital ditentukan oleh kualitas sistem, kejelasan SOP, integritas data, fairness, kompetensi pengguna, dukungan pimpinan, dan pemanfaatan informasi untuk dialog serta tindak lanjut kinerja. Literatur digital government juga menunjukkan bahwa teknologi menghasilkan kinerja ketika dikombinasikan dengan sumber daya organisasi dan perubahan proses. Kontribusi utama penelitian adalah model evaluasi berjenjang yang menghubungkan sistem absensi dengan disiplin, informasi manajerial, SKP, dan outcome pelayanan. Keterbatasannya adalah tidak tersedianya data publik mengenai rekap absensi dan SKP individu, sehingga artikel tidak mengklaim adanya pengaruh kausal atau persentase peningkatan kinerja. Temuan ini dapat menjadi dasar penelitian lapangan lanjutan pada Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir.

Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir disarankan mengintegrasikan rekap absensi digital dengan dialog kinerja dan monitoring SKP, tanpa menjadikan kehadiran sebagai ukuran tunggal. Dashboard internal dapat memisahkan indikator disiplin, hasil kerja, dan pelayanan agar hubungan antardimensi dapat dianalisis. Pengelola sistem perlu menetapkan standar reliabilitas, audit trail, prosedur koreksi, perlindungan data, serta mekanisme fallback ketika perangkat atau jaringan bermasalah. Aturan tugas luar dan pelayanan pada lokasi berbeda harus dirancang adil bagi pegawai yang mobilitas kerjanya tinggi. Evaluasi berkala perlu mengukur bukan hanya jumlah keterlambatan, tetapi juga apakah perbaikan disiplin diikuti peningkatan ketepatan penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan data primer dan desain longitudinal untuk menguji dampak empiris absensi digital terhadap disiplin, SKP, dan indikator pelayanan.

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Eny Suntiya berkontribusi pada konseptualisasi, pengumpulan data sekunder, dan penyusunan draf awal. Masayu Adiah berkontribusi pada pengembangan kerangka administrasi publik dan telaah substansi. Fitri Herdayani berkontribusi pada supervisi, validasi sumber, pengembangan analisis, dan

penyuntingan naskah. Seluruh penulis telah membaca dan menyetujui naskah akhir.

6. PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Eny Suntiya berkontribusi pada konseptualisasi, pengumpulan data sekunder, dan penyusunan draf awal. Masayu Adiah berkontribusi pada pengembangan kerangka administrasi publik dan telaah substansi. Fitri Herdayani berkontribusi pada supervisi, validasi sumber, pengembangan analisis, dan penyuntingan naskah. Seluruh penulis telah membaca dan menyetujui naskah akhir.

7. PERNYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menegaskan bahwa tidak memiliki kepentingan finansial, hubungan personal, atau ikatan kelembagaan dengan pihak manapun yang memiliki potensi konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian, analisis data, hingga penerbitan naskah ini.

Pustaka

Apriyanti, E., Nicodemus, N., and Milka, M. (2020). Implementasi kebijakan absensi biometrik terhadap disiplin dan kinerja aparatur sipil negara pada biro umum sekretariat daerah provinsi kalimantan tengah. *Pencerah Publik*, 7(1):22–28.

Fan, B. and Pan, T. (2023). Does information technology–organizational resource interaction affect e-government performance? moderating roles of environmental uncertainty. *Government Information Quarterly*, 40(3):101830.

Fusi, F. and Feeney, M. K. (2018). Electronic monitoring in public organizations: Evidence from us local governments. *Public Management Review*, 20(10):1465–1489.

MacLean, D. and Titah, R. (2022). A systematic literature review of empirical research on the impacts of e-government: A public value perspective. *Public Administration Review*, 82(1):23–38.

Mergel, I., Edelmann, N., and Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4):101385.

Tangi, L., Janssen, M., Benedetti, M., and Noci, G. (2021). Digital government transformation: A structural equation modelling analysis of driving and impeding factors. *International Journal of Information Management*, 60:102356.

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., and Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122:889–901.

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2):118–144.