

**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA MELALUI ABSENSI IRIS MATA
(IRIS RECOGNATION SYSTEM) DI BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN PULANG PISAU**

Obriant
NPP. 31.0634

*Asdaf Kabupaten Pulang Pisau, Provinsi Kalimantan Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : tutunobriant11@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Prof. Dr. H. Wirman Syafri, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research was conducted because of employee non-compliance in carrying out working hours, namely related to daily absenteeism. **Purpose:** The aim of this research is to find out to what extent the absence of iris (iris recognition system) is able to improve the work discipline of employees at the Pulang Pisau Regency Education and Training Personnel Agency. **Method :** The method used in this research is qualitative with an inductive approach. The theory used is discipline according to Rivai (2019), which has indicators of obeying rules, absenteeism levels, sanctions, effective use of time, remuneration and responsibility. **Result:** Regent's Regulation Number 11 of 2021 concerning Employee Absence and Additional Income for State Civil Service Employees which regulates iris absence in improving work discipline to run optimally. Problems caused by many employees who are less aware of their responsibilities as civil servants so that many do not comply with the rules regarding existing working hours **Conclusion:** Based on the results of this research, the presence of iris absence is very helpful in disciplining employees in Pulang Pisau Regency, especially the Education and Training Personnel Agency. The suggestion in this research is that there is a need to increase embedded supervision, leaders as role models at work, the absence of iris becomes a benchmark for providing rewards and punishments and fosters a sense of responsibility in each employee. **Keywords:** Work discipline, iris absence, Education and Training Personnel Agency

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini dilakukan karena adanya ketidakpatuhan pegawai dalam melaksanakan jam kerja yaitu terkait absensi hariannya. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana absensi iris mata (iris recognition system) mampu membuat peningkatan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. **Metode :** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Teori yang digunakan kedisiplinan menurut Rivai

(2019), yang memiliki indikator mematuhi aturan, tingkat absensi, sanksi, penggunaan waktu secara efektif, balas jasa dan tanggung jawab **Hasil/Temuan:** Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2021 tentang Absensi Pegawai dan Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang absensi iris mata dalam meningkatkan disiplin kerja berjalan optimal. Permasalahan yang disebabkan dari banyak pegawai yang kurang sadar akan tanggung jawab sebagai PNS sehingga banyak yang tidak menaati aturan terkait jam kerja yang ada. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian ini, keberadaan absensi iris mata ini sangat membantu mendisiplinkan para pegawai yang ada di Kabupaten Pulang Pisau terkhusus Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Saran dalam penelitian ini adalah perlu ditingkatkannya pengawasan melekat, pemimpin sebagai panutan dalam bekerja, absensi iris mata ini menjadi tolak ukur pemberian reward dan punishment serta menumbuhkan rasa tanggung jawab disetiap diri para pegawai.

Kata Kunci : Disiplin kerja, absensi iris mata, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi sekarang dapat dirasakan diberbagai bidang termasuk birokrasi sekarang ini. Haryanti, (2019) Birokrasi merupakan suatu pekerjaan untuk mengelola dengan teratur yang terdiri dari sekumpulan orang. Salah satu yang bisa disebut birokrasi yakni Pegawai Negeri Sipil. PNS berkualitas bertujuan untuk membuat instansi pemerintahan yang profesional dan mewujudkan good governance yang salah satu tolak ukurnya yakni Disiplin Asria, (2022)

Sedangkan disiplin PNS menurut PP No 94 Tahun 2021 merupakan kesanggupan PNS untuk menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan yang ada dalam peraturan perundang-undangan. Setiap pegawai negeri sipil wajib melaksanakan tugas, datang dan pulang sesuai jam yang telah ditentukan dan tidak berada di tempat umum pada saat jam dinas hal ini diperlukan untuk memperoleh pemerintah yang profesional dalam bekerja entah itu dalam pelayanan ataupun yang lain. Disiplin merupakan faktor yang sangat penting untuk memperoleh pegawai yang berkompeten dalam jurnal Wuri et al., (2019) yang menyatakan disiplin merupakan tindakan mengendalikan individu ataupun kumpulan orang hingga memiliki ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang didasari oleh keinginan hatinya. Untuk mengetahui kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari faktor kehadiran di kantor dengan menggunakan sistem absensi.

