

**EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK *FINGERPRINT* DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PEMUDA
DAN OLAHRAGA KABUPATEN PADANG PARIAMAN PROVINSI SUMATERA
BARAT**

Ladea Fitir Diansi

NPP. 30.0194

*Asdaf Kabupaten Padang Pariaman, Provinsi Sumatera Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: ladeadiansiii@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. Yani Alfian, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Electronic attendance Fingerprint is a attendance tool that will record the arrival and return of employees through fingerprint detection. Data recorded in fingerprint electronic attendance will be recorded automatically along with the time of attendance and time when returning home. This attendance tool is very helpful for evaluating the level of discipline of employees. The application of the use of electronic attendance makes it easier for leaders to supervise and provide sanctions and rewards to employees who have violated discipline. **Purpose:** This study aims to know and explain the effectiveness of fingerprint electronic attendance in improving employee discipline and determine the inhibiting factors of fingerprint electronic attendance effectiveness in improving employee discipline and the efforts made in the effectiveness of fingerprint electronic attendance in improving employee discipline. **Method:** This study used descriptive qualitative method with inductive approach and also to strengthen data using questionnaire method. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The technical data analysis used is data reduction, data presentation, and conclusion pulling. **Results:** The results showed that the use of fingerprint electronic attendance in improving employee discipline was good with a percentage of 80% of questionnaires. In the results of interviews and observations, effective results were also obtained. **Conclusion:** The use of fingerprint electronic attendance in improving employee discipline is good with a percentage of 80% of questionnaires. In the results of interviews and observations, effective results were also obtained. However, there are still obstacles in improving employee discipline, namely the disorderly use of fingerprints by employees, electronic attendance machines are often constrained, and there are still frequent power outages and network disruptions. The efforts made are to reward disciplined employees and provide punishment to undisciplined employees, optimize facilities and infrastructure, check operational networks in order to increase the discipline of employees of the Youth Tourism and Sports Office of Padang Pariaman Regency.

Keywords: Effectiveness, discipline, *fingerprint*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Absensi elektronik Fingerprint adalah alat presensi yang akan merekam kedatangan dan kepulangan pegawai melalui deteksi sidik jari. data yang terekam di absensi elektronik fingerprint akan terekam secara otomatis beserta waktu kehadiran dan waktu saat pulang. Alat absensi ini sangat membantu untuk mengevaluasi tingkat

disiplin para pegawai. Penerapan Penggunaan absensi elektronik ini memudahkan pimpinan dalam melakukan pengawasan serta memberikan sanksi dan penghargaan terhadap pegawai yang telah melanggar disiplin. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menjelaskan efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai serta mengetahui faktor penghambat efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dan upaya yang dilakukan dalam efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif dan juga untuk memperkuat data menggunakan metode kuesioner. Adapun Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknis analisis data yang di gunakan adalah Reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya penggunaan absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai sudah baik dengan persentase 80% kuesioner. Dalam hasil wawancara dan observasi juga didapatkan hasil yang efektif. **Kesimpulan:** Penggunaan absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai sudah baik dengan persentase 80% kuesioner. Dalam hasil wawancara dan observasi juga didapatkan hasil yang efektif. Tetapi masih terdapat hambatan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu belum tertibnya penggunaan *fingerprint* oleh pegawai, mesin absensi elektronik sering terkendala, dan masih seringnya pemadaman listrik dan gangguan jaringan. Upaya yang dilakukan adalah memberikan *reward* kepada pegawai yang disiplin dan memberikan *punishment* kepada pegawai yang tidak disiplin, mengoptimalkan sarana dan prasarana, melakukan pemeriksaan terhadap jaringan operasional agar meningkatnya kedisiplinan pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

Kata kunci: Efektivitas, kedisiplinan, *fingerprint*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkompeten diperlukan untuk kemajuan didalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai saat melaksanakan tugas dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi juga ditentukan oleh sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia harus dapat ditingkatkan agar dapat mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Salah satu aspek peningkatan kinerja pegawai di bidang pemerintahan ditunjukkan oleh tingkat kedisiplin para pegawainya. Kedisiplinan merupakan salah satu indikator keberhasilan sebuah organisasi atau instansi dalam mengoptimalkan kinerja anggotanya. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai di suatu lembaga atau instansi salah satunya dengan melihat absensi setiap hari pada saat datang dan pulang kantor.

