

IMPLEMENTASI SISTEM ABSENSI SADEWA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI BAGIAN KOMUNIKASI, PIMPINAN, DAN PROTOKOL (KOMPIMPRO) KOTA SEMARANG

Divani Daniswari, Dyah Lituhayu

Program Studi S1 Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman: www.fisip.undip.ac.id

Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Semarang Mayor Regulation Number 65 of 2024 concerning Additional Employee Income (TPP) and Standard Operating Procedures (SOP) play an important role in implementing the Sadewa Attendance System in the KOMPIMPRO Section of Semarang City. This study aims to analyze the implementation of the Sadewa Attendance System in improving employee discipline based on Standard Operating Procedures (SOP) and identify its supporting factors. The method used in this study is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation. The analysis of policy implementation refers to the Sadewa System Standard Operating Procedures (SOP) and the theory of George C. Edwards III which includes four main variables, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results of the study indicate that the implementation of the Sadewa Attendance System has generally run well through three main stages: account installation and registration, facial registration (face recognition), and daily attendance procedures based on facial detection and geolocation. This system provides positive changes to the mechanism for monitoring employee attendance in real-time and reduces the potential for fraud. In terms of supporting factors, it was found that: (1) communication regarding the use of the TPP system and sanctions has been clearly socialized; (2) available technological resources are deemed adequate; (3) employee disposition tends to be positive because the system is considered more practical and transparent than the previous system; and (4) the bureaucratic structure and regulations support the consistent and objective application of sanctions.

Keywords: *Policy Implementation, Sadewa Attendance System, Employee Discipline, KOMPIMPRO Semarang City*

ABSTRAK

Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) mempunyai peran penting dalam melaksanakan implementasi Sistem Absensi Sadewa di Bagian KOMPIMPRO Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Absensi Sadewa dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukungnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis implementasi kebijakan mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) Sistem Sadewa dan teori George C. Edwards III yang mencakup empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Sistem Absensi Sadewa secara umum telah berjalan dengan baik melalui tiga tahapan utama: instalasi dan registrasi akun, pendaftaran wajah (*face recognition*), serta prosedur absensi harian berbasis deteksi wajah dan geolokasi. Sistem ini memberikan perubahan positif pada mekanisme pengawasan kehadiran pegawai secara *real-time* dan mengurangi potensi kecurangan. Dari sisi faktor pendukung, ditemukan bahwa: (1) komunikasi terkait penggunaan sistem dan sanksi TPP telah tersosialisasikan dengan jelas; (2) sumber daya teknologi yang tersedia dinilai memadai; (3) disposisi pegawai cenderung positif karena sistem dianggap lebih praktis dan transparan dibanding sistem sebelumnya; serta (4) struktur birokrasi dan regulasi yang berlaku mendukung penerapan sanksi secara konsisten dan objektif.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Sistem Absensi Sadewa, Kedisiplinan Pegawai, KOMPIMPRO Kota Semarang

PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadi salah satu strategi utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya diterapkan pada pelayanan publik, tetapi juga pada sistem administrasi internal pemerintah. Salah satu bentuk implementasi transformasi digital tersebut adalah penggunaan sistem absensi elektronik yang bertujuan meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pencatatan kehadiran yang lebih akurat dan terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian.

Kedisiplinan aparatur sipil negara merupakan salah satu indikator penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang profesional. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap ASN wajib memenuhi kewajiban dan mematuhi ketentuan yang berlaku sebagai bentuk profesionalisme aparatur negara.

Seiring berkembangnya teknologi informasi, sistem absensi manual dan fingerprint mulai ditinggalkan karena memiliki berbagai keterbatasan, seperti potensi manipulasi data, serta kurang fleksibel dalam mendukung mobilitas pegawai. Pemerintah Kota Semarang kemudian mengembangkan Sistem Absensi Deteksi Wajah (SADEWA), yaitu sistem presensi berbasis pengenalan wajah (*face recognition*) dan geolokasi yang dapat diakses melalui perangkat bergerak. Sistem ini diharapkan mampu meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran secara *real-time* serta meminimalkan praktik kecurangan, seperti titip absen.

Penerapan Sistem Sadewa juga terintegrasi dengan kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berdasarkan Peraturan Wali Kota Semarang Nomor 65 Tahun 2024, tingkat kedisiplinan kehadiran menjadi salah satu indikator dalam penilaian pemberian TPP. Pegawai yang terlambat melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan akan dikenakan pemotongan TPP sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Integrasi antara sistem absensi elektronik dan kebijakan pemberian insentif tersebut menunjukkan bahwa pemerintah berupaya membangun

mekanisme pengendalian disiplin yang lebih objektif.