Sistem absensi yang dimiliki pemerintah itu sangat bervariasi, ada sistem absensi secara manual dan Fingerprint. Dengan perkembangan teknologi dan komunikasi memberikan dampak yang sangat positif bagi instansi pemerintahan khususnya dalam mengantisipasi dan meminimalisir pelanggaran disiplin pegawai. Hal ini yang membuat pemerintah kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah menerapkan sistem absensi iris recognition system atau absensi yang menggunakan iris mata. Menurut Jain et al, 2004 Absensi iris mata merupakan sistem presensi yang dibuat atau dirancangkan untuk memudahkan pegawai negeri sipil dalam melakukan pencatatan kehadiran setiap waktunya. Absensi iris mata dapat

digunakan dengan cara mendekatkan wajah ke mesin absensi untuk scanning atau pemindaian iris mata dan dikonfirmasi kesesuaian data di mesin tersebut serta memunculkan laporan waktu absensi seorang pegawai. Absensi iris terbukti sangat unik karena absensi menggunakan iris mata ini sangat akurat, keakuratan hingga mencapai 90%.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Penerapan absensi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan sebanyak empat kali serta menggunakan iris mata ini, bertujuan agar para pejabat atau pimpinan pemerintah mudah mengontrol dan mengatur kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil. Namun, Badan dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa pelanggaran terkait jam kerja, seperti masih ada pegawai yang lupa absensi, ada pegawai yang telat absensi, ada juga pegawai yang menambah waktu istirahat sehingga melebihi batas absensi yang telah ditentukan dan diatur. Untuk setiap bulannya pasti terdapat pelanggaran mengenai jam absensi pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan kabupaten Pulang Pisau yang dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1. 1
Pelanggaran Jam Kerja PNS Kabupaten Pulang Pisau

NO	Waktu	Jumlah Pelanggaran Tanpa Keterangan	Jumlah Pelanggaran Terlambat
1.	Juni	10 orang	10 orang
2.	Juli	10 orang	9 orang
3.	Agustus	14 orang	13 orang

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

Hal tersebut menunjukkan masih ada pegawai yang melanggar jam kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau di setiap bulannya. Penggunaan absen iris mata (iris recognition system) harusnya mudah dan terpercaya karena upaya untuk menipiskan absen dan manipulasi tidak dapat lagi dilakukan oleh setiap pegawainya sehingga Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan kabupaten Pulang Pisau dengan mudah dan tepat dalam mengukur disiplin pegawainya.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentu dalam penulisannya tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai salah satu referensi penulis. Berikut penulis sampaikan penelitian terdahulu yang menjadi kiblat dalam penelitian ini. Yang pertama penelitian milik Nani et al., (2020) yang meneliti mengenai efektifitas penerapan fingerprint terhadap disiplin pegawai di kantor kecamatan sorawolio Kota Bau Bau mendapatkan hasil Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi finger print pada pegawai Kantor Kecamatan Sorawolio cenderung meningkatkan disiplin terhadap kehadiran pegawai, dengan dukungan adanya data yang tercatat secara detail tentang ketepatan pegawai masuk maupun pulang kantor. Kemudian penelitian milik Ardiyanto et al., (2022) sama dengan hal diatas tetapi ini melalui penerapan sistem