Guna menghindari terjadinya pelanggaran atau kecurangan dalam absensi manual, yang merupakan salah satu indikator kedisiplinan kerja, pemerintah mengeluarkan sebuah kebijakan, yaitu untuk memakai mesin absensi elektronik menggantikan sistem absensi manual. Kebijakan ini merujuk pada pemberlakuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010, tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menjauhi larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan, yang apabila tidak ditaati akan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam surat yang telah diterbitkan oleh Menteri PANRB No. B/2338/M.PANRB/06/2016 pada tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dalam Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 25 Tahun 2021 tentang sistem pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan pemerintah Kabupaten Padang Pariaman bahwa, agar terwujudnya tata kelola pemerintahan

yang bersih, efisien, transparan, akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, maka perlu pengaturan mengenai sistem pemerintahan berbasis elektronik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman.

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat melakukan penyelenggaraan pemerintah dengan baik sesuai dengan undang-undang, tetapi praktik di lapangannya masih ada terjadi pelanggaran disiplin kerja. Alat absensi ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi tingkat disiplin para pegawainya. Penerapan Penggunaan absensi elektronik ini memudahkan atasan atau pimpinan dalam melakukan pengawasan serta memberikan sanksi dan penghargaan terhadap pegawai yang telah melanggar disiplin

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk dapat melakukan penyelenggaraan pemerintah dengan baik sesuai dengan undang-undang, tetapi praktik di lapangannya masih ada terjadi pelanggaran disiplin kerja. Seperti tidak datang dengan tepat waktu selama pelaksanaan jam kerja atau pulang tidak pada waktu yang telah ditentukan, Hal ini membuat pegawai tidak dapat atau bahkan tidak mampu memberikan pelayanan yang maksimal serta tidak dapat menyelesaikan beban kerjanya tepat waktu karena permasalahan rendahnya tingkat disiplin dari pegawai tersebut karena kinerja pegawai dapat diukur dari beberapa aspek yang dapat diamati di setiap aktivitas pegawai selama jam kerja. Dan ada juga ditemukan kesalahan teknis seperti terjadinya masalah dalam jaringan data, dan ketika listrik padam atau mati membuat alat absensi menjadi *error* dan mengalami kendala dalam pengoperasiannya. Diberitakan dalam *sumbarsatu.com* Sekretaris Daerah Padang Pariaman Jonpriadi juga mengatakan “Bagi ASN yang sering bolos atau tidak masuk kantor, harus menerima jika tunjangan daerah dipotong. Tidak perlu ribut dikarenakan pegawai tersebut telah melakukan penyimpangan.”

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang pertama dilakukan oleh Tenri Anggraeni, Sri Wahyulina, Mutaqillah, dari Universitas Mataram, pada tahun (2022) yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik, Motivasi Kerja, dan Komitmen Pegawai Terhadap Disiplin Kerja teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Teori yang digunakan peneliti adalah Variabel Absensi *Fingerprint* Davis, Variabel Motivasi Kerja Julistia, dan Variabel Disiplin Harlie dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi elektronik (*finger print scanner*), motivasi kerja, dan komitmen pegawai terhadap disiplin kerja. Penelitian kedua dilakukan oleh Rico C.C Kumowal, Adolfina, Yantje Uhing, dari Universitas Sam Ratulangi Manado, pada tahun (2020). Dengan judul penelitian Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. Teori yang digunakan peneliti adalah Variabel Implementasi Mazmanian dan Sabatier, Variabel Disiplin Sinungan dan Variabel Kinerja Mangkunegara dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian ini yaitu kebijakan absensi elektronik sidik jari berpengaruh signifikan terhadap Disiplin dan Kinerja pegawai KPU. Penelitian ketiga dilakukan oleh Dewa Kayan Sujana, dari Universitas Muhammadiyah Mataram, pada tahun (2019) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kemenkumham Wilayah NTB Teori yang digunakan peneliti adalah Variabel Efektivitas Davis dan Variabel Disiplin Pegawai Hasibuan dengan metode penelitian kuantitatif, Hasil penelitian ini yaitu absensi *finger print* dipengaruhi oleh faktor disiplin pegawai. Penelitian keempat dilakukan oleh Maisaroh pada tahun (2017) dengan judul Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (*finger print*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di MIN 1