Namun, penerapan sistem absensi elektronik tidak selalu menghasilkan perubahan perilaku pegawai secara optimal. Data kehadiran ASN di Bagian Komunikasi, Pimpinan, dan Protokol (KOMPIMPRO) Kota Semarang selama tahun 2024 menunjukkan bahwa rata-rata kehadiran tepat waktu pegawai hanya mencapai 82,54%. Beberapa pegawai bahkan memiliki tingkat kehadiran tepat waktu di bawah 70% karena masih sering terlambat melebihi batas toleransi yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi sistem belum sepenuhnya mampu menghilangkan permasalahan kedisiplinan pegawai.

Tabel 1. Absensi Kehadiran Pegawai Kompimpro Kota Semarang Tahun 2024

Kategori Kehadiran	Jumlah ASN	Persentase
Kehadiran 100% (tidak pernah melebihi batas keterlambatan)	9 ASN	42.86%
Kehadiran 80-99%	7 ASN	33.33%
Kehadiran 50-79%	4 ASN	19.05%
Kehadiran < 50%	1 ASN	4.76%
Total ASN	21 ASN	100%
Rata-rata Kehadiran		82.54%

Sumber: Kearsipan Kepegawaian Bagian Kompimpro Kota Semarang (2024)

Sebaliknya, pada Dinas Pertanian Kota Semarang yang menggunakan sistem absensi elektronik serupa, dari total 25 ASN yang menjadi objek penelitian, sebanyak 5 ASN (20%) berada pada

kategori kehadiran 80–99%, yang mengindikasikan bahwa hanya terdapat beberapa kejadian keterlambatan atau ketidakhadiran dalam jumlah yang relatif kecil. Tidak terdapat ASN yang berada pada kategori kehadiran 50–79% maupun kategori kehadiran kurang dari 50%, sehingga seluruh ASN memiliki tingkat kehadiran di atas 80%.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kehadiran ASN mencapai 98%, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa secara keseluruhan implementasi sistem absensi telah mampu mendukung peningkatan kedisiplinan pegawai. Tingkat kehadiran yang hampir sempurna mencerminkan adanya kepatuhan ASN terhadap aturan kehadiran sekaligus menunjukkan bahwa mekanisme pencatatan presensi yang diterapkan telah berjalan secara efektif.

Tabel 2. Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Pertanian Tahun 2024

Kategori Kehadiran	Jumlah ASN	Persentase
Kehadiran 100% (tidak pernah melebihi batas keterlambatan)	20 ASN	80%
Kehadiran 80-99%	5 ASN	20%
Kehadiran 50-79%	0 ASN	0%
Kehadiran < 50%	0 ASN	0%
Total ASN	25 ASN	100%
Rata-rata Kehadiran		98%

Sumber: Kearsipan Kepegawaian Dinas Pertanian (2024)

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi elektronik mampu meningkatkan disiplin pegawai apabila didukung oleh komunikasi yang efektif, ketersediaan sumber daya, komitmen pelaksana, serta struktur organisasi yang mendukung. Namun, hasil penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada efektivitas penggunaan absensi elektronik atau pengaruhnya terhadap disiplin kerja secara umum. Penelitian mengenai implementasi Sistem Sadewa sebagai inovasi digital Pemerintah Kota Semarang, khususnya yang dianalisis berdasarkan tahapan implementasi sistem dan faktor-faktor implementasi kebijakan menurut George C. Edwards III, masih relatif terbatas. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana implementasi Sistem SADEWA dijalankan serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Absensi Sadewa berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Bagian Komunikasi, Pimpinan, dan Protokol (KOMPIMPRO) Kota Semarang, serta mengidentifikasi faktor-

faktor yang mendukung implementasi sistem tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian implementasi kebijakan publik, khususnya dalam pemanfaatan teknologi digital pada manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi Pemerintah Kota Semarang.

KAJIAN TEORI

1. Implementasi Sistem Sadewa sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)

Implementasi kebijakan merupakan tahapan penting dalam proses kebijakan publik karena menentukan apakah tujuan kebijakan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Implementasi tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan suatu program, tetapi juga melibatkan koordinasi berbagai aktor, pemanfaatan sumber daya, komunikasi, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Pelaksanaan implementasi ini melalui Sistem Absensi Sadewa.