absensi online di Setda Kota kendari dengan hasil analisis yang telah di lakukan dengan melihat hasil rekapitulasi absensi 3 bulan terakhir yaitu juli, agustus, dan september di peroleh hasil bahwa absensi online sudah sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan baik datang dan pulang kantor untuk aparatus sipil negara (ASN) Di Kantor Sekretariat Kota Kendari. Kemudian penelitian milik Yusuf, (2022) terhadap implementasi kebijakan sistem absensi android di Dinas PUPR Kab Halmahera tengah dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Halmahera Tengah dalam implementasi absensi android ini sesuai dengan kebijakan. Penelitian (Sianipar & Panjaitan, (2019) dengan hasil peneliiian Pemerintah Kota Medan menunjukkan penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin ASN, disiplin kerja ASN berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi ASN, Manusia, Disiplin dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN, Kompetensi memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja ASN, Kompetensi mampu memediasi hubungan atau pengaruh Disiplin terhadap Kinerja ASN, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Penelitian milik Kamal et al., (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Koefisiensi Korelasi sebesar 0,773 artinya absensi fingerprint yang diselenggarakan memiliki adanya hubungan yang positif dan kuat terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada kementerian komunikasi dan informatika Jakarta, sedangkan hasil Koefisien Determinasi berkontribusi sebesar 59.7% dan sisanya 40.3% dimungkinkan oleh pengaruh dari faktor lainnya. Penelitian milik Gifelem et al., (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint sudah dapat meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), karena dengan adanya absensi fingerprint ini dapat mencerminkan disiplin seseorang untuk bisa tepat waktu dalam. Penelitian milik Panjaitan, (2019) ASN di lingkungan Pemerintah Kota Medan kurang memiliki disiplin yang tinggi yang ditandai dengan tidak efektifnya penggunaan waktu, banyaknya ASN yang tidak patuh terhadap peraturan yang mengakibatkan banyak pegawai yang diberikan sanksi disiplin pemerintah. Penerapan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Penelitian milik Azizah et al., (2022) Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan absensi Fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. Penelitian milik Sutanjar et al., (2019) Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 4). Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dan terakhir penelitian milik (Ramadani & Sari, 2023) mendapatkan hasil menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Sebagai bukti pernyataan kebaruan ilmiah sesuai dengan judul penelitian yakni Peningkatan Disiplin Kerja Melalui Absensi IRIS MATA (IRIS RECOGNATION SYSTEM) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau dimana fokus penelitian ini yakni meliti penggunaan Sistem Iris Recognition System yang baru saja digunakan oleh Kabupaten Pulang Pisau sejak tahun 2021 terhadap peningkatan disiplin kerja. Tentunya penggunaan inovasi aplikasi absensi ini masih tergolong cukup baru digunakan oleh karena itu hal ini sebagai bukti kebaruan ilmiah. Disamping dengan data data yang di pakai menggunakan data tahun terkahir.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsi, menganalisis dan mengetahui kemampuan adaptasi pegawai dalam pelaksanaan iris mata (iris recognition system) di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Serta mendeskripsi menganalisis dan mengetahui pencapaian target pelaksanaan absensi iris mata (iris recognition system) dalam peningkatan disiplin kinerja di badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangunsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 8 orang. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawing. Nurdin, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori kedisiplinan menurut Rivai, (2019), yang memiliki indikator mematuhi aturan, tingkat absensi, sanksi, penggunaan waktu secara efektif, balas jasa dan tanggung jawab.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau telah menerapkan sistem absensi berbasis teknologi, dalam hal ini absensi iris mata (iris recognition) sejak Januari tahun 2021. Untuk mengetahui peningkatan disiplin pegawai karena diterapkannya absensi iris mata di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau, peneliti mengambil teori disiplin kerja dalam buku Rivai(2019) yaitu dilihat dari dimensi mematuhi peraturan, tingkat absensi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dan sanksi sebagai berikut

3.1 Kemampuan adaptasi pegawai pada pelaksanaan absensi iris mata (iris recognition system) dalam pelaksanaan di Badan Kepegawaian Pendidikan Kabupaten Pulang Pisau

a. Mematuhi aturan

Adanya absensi iris mata mempengaruhi para pegawai untuk mematuhi aturan yang berlaku. Pegawai yang dapat membuat data kehadiran palsu secara aturan tidak diperkenankan secara tidak langsung akan terciptanya para pegawai yang mematuhi segala aturan yang berlaku di OPD. Sangat tidak adil jika menyamakan antara pegawai yang rajin dalam hal bekerja dan waktu dengan pegawai yang pekerjaan yang banyak terbengkalai, datang untuk absensi dan sebagainya kejadian seperti ini pada dasarnya akan memunculkan ketidaknyamanan dalam lingkungan pekerjaan bagi pegawai yang disiplin, karena pegawai yang rajin akan merasa tidak mendapatkan apresiasi atas kontribusi sesuai dengan aturan yang ada sehingga dapat memunculkan tindakan kemalasan bekerja karena tidak mendapatkan perbedaan dari pegawai yang tidak berkontribusi lebih dalam pekerjaan dan waktu.

1. Pengawasan

Dapat ditarik kesimpulan dengan kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan maka masih ada beberapa oknum pegawai yang melanggar aturan disiplin pegawai terutama untuk ketepatan waktu kerja karena menganggap remeh pengawasan pimpinan yang kurang tersebut.