Teladan Palembang. Teori yang digunakan peneliti adalah Teori Implementasi Kebijakan Model Donal van Metter dan Carl van Horn dengan metode penelitian Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif Hasil penelitian ini yaitu implementasi kebijakan absen elektronik sidik jari (*fingerprint*) sudah berjalan dengan baik dengan melihat tujuan implementasi sudah menjurus kepada peningkatan disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, penelitian tersebut secara garis besar menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dan pendekatan asosiatif untuk melihat pengaruh absensi elektronik *fingerprint* terhadap kedisiplinan pegawai. Adapun dalam penelitian penulis akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji lebih dalam tentang efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menjelaskan efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai serta mengetahui faktor penghambat efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dan upaya yang dilakukan dalam efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

II. METODE

Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif dan juga untuk memperkuat data menggunakan metode kuesioner. Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif ialah informasi yang dikumpulkan bisa berupa kalimat-kalimat yang terdapat dalam catatan wawancara, termasuk catatan di lapangan, gambar dokumentasi, dokumen pribadi elektronik, memo pendukung, dan rekaman resmi lainnya, Simangunsong (2017:190-191). Instrumen penelitian yaitu peneliti itu sendiri. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan metode angket atau kuesioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Absensi Elektronik *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

A. Produktivitas

Menurut Gibson In Vancevich dan Donnelly (2006:50) produktivitas yaitu proses dari suatu pekerjaan yang menghasilkan output tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan. Produktivitas adalah cara atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan memenuhi beban kerjanya. Capaian dan persentasi absensi dari pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk menilai produktifitas pegawai. Produktivitas menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu program yang dibuat oleh organisasi tergantung bagaimana kinerja dari pegawainya. Jika kinerja dari pegawai baik maka akan mendukung keberhasilan program begitupun sebaliknya. Disetiap organisasi memiliki target kinerja yang menjadi sasaran strategis setiap tahunnya begitu pula dengan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman mempunyai sasaran strategis yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4. 1
Target dan Realisasi Kinerja Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten
Padang Pariaman
Tahun 2022

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022		
				Target	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya perekonomian melalui sector Pertanian, Perikanan, Perdagangan, Perindustrian, dan Ekowisata	Jumlah Kunjungan Wisatawan	Orang	265.000	725.593	273,80

Sumber: LAKIP Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman 2023

Dari tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman sudah bagus dalam memenuhi target kerjanya, hal ini membuktikan bahwa kinerja yang dilakukan oleh para pegawai sudah baik dalam meningkatkan jumlah wisatawan yang datang ke Kabupaten Padang Pariaman, meskipun masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin tetapi pegawai tersebut masih bisa mempertahankan kerjanya Untuk mengetahui lebih dalam mengenai disiplin kerja pegawai, penulis melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Bapak Harfan Mayland, S.Pd pada tanggal 13 januari 2023 beliau mengatakan bahwa : “Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman dalam merekam absensi pegawainya tidak menggunakan absensi manual lagi, tetapi sudah menggunakan absensi elektronik *fingerprnt* supaya memudahkan pegawai dalam merekam kedatangan dan pulang kantornya hanya dengan menempelkan jarinya saja pada mesin absensi walaupun sudah dipermudah seperti itu, masih ada saja beberapa pegawai yang tetap datang terlambat bahkan tidak *fingerprnt* karena lupa” Kehadiran pegawai dengan menggunakan mesin absensi elektronik *fingerprnt* belum cukup baik di karenakan ada beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan seperti kurangnya kesadaran pegawai terhadap kedisiplinan dengan datang tepat waktu, tetapi disetiap bulannya kehadiran pegawai mengalami peningkatan dan semakin sedikit pegawai yang datang terlambat.