Sistem Absensi Deteksi Wajah (SADEWA) merupakan sistem presensi elektronik yang dikembangkan Pemerintah Kota Semarang dengan memanfaatkan teknologi *face recognition* dan *geolocation*. Pelaksanaan Sistem Sadewa mengacu pada Standar Operasional

Prosedur (SOP) yang terdiri atas beberapa tahapan, yaitu:

1) Tahap Instalasi dan Registrasi Sistem Sadewa

Aktivasi akun dipahami sebagai proses awal yang dilakukan pegawai untuk memperoleh akses ke dalam Sistem Sadewa. Dalam penelitian ini, aspek yang dikaji meliputi kemudahan pegawai dalam memperoleh akun, prosedur aktivasi yang diterapkan oleh instansi, proses registrasi wajah, serta kejelasan prosedur pendaftaran yang diberikan kepada pegawai.

2) Prosedur Absensi Harian Sistem Sadewa

Pelaksanaan absen masuk dan pulang dipahami sebagai proses pencatatan kehadiran pegawai melalui aplikasi Sadewa pada awal dan akhir jam kerja. Penelitian mengkaji kemudahan penggunaan aplikasi dalam melakukan absensi, kesesuaian pelaksanaan absensi dengan prosedur yang telah ditetapkan, tingkat fleksibilitas penggunaan aplikasi dibandingkan sistem sebelumnya, serta pengalaman pegawai selama menggunakan fitur absensi tersebut.

3) Ketentuan Khusus dan Sanksi

Penanganan kendala sistem dipahami sebagai upaya yang dilakukan oleh instansi

dalam mengatasi berbagai permasalahan yang muncul selama penggunaan Sadewa serta pemahaman pegawai mengenai aturan pemotongan TPP, pengaruh penerapan sanksi terhadap kepatuhan pegawai dalam melakukan absensi, dan persepsi pegawai mengenai keadilan penerapan sanksi.

2. Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan

Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi (*disposition*), dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*).

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi mengenai tujuan, prosedur, serta ketentuan pelaksanaan kebijakan kepada seluruh pelaksana maupun sasaran kebijakan. Komunikasi yang efektif ditandai dengan adanya kejelasan informasi, konsistensi penyampaian, serta pemahaman yang sama di antara seluruh pelaksana. Dalam implementasi Sistem Sadewa, komunikasi diwujudkan melalui sosialisasi penggunaan aplikasi,

penyampaian Standar Operasional Prosedur (SOP), serta informasi mengenai ketentuan disiplin dan sanksi pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

b. Sumber Daya

Sumber daya merupakan seluruh kemampuan yang mendukung pelaksanaan kebijakan, meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, teknologi, anggaran, maupun informasi. Implementasi kebijakan tidak akan berjalan optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya yang memadai. Dalam penelitian ini, sumber daya meliputi ketersediaan perangkat telepon pintar, jaringan internet, aplikasi Sadewa, server, serta kemampuan operator maupun pegawai dalam mengoperasikan sistem.

c. Disposisi

Disposisi menunjukkan sikap, komitmen, dan kemauan pelaksana dalam menjalankan suatu kebijakan. Sikap yang positif terhadap kebijakan akan mendorong implementasi berjalan lebih efektif. Sebaliknya, apabila pelaksana kurang memiliki komitmen atau menolak perubahan, maka implementasi kebijakan akan mengalami

hambatan. Pada penerapan Sistem Sadewa, disposisi tercermin dari penerimaan pegawai terhadap sistem absensi berbasis deteksi wajah serta kesediaan untuk mematuhi prosedur presensi yang telah ditetapkan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi berkaitan dengan pembagian tugas, mekanisme koordinasi, serta keberadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur pelaksanaan kebijakan. Dalam penelitian ini, struktur birokrasi diwujudkan melalui SOP penggunaan Sistem Sadewa, pembagian kewenangan administrator sistem, serta regulasi Pemerintah Kota Semarang mengenai disiplin pegawai dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena tujuan penelitian adalah untuk mempelajari dan memahami secara mendalam bagaimana implementasi sistem absensi Sadewa untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai Korpri dalam konteks unit kerja yang berbeda.

Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu berdasarkan pertimbangan tingkat pengetahuan, merasakan penggunaan 2 sistem yang berbeda, serta keterlibatan informan dalam pelaksanaan dan penggunaan Sistem Absensi Sadewa di lingkungan Bagian Kompimpro Kota Semarang.

Jenis data yang digunakan bersifat kualitatif dengan sumber data primer berupa hasil dari wawancara dengan informan yang terkait dengan variabel penelitian dan data sekunder berupa jurnal-jurnal dari penelitian terdahulu dan melalui website Pemerintah Kota Semarang. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Absensi Sadewa berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) di Kompimpro Kota Semarang

Implementasi sistem absensi Sadewa dianalisis berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), yaitu tahap instalasi dan registrasi sistem sadewa, proses absensi harian sistem sadewa, dan ketentuan khusus dan sanksi.