2. Taat pada Aturan

Dari hasil wawancara tersebut diketahui keberadaan sistem absensi iris mata ini mampu menciptakan motivasi kerja pegawai yang meningkat yang disebabkan adanya aturan mengenai absensi iris mata yang telah ditetapkan oleh pemda. Pemberian TPP dipengaruhi oleh data kehadiran pegawai yang membuat pegawai termotivasi dalam bekerja dan menjadi lebih disiplin.

b. Tingkat Absensi

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, Penerapan absensi iris mata di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau sejauh ini sudah cukup baik dengan tingkat absensi PNS sudah cenderung meningkat, hanya saja masih adanya pegawai yang mengikuti aturan absensi dikarenakan takut tunjangan terpotong bukan karena kesadaran diri akan tanggung jawab sebagai ASN, hal tersebut yang menimbulkan pekerjaan menjadi tidak maksimal. Adapun perubahan tingkat absensi tersebut dapat dilihat dari data absensi lama yaitu finger print dan absensi iris mata yang didapatkan peneliti pada bulan Januari 2024.

Tabel 3.1

Sampel Perbandingan Tingkat kehadiran Pegawai Sebelum dan Sesudah Penggunaan Iris Mata

No	Nama	Jabatan	Kehadiran Sebelum Iris (Tidak Hadir)	Kehadiran Sesudah Iris (Tidak Hadir)
1.	ENDAH WIDARTINI, S.H.	Sekretaris	8 kali	4 kali
2.	EVA HERVIANA, S.H., M.M.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	6 kali	4 kali
3.	KARTINA, S.E., M.M.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	7 kali	4 kali
4.	ELLY SRINIVISA AKIK, S.E., M.M.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	6 kali	1 kali

5.	METTY ARIESY PUTRI, S.H.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	9 kali	2 kali
6.	FAHRUJI, S.E.	Kasubid Perencanaan, Keuangan dan Aset	4 kali	1 kali
7.	GUSTAV S.STP.	Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja	7 kali	3 kali
8.	MURNI ROSANI, S.E., M.M.	Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Akuntabilitas Kinerja	9 kali	1 kali

Sumber : Data Pegawai BKPP

1. Kehadiran dan Ketepatan waktu

Tabel 3.2
rekapitulasi absensi bulan Oktober-Desember 2023

No.	Nama	Jabatan	Tidak Hadir	Terlambat	Pulang Cepat
1.	ENDAH WIDARTINI, S.H.	Sekretaris	4 kali	-	-
2.	EVA HERVIANA, S.H., M.M.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	4 kali	-	-
3.	KARTINA, S.E., M.M.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	4 kali	-	-
4.	ELLY SRINIVISA AKIK, S.E., M.M.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	1 kali	-	2 kali
5.	METTY ARIESY PUTRI, S.H.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	2 kali	2 kali	1 kali
6.	FAHRUJI, S.E.	Kasubid Perencanaan, Keuangan dan Aset	1 kali	1 kali	1 kali
7.	QOWIM SAPUTRO, S.STP.	Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja	3 kali	-	-
8.	MURNI ROSANI, S.E., M.M.	Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Akuntabilitas Kinerja	1 kali	2 kali	2 kali
9.	SULISTYA AYU MALADJIM, S.H.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	4 kali	-	-
10.	ARIZAL BURHANA FAIS, S.STP.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	4 kali	3 kali	2 kali
11.	DEDI SUHADI ARDIWINATA, S.Sos.	Pengelola Kepegawaian	3 kali	1 kali	1 kali
12.	INTAN MAYASARI, S.Kom.	Pranata Komputer Ahli Pertama	4 kali	-	-
13.	NURHAYATUN NUPUS, S.E.	Penyusun Program, Anggaran	1 kali	3 kali	1 kali
14.	ELIA, A.Md.	Analisis Diklat	1 kali	4 kali	2 kali
15.	SUPRIANSYAH, S.Kom.	Pranata Komputer Ahli Pertama	4 kali	-	-
16.	ABDUL QADIR ZAILANI, S.STP.	Analisis Diklat	2 kali	2 kali	1 kali
17.	SURYATI, S.Tr.IP.	Pengelola Penilaian Kinerja	4 kali	-	-
18.	RIADY	Pengelola Kepegawaian	3 kali	-	1 kali

Sumber : Data Pegawai BKPP

Dari Hasil wawancara dan data diatas mengenai rekapitulasi absensi bulan Oktober hingga Desember Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan masih ditemukan pelanggaran terkait jam kerja akan tetapi sudah menurun ketika diterapkannya absensi iris mata ini dalam mendisiplinkan para pegawainya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dari analisis wawancara dan pengamatan peneliti penerapan absensi iris mata ini merupakan langkah yang tepat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Dengan kata lain sistem absensi iris mata ini bisa dikatakan efektif karena tingkat efektivitas sistem tersebut dapat dinilai dari terpenuhinya indikator dalam pengukuran efektivitas presensi elektronik tersebut. Salah satunya adalah dengan meningkatnya ketaatan pada standar kerja pegawai terhadap tugas dan fungsinya sebagai PNS, hanya sebagian kecil pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya hal tersebut karena mereka belum sadar tanggung jawab sebagai seorang aparatur dan bekerja hanya agar tunjangan penghasilan pegawai tidak dipotong dipotong.