B. Efisiensi

Dengan penggunaan mesin absensi elektronik *fingerprnt* ini Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga dapat membuat pegawai lebih efisien karena bisa menghemat waktu usaha dan tenaganya dan bagi organisasi bisa menghemat anggaran biaya jika dibandingkan menggunakan absensi manual karena dengan penggunaan absensi manual akan mengakibatkan pemborosan kertas dan dana.

Dari permasalahan yang ditemukan pada saat penggunaan absensi manual tersebut, penulis melakukan wawancara dengan Ibu Ria Andriani, SE sebagai Analisis keuangan pusat dan daerah muda pada tanggal 13 Januari 2023 bertempat di ruangan kerjanya beliau menyatakan bahwa:

“Aplikasi absensi elektronik ini untuk meningkatkan kedisiplinan menurut saya sudah berdampak positif apalagi untuk absensi dibanding dengan penggunaan absensi manual yang masih bisa di atur dan diolah dan membuat pemborosan biaya. Absensi ini juga langsung

terhubung dengan dinas komunikasi dan informatika, dan jika ada beberapa pegawai yang telat absen maka langsung diberikan teguran tetapi masih ada kekurangan dari segi sarana prasarana nya seperti mesin absensi yang hanya ada satu, dan terkadang koneksi yang hilang.” Aplikasi absensi elektronik *fingerprnt* berdampak positif dan efisien untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dibanding menggunakan absensi manual karena bisa menghemat biaya, waktu, dan tenaga, namun masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak di tempat pada saat jam kerja. Para pegawai yang melakukan pelanggaran akan mendapat konsekuensi hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam segi sarana dan prasarana sangat kurang dikarenakan instansi hanya memiliki satu alat absensi elektronik *fingerprnt* dan terkadang jaringan yang kurang bagus.

C. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Pimpinan juga bisa melakukan suatu penilaian yang dilakukan terhadap pekerjaan yang dibebankan dan diberikan kepada masing masing pegawai. Bagi pegawai kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap kinerjanya. Bagi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman kepuasan kerja bagi pegawai dapat membuat kinerja dari organisasi meningkat. Para pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga sudah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan di bidang mana pegawai tersebut bekerja, seperti jika di bidang pariwisata maka para pegawai akan ditugaskan untuk meningkatkan pariwisata desa wisata seperti desa wisata nyarai hingga saat ini desa wisata nyarai masuk nominasi 75 besar Anugerah Desa Wisata Indonesia 2023 dikarenakan pegawai tersebut mampu memenuhi beban kerjanya dan menggunakan keterampilannya. Sejalan dengan wawancara di atas, penulis mendapat data dilapangan mengenai pelatihan yang diikuti oleh masyarakat sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Pelatihan Yang Telah Dilaksanakan
Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Padang Pariaman

No	Pelatihan Yang Di Ikuti	Tanggal	Jumlah Peserta
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Pelatihan Pengelola usaha <i>homestay</i> / pondok usaha	8-10 November 2022	40 orang
2.	Pelatihan Pengelola Desa wisata	19-21 Oktober 2022	40 orang
3.	Pelatihan Tata Kelola Bisnis dan Pemasaran Di destinasi Wisata	20-22 Juli 2022	40 orang
4.	Pelatihan digitalisasi, Pemasaran, penjualan, kuliner, souvenir dan fotografi	27-29 September 2022	40 orang
5.	Pelatihan Peningkatan Inovasi dan Higenitas Sajian Kuliner	10-12 Juni 2022	40 orang
Jumlah			200 orang

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan hasil wawancara pengamatan dan data yang dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang di berikan telah maksimal kepada masyarakat maupun kepada pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga seperti pelatihan dan

diklat supaya pariwisata bisa lebih maju dan pengadaan sarana prasarana agar bisa menunjang kinerja dari pegawai.

D. Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kemampuan individu atau suatu organisasi untuk beradaptasi, fleksibel dan bekerja dalam situasi yang berbeda beda, dalam hal ini melihat bagaimana sikap dan perilaku pegawai negeri sipil dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan apakah pegawai bisa beradaptasi dan bisa menaati peraturan tersebut. Para pegawai dituntut untuk dapat beradaptasi fleksibel dalam penegakan peraturan, jika pimpinan sudah memerintahkan dan membuat peraturan terbaru maka pegawai harus bisa menyesuaikan dengan peraturan yang dibuat. Dalam penggunaan mesin elektronik sudah di atur dalam Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Optimalisasi Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah guna meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik maka pegawai harus bisa beradaptasi dan menyesuaikan sesuai dengan peraturan tersebut.