1) Tahap Instalasi dan Registrasi Sistem Sadewa

Proses aktivasi akun dan pendaftaran wajah (*face recognition*) pada tahap awal implementasi memerlukan adaptasi yang signifikan. Pegawai yang sebelumnya terbiasa menggunakan sistem *fingerprint* menghadapi kendala berupa keterbatasan literasi digital, gangguan teknis aplikasi, serta kebutuhan verifikasi data kepegawaian. Perbedaan usia dan pengalaman penggunaan teknologi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kecepatan adaptasi. Meskipun demikian, sebagian besar pegawai menilai Sadewa lebih praktis dan fleksibel dibandingkan sistem sebelumnya karena absensi tidak lagi terikat pada satu perangkat fisik di lokasi tertentu.

2) Proses Absensi Harian Sistem Sadewa

Sistem Sadewa mengintegrasikan dua lapisan verifikasi secara bersamaan, yaitu pengenalan wajah (*face recognition*) dan deteksi lokasi berbasis GPS. Pegawai dapat melakukan presensi dari berbagai titik dalam area Balai Kota melalui perangkat telepon genggam masing-masing. Pengembangan fitur pengenalan wajah dilakukan sebagai respons atas ditemukannya celah penyalahgunaan pada sistem berbasis lokasi semata. Bagi pegawai dengan mobilitas tinggi seperti petugas protokol dan peliputan, tersedia

mekanisme absensi mandiri dari lokasi tugas selama masih berada di wilayah Kota Semarang. Perubahan ini mendorong peningkatan kepatuhan terhadap jam kerja yang tercermin dari perilaku pegawai yang cenderung datang lebih awal untuk menghindari akumulasi keterlambatan.

3) Ketentuan Khusus dan Sanksi

Kendala teknis yang paling sering dialami meliputi gangguan jaringan internet, *error* aplikasi, dan kegagalan perekaman absensi. Pengelola sistem dinilai responsif dalam menangani kendala melalui mekanisme pemberitahuan, klarifikasi administrasi, serta pengembangan fitur secara berkelanjutan. Sanksi berupa pemotongan TPP sebesar 2,5% per akumulasi 30 menit keterlambatan per bulan sesuai Peraturan Walikota Nomor 65 Tahun 2024 terbukti menjadi pendorong efektif perubahan perilaku disiplin. Pegawai yang pernah menerima sanksi menunjukkan perbaikan perilaku pada periode berikutnya.

Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan Sistem Sadewa di Korpimpro Kota Semarang

Faktor-faktor pendukung implementasi kebijakan Sistem Absensi Sadewa yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Sosialisasi tata cara penggunaan sistem, aturan jam kerja, mekanisme sanksi, dan prosedur penanganan kendala telah disampaikan secara jelas dan konsisten melalui berbagai saluran internal organisasi. Pembaruan sistem juga dikomunikasikan secara aktif kepada seluruh pegawai sehingga tidak menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan absensi harian.

b. Sumber Daya

Infrastruktur teknologi yang tersedia meliputi server, aplikasi mobile, sistem pengenalan wajah, GPS, dan jaringan internet dinilai memadai. Pegawai memiliki kemampuan dasar untuk mengoperasikan sistem melalui perangkat pribadi. Pengembangan infrastruktur dilakukan secara bertahap seiring kebutuhan organisasi, termasuk penambahan kapasitas server untuk mendukung fitur biometrik.

c. Disposisi

Sebagian besar pegawai menunjukkan sikap positif terhadap Sadewa karena sistem dianggap lebih transparan, akuntabel, dan objektif dibandingkan sistem *fingerprint*. Adanya konsekuensi finansial yang terukur mendorong penerimaan aktif dan adaptasi perilaku, bukan sekadar kepatuhan pasif.

d. Struktur Birokrasi

Implementasi didukung oleh SOP yang terstruktur, regulasi formal (Peraturan Walikota Nomor 65 Tahun 2024), serta pembagian peran yang jelas antara BKPP, Diskominfo, administrator sistem, pimpinan unit kerja, dan pegawai. Sistem terintegrasi dengan administrasi kepegawaian lainnya sehingga memperkuat transparansi dan akuntabilitas pengelolaan kehadiran.