d. Sanksi

Dari beberapa pendapat peneliti mendapatkan bahwa indikator hukuman sudah berjalan sangat baik dan sangat meresahkan bagi pegawai yang sering melakukan pelanggaran disiplin terkait jam kerja. Hal ini dilakukan untuk membina kedisiplinan para pegawai serta memunculkan kesadaran agar tidak melanggar aturan kerja.

e. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwasanya penerapan absensi iris mata ini merupakan langkah yang tepat dalam meningkatkan keefektifan waktu kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Dengan kata lain sistem absensi iris mata bisa dikatakan efektif karena karena tingkat efektivitas sistem tersebut dapat dinilai dari terpenuhinya indikator dalam pengukuran efektif waktu dapat dinilai dari terpenuhinya pengukuran efektif waktu kerja tersebut. Salah satunya adalah dengan meningkatnya rasa tanggung jawab kerja dan semangat kerja pegawai pegawai terhadap tugas dan fungsinya sebagai PNS.

3.2 Pencapaian target pelaksanaan absensi iris mata dalam peningkatan disiplin kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau

a. Mematuhi Aturan

Dari observasi peneliti dan data yang didapatkan di BKPP dapat di tarik kesimpulan bahwa hadirnya absensi iris mata ini sangat mampu menjadi alat untuk peningkatan dalam kehadiran pegawai.

1. Pengawasan

Dari hasil observasi peneliti pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan belum maksimal dalam hal ini pengecekan personil disetiap pelaksanaan apel pagi dan setiap pelaksanaan istirahat makan siang serta apel sore yang sangat berdampak masih adanya pegawai yang kurang disiplin terkait jam kerja seperti yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2021 tentang Absensi Pegawai dan Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur

Sipil Negara. Hal tersebut berdampak kinerja pegawai belum maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur yakni kedisiplinan.

2. Taat Pada Aturan

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa absensi iris mata ini mampu mencapai targetnya dalam mendisiplinkan pegawai dikarenakan absensi dapat menekan pegawai yang malas menjadi sering hadir dikarenakan tidak dapatnya dimanipulasi.

b. Tingkat Absensi

Absensi iris mata ini sudah mencapai targetnya yang dimana pegawai dapat hadir di kantor dan sangat jauh berbeda ketika menggunakan absen finger print. Berdasarkan wawancara dan observasi dapat ditarik kesimpulan bahwa absensi iris mata ini mampu mencapai target awalnya, yang dimana absensi ini dapat mendisiplinkan waktu kerja pegawai yang ada di BKPP.

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Dari hasil wawancara dan dilakukannya penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dapat terlaksana dengan baik sebab digunakannya absensi iris mata ini. Absensi ini sangat membantu pemda dalam mendisiplinkan pegawai yang ada di Kabupaten Pulang Pisau.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hasil penelitian oleh peneliti didapatkan ketaatan pada standar kerja sudah terlaksana dengan baik karena setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan. Kemudian absensi iris mata ini mampu mencapai target dalam ketaatan pada standar kerja dikarenakan pelaksanaan tugas dengan kehadiran yang berpengaruh besar dengan absensi iris mata ini mampu membuat pegawai hadir dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

d. Sanksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian sanksi telah efektif dalam menegakkan disiplin kerja di Kabupaten Pulang Pisau, khususnya terkait dengan ketepatan waktu pegawai. Dengan tidak adanya toleransi terhadap pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan masuk dan meninggalkan kantor tanpa alasan, pegawai langsung diberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan penghasilan sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2021.