E. Mutu

Mutu menurut Gibson. In Vancevich dan Donnely (2006:50) adalah “Pemenuhan harapan pelanggan mengenai produk dan jasa dengan ukuran dan penilaian berasal dari pelanggan.” Dalam melihat efektivitasnya terhadap disiplin pegawai Dinas Pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Pariaman melakukan penilaian mutu di terapkan untuk kualitas disiplin pegawai melalui Absensi Elektronik *Fingerprint*. Memberikan jasa yang berkualitas, tentu saja tidak lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas hal ini akan menghasilkan kinerja yang berkualitas juga. Peningkatan mutu pegawai menjadi salah satu hal yang penting bagi sebuah organisasi.

F. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan yang di berikan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pariaman harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dapat mengukur tingkat kualitas dalam indikator ini yaitu tentang kehadiran pegawai dengan datang tepat waktu di tempat kerja dan intensitas kehadiran pegawai selama bekerja dengan baik di lingkungan kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman pada saat menggunakan mesin absensi elektronik *fingerprint*. maka dapat disimpulkan bahwa target dari pimpinan agar kemampuan pegawai dapat meningkat dengan disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab. Beberapa pegawai sudah ada yang memenuhi standar disiplin, tertib dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan dan kemampuan pegawai yang ada dalam menjalankan disiplin pegawai dinilai mampu menjalankan setiap aturan yang ada, tetapi beberapa pegawai belum mampu untuk tertib dengan jam kerja dan belum bisa melaksanakan disiplin secara konsisten. Pegawai juga belum bisa dikatakan tepat waktu secara maksimal dikarenakan hal ini kembali pada diri masing-masing pegawai serta kondisi pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawab.

G. Teladan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karna pemimpin di jadikan panutan oleh bawahannya, dengan teladan yang baik kedisiplinan bawahan pun menjadi baik dan sebaliknya jika pemimpin memiliki teladan yang kurang baik maka bawasanya menjadi tidak baik dan tidak disiplin. Pimpinan juga merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu proses pelaksanaan disiplin dari para pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga M Fadhly S. AP, MM pada tanggal 11 Januari 2022 terkait sikap pimpinan yaitu:

Sebagai pimpinan saya harus memberi contoh terlebih dahulu kepada pegawai mengenai disiplin waktu, sikap dan tingkah laku serta rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai aparatur sipil negara, harus terlebih dahulu memberi teladan yang baik seperti contoh hal-hal kecil seperti masuk kantor tepat waktu, tidak melanggar aturan, juga dalam hal penampilan, saya harus tampil rapih dan bisa menjadi teladan bagi seluruh pegawai. Memang tidak mudah tapi saya sebagai pimpinan memang harus menjadi teladan dulu agar pegawai bisa melihat teladan dan bisa mempraktekkan hal itu.

H. Keadilan

Disiplin juga dilihat dari keadilan dimana adanya kesetaraan diantara semua pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pariaman wajib secara bersama – sama untuk mematuhi aturan disiplin PNS yang sudah diatur juga adanya penegakkan hukum yang dijalankan oleh Dinas Pariwisata pemuda dan Olahraga dalam menertibkan pegawai yang melanggar. keadilan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga sudah menyetarakan semua pegawai yang ada dalam hal tidak mengistimewakan beberapa pegawai mengenai penegakan disiplin PNS. Dan proses penegakan hukum disiplin PNS sudah diatur dalam aturan disiplin PNS terbaru tersebut. Pegawai juga harus menaati aturan yang berlaku tanpa pandang bulu, jika melakukan kesalahan pegawai tersebut akan di berikan sanksi seperti teguran penangguhan kenaikan pangkat bahkan pemberhentian.