KESIMPULAN

Implementasi Sistem Absensi Sadewa di Bagian Komunikasi, Pimpinan, dan Protokol (KOMPIMPRO) Kota Semarang secara umum telah berjalan dengan baik melalui tiga tahapan utama: instalasi dan registrasi akun, pendaftaran wajah (*face recognition*), serta prosedur absensi harian berbasis deteksi wajah dan geolokasi. Sistem ini memberikan perubahan positif pada mekanisme pengawasan kehadiran secara *real-time* dan secara signifikan mengurangi potensi kecurangan absensi.

Penerapan Sadewa yang disertai mekanisme sanksi pemotongan TPP terbukti mendorong perubahan perilaku disiplin yang lebih konsisten di kalangan pegawai. Keempat faktor pendukung dalam teori implementasi kebijakan Edwards III, yaitu komunikasi, sumber

daya, disposisi, dan struktur birokrasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi sistem ini, meskipun masih ditemukan kasus keterlambatan pada sebagian pegawai. Data kehadiran tahun 2024 menunjukkan rata-rata kehadiran tepat waktu ASN pegawai KOMPIMPRO sebesar 82,54%, yang lebih rendah dibandingkan Dinas Pertanian Kota Semarang yang mencapai 98%, sehingga masih diperlukan upaya perbaikan yang berkelanjutan.

SARAN

- a. Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pribadi dalam mematuhi aturan absensi tidak semata-mata karena sanksi finansial, melainkan sebagai wujud profesionalisme dan komitmen terhadap pelayanan publik. Pegawai yang mengalami kendala teknis dianjurkan segera melaporkan kepada pengelola sistem agar data kehadiran tetap akurat.
- b. Pegawai diharapkan tidak hanya mematuhi aturan absensi semata-mata karena adanya sanksi pemotongan TPP, melainkan menjadikan kedisiplinan sebagai nilai profesional yang melekat dalam diri sebagai Aparatur Sipil Negara yang

bertanggung jawab terhadap pelayanan publik.

- c. Memperkuat infrastruktur jaringan internet di lingkungan Balai Kota untuk meminimalisasi hambatan koneksi saat proses absensi berlangsung. Selain itu, penyempurnaan fitur notifikasi pengingat absensi dalam aplikasi Sadewa perlu dilakukan untuk mengurangi kasus lupa absensi. Evaluasi berkala terhadap besaran sanksi TPP juga penting untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya sebagai instrumen pengendalian disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif (3rd ed). Ar-Ruzz Media.
- Al-Muchtar, Suwarma. (2015). Dasar Penelitian Kualitatif. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri.
- Diskominfo Kota Semarang. 03/09/2024. Diskominfo Kota Semarang Ikuti Rapat Pembahasan Aplikasi Presensi Sadewa di BKPP. Diakses pada 26/04/2025 dari <https://diskominfo.semarangkota.go.id/berita/diskominfo-kota-semarang-ikuti-rapat-pembahasan-aplikasi-presensi-sadewa-di-bkpp>
- Diskominfo Kota Semarang. 17/06/2025. Diskominfo Kota Semarang Terima Kunjungan Diskominfo Kabupaten Kendal Terkait Replikasi Aplikasi SADEWA. Diakses pada 11/10/2025 dari <https://diskominfo.semarangkota.go.id/berita/diskominfo-kota-semarang-terima-kunjungan-diskominfo-kabupaten-kendal-terkait-replikasi-aplikasi-sadewa>
- Dwiki Adi Putra, H. N. ., & Lestari, I. . (2023). Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Kota Palembang. *TheJournalish: Social and Government*, 4(2), 163-172.
- Dwiki Adi Putra, H. N. ., & Lestari, I. . (2023). Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Kota Palembang. *TheJournalish: Social and Government*, 4(2), 163-172.
- Edwards III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C.: CQ Press.
- Peraturan Walikota Nomor 65 Tahun 2024 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Walikota Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Sistem Kerja Sekretariat Daerah Kota Semarang
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202.

Pemerintah Kota Semarang. (2022). Surat Edaran Nomor B/4077/800/VIII/2022 tentang Penggunaan Aplikasi Sadewa (Sistem Absensi Deteksi Wajah) bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. <https://www.scribd.com/document/592752705/SURAT-EDARAN-APLIKASI-Sadewa>

Undari Sulung, & Mohamad Muspawi. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, dan Tersier. *Edu Research*, 5(3), 110-116.

Youtube BKPP Kota Semarang. 11/08/2023. Tutorial Presensi Apel ASN dan NON ASN Sadewa Pemerintah Kota Semarang. Diakses pada 26/04/2025 dari <https://www.youtube.com/watch?v=AEQGnF-x7EI>