I. Balas Jasa

Balas jasa sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, dengan adanya balas jasa membuat pegawai merasa dihargai, dikarenakan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Balas jasa merupakan hak dari para pegawai dan wajib untuk dibayar oleh organisasi karena kinerja dari para pegawai tersebut atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Tetapi untuk balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai haruslah sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Salah satu *reward* yang diberikan oleh Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman adalah pemberian tambahan penghasilan pegawai kepada setiap pegawainya yang telah diatur dalam Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman yang didalamnya mengatakan ada dua aspek untuk tambahan penghasilan pegawai yang pertama ek penilaian aspek Produktifitas kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP ASN yang diterima dan penilaian aspek disiplin kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP ASN yang diterima.

J. Pengawasan Melekat

Pengawasan pimpinan sangat berpengaruh untuk mewujudkan efektivitas kedisiplinan pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Dengan kata lain, pengawasan pimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman dalam pemanfaatan aplikasi absensi elektronik *fingerprint* dan menjamin terlaksananya pemanfaatan aplikasi tersebut. Pimpinan harus melakukan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi pengawasan prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama. Pengawasan yang dilakukan pimpinan berguna untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan peraturan yang berlaku.

Dalam proses pendisiplinan PNS pengawasan pimpinan tetap dilakukan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman dan juga aturan yang dipakai untuk mengawasi disiplin semua pegawai yaitu Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Pengawasan pimpinan terhadap pegawai sudah cukup baik, hal ini dilihat dari perhatian yang

diberikan kepada pegawai seperti menanyakan seberapa jauh pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawainya di luar kesibukannya yang luar biasa serta mengontrol dan melihat progress kerja dari para pegawai. Tetapi dikarenakan kesibukan dari pimpinan terkadang pimpinan hanya melihat dari rekapitulasi akhir absensi dari setiap pegawainya.

K. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam meningkatkan disiplin pegawai. Jika sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai yang sering melanggar aturan akan membuat pegawai takut untuk melanggar lagi, dan membuat pegawai menjadi lebih disiplin. Di Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam memberlakukan disiplin yang tegas sesuai dengan aturan yang berlaku perlu adanya sanksi yang harus diterapkan untuk para pegawai agar lebih disiplin seperti Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang memberlakukan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 55 Tahun 2012 Tentang Disiplin Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang di dalamnya mengatur bagaimana pegawai negeri sipil harus bekerja, cara pemakaian baju dinas, jam dan hari untuk bekerja sampai dengan jenis sanksi hukuman yang didapati jika melanggar aturan, seperti Hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

L. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dan mengambil keputusan akan mempengaruhi organisasinya. Pemimpin harus berani dalam bertindak untuk memberikan kebijakan kepada para pegawainya, dan harus bisa memberikan tindakan tegas jika pegawai melakukan tindakan indisipliner. Hasil wawancara dengan Ibu Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata Wiwiek Herawati, SST. MM pada tanggal 15 Januari 2023 yang mengatakan bahwa:

“Untuk kebijakan disini kami menggunakan kebijakan yang sudah di aturan oleh pemerintah dan provinsi tentang hari dan jam kerja yang di atur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat No 55 Tahun 2011 Tentang Disiplin dan Kode Etik Pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara pada kedua informan dan observasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa ketegasan dalam proses pendisiplinan untuk semua pegawai sudah baik sesuai dengan aturan disiplin yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Juga proses teguran yang dilakukan untuk para pegawai yang melanggar seperti teguran secara lisan ataupun surat peringatan.

M. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan merupakan keseluruhan hubungan yang dilakukan secara formal maupun informal dalam suatu organisasi sehingga tercipta suatu *team work* yang intim dan harmonis guna mencapai tujuan bersama organisasi. Di dalam organisasi pasti mempunyai pegawai yang berbeda beda karakter dan sifat, hal inilah yang menjadi salah satu penyebab muncul nya rasa kekeluargaan. Pegawai memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan bersama dari organisasi. Hal ini membuat rasa kekeluargaan akan muncul dan juga akan muncul rasa kebersamaan, loyalitas, dan solidaritas yang akan mempererat hubungan dan rasa memiliki sesama pegawai di dinas tersebut. Rasa kekeluargaan akan muncul jika keadaannya pegawai merasakan kebersamaan dalam sebuah organisasi.

N. Hasil Analisis pengukuran efektivitas

Untuk melakukan pengukuran efektivitas penulis menggunakan Metode angket atau Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan dan di berikan kepada responden, disini penulis menggunakan teknik kuesioner tertutup yaitu dengan

menentukan jawaban terlebih dahulu supaya responden lebih mudah dalam memberikan jawaban. Berikut ini merupakan pengukuran Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman, yaitu:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$
$$P = \frac{89,6}{112} \times 100 \%$$
$$P = 80 \%$$

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat efektifitas diatas dapat diketahui bahwa pemakain Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman mendapat tingkatan efektivitas sebesar 80% (efektif) yang mana dapat disimpulkan bahwasanya pemakain *fingerprint* sebagai alat pengambilan absen pegawai efektif meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

3.2 Hambatan Efektivitas Absensi Elektronik *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

- Belum Tertibnya Pegawai Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
- Mesin Absensi Elektronik Sering Mengalami Kendala
- Sering Terjadi Pemadaman Listrik dan Gangguan Jaringan

3.3 Upaya Efektivitas Absensi Elektronik *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

- Memberikan *Reward* Dan *Punishment* Yang Tegas Kepada Pegawai
- Mengoptimalkan Sarana Dan Prasarana
- Pemeriksaan Jaringan Operasional.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian terkait Efektivitas Absensi Elektronik *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman dilakukan dengan mengamati bagaimana kedisiplinan pegawai pada saat menggunakan absensi elektronik *fingerprint* apakah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010, tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian yang pertama dilakukan oleh Tenri Anggraeni, Sri Wahyulina, Mutaqillah, yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik, Motivasi Kerja, dan Komitmen Pegawai Terhadap Disiplin Kerja. Penelitian kedua dilakukan oleh Rico C.C Kumowal, Adolfin, Yantje Uhing, pada tahun (2020). Dengan judul penelitian Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. Penelitian ketiga dilakukan oleh Dewa Kayan Sujana, pada tahun (2019) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kemenkumham Wilayah NTB. Penelitian keempat dilakukan oleh Maisaroh pada tahun (2017) dengan judul Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (*fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di MIN 1 Teladan Palembang. Dari penelitian terdahulu di atas, bisa dilihat bahwa penelitian tersebut secara garis besar menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dan pendekatan asosiatif untuk melihat pengaruh absensi

elektronik *fingerprint* terhadap kedisiplinan pegawai. Adapun dalam penelitian penulis akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji lebih dalam tentang efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner bahwa penggunaan absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai sudah baik dengan persentase 80%. Selain itu ditemukan hambatan lainnya seperti belum tertibnya pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten padang pariaman, mesin absensi elektronik sering mengalami kendala, sering terjadi pemadaman listrik dan gangguan jaringan.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat tergolong sudah baik dapat terlihat dari persentase 80%, dan dalam hasil kesimpulan disetiap dimensi yaitu produktivitas, efisien, kepuasan, fleksibelitas, mutu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan sudah baik. Tetapi masih terdapat hambatan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dinas pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten padang pariaman. Faktor penghambat dalam efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat diantaranya adalah belum tertibnya pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman, sering terkendalanya mesin absensi elektronik *fingerprint*, dan terjadi pemadaman listrik dan gangguan jaringan. Upaya yang dilakukan oleh Dinas pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman terkait meningkatkan efektivitas absensi elektronik adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment* yang tegas kepada pegawai agar pegawai tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan, mengoptimalkan sarana dan prasarana, dan pemeriksaan jaringan operasional

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian serta kemampuan peneliti terkait mendapatkan informasi lebih dalam secara detail dan menyeluruh akibat dari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan secara detail terkait efektivitas absensi elektronik *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Faisal Ali. 2006. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Anggraeni, Tenri, Sri Wahyulina, Muttaqillah. 2022. *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik, Motivasi Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Disiplin Kerja*. Jurnal. Nusa Tenggara Barat: Universitas Negeri Mataram.

Gibson, I. D. (2006). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga

Kumowal Rico, Adolfina, Yantje Uhing. 2020. *Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara*. Jurnal. Sulawesi Utara: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Maisaroh. 2017. *Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di MIN 1 Teladan (Capitalize Each Word)*. (Tesis, Universitas Islam Indonesia Raden Patah, 2017)