e. Penggunaan waktu secara efektif

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, efisiensi waktu kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau menunjukkan peningkatan yang signifikan setelah implementasi sistem absensi iris mata. Perubahan ini, dari penggunaan finger print menjadi absensi iris mata (iris recognition system), telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi dalam pengelolaan waktu kerja.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan atau hasil utama dari pelaksanaan penelitian ini sekaligus merupakan hal berbeda dengan penelitian sebelumnya yakni dibagi menjadi 2. Yang pertama penyesuaian diri dengan sistem absensi iris mata dengan baik terhadap perubahan sehingga meningkatkan kedisiplinan. Perlu digaris bawahi bahwa sistem absensi menggunakan iris mata merupakan terobosan inovasi yang dikeluarkan. Dimana sebelumnya menggunakan finger print yang sama dengan penelitian milik Nani et al., (2020) dan Kamal et al., (2020) yang sama sama menunjukkan absensi melalui finger print dapat membantu meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Namun sama halnya dengan penelitian ini terdapat kelemahan pada sistem absensi ini. Hal ini tentu bisa dibuat perbandingan bahwa pelaksanaan fingerprint saja dengan banyak kelemahan sudah dapat meningkatkan kedisiplinan apalagi dengan menggunakan sistem absensi iris mata. Sebagai pembandingan lainnya penelitian milik Yusuf, (2022) yang menggunakan absensi android, sistem ini tentu lebih banyak kelemahannya karena secara logika yang menggunakan sidik jari masing masing saja masih bisa di curangi apalagi hanya dengan android. Tetapi sistem iris mata perlu dicoba pada kabupaten Halmahera Tengah karena dengan android saja hasil penelitian sudah tergolong baik apalagi menggunakan sistem iris mata ini. Kemudian yang kedua keberadaan sistem absensi iris mata ini bisa menjadi alternatif pemantauan kehadiran, yang dimana pengawasan oleh pimpinan secara langsung belum optimal sehingga hadirnya absensi ini sangat membantu pengawasan yang kurang optimal. Dengan temuan dan hasil tersebut tentunya sesuai dengan penelitian milik Ardiyanto et al., (2022) bahwa sistem absensi online di Setda Kota Kendari menghasilkan pegawai yang disiplinnya sudah baik, hal tersebut tentu berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai disana. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka tidak mungkin kinerja yang dihasilkan pegawai juga mengikuti.

3.4 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Temuan yang menarik dari penelitian ini terletak pada inovasi yang diberikan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Dengan menciptakan sistem absensi dengan merekam iris mata pegawai. Hal ini tergolong modern dan perlu di aplikasikan di setiap daerah. Apalagi dengan langsung berimbas pada pemotongan gaji bagi para pegawai yang telat ataupun pulang terlebih dahulu. Siapa tau dengan inovasi ini dapat memecahkan masalah mengenai indisipliner para pegawai. Dan sejauh penelitian ini belum terdapatnya kelemahan atau celah untuk mengakali sistem ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pegawai telah menunjukkan kemampuan penyesuaian diri dengan sistem absensi iris mata dengan baik terhadap perubahan sehingga meningkatkan kedisiplinan. Akan tetapi pengawasan dari pimpinan kepada pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau masih kurang optimal tetapi hadirnya dukungan sistem absensi iris mata ini, yang dapat menutupi indikator pengawasan yang belum

optimal sehingga masih dapat menciptakan birokrasi yang efisien di lingkup BKPP Kabupaten Pulang Pisau. Sejak penerapan sistem absensi iris mata ini, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah, khususnya terkait time management dan produktivitas kerja, telah meningkat secara signifikan.

2. Pelaksanaan sistem absensi iris mata (iris recognition system) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau telah berhasil mencapai tujuan awalnya. Keberadaan sistem absensi iris mata ini bisa menjadi alternatif pemantauan kehadiran, yang dimana pengawasan oleh pimpinan secara langsung belum optimal sehingga hadirnya absensi ini sangat membantu pengawasan yang kurang optimal.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Bapak Prof. Dr. H. Wirman Syafrie, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, A., Rahman, A., & Lampasa, Y. (2022). EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM ABSENSI ONLINE DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI SEKRETARIAT KOTA KENDARI. *Parabela: Jurnal Ilmu Pemerintahan & Politik Lokal*, 2(2), 80–90. <https://doi.org/10.51454/parabela.v2i2.605>
- Asria, D. M. (2022). *EFEKTIVITAS PROGRAM E-ABSEN HADIRKU DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALU*.
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). *PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT KOTA BANDAR LAMPUNG* (Vol. 2, Issue 1). <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2021). ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL ABSENSI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SORONG ANALYSIS OF THE

EFFECTIVENESS OF THE APPLICATION OF THE FINGERPRINT ATTENDANCE MODEL IN IMPROVING THE WORK DISCIPLINE OF THE STATE CIVIL APPARATUS IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF SORONG REGENCY. In *900 Jurnal EMBA* (Vol. 9, Issue 2).

Haryanti, A. (2019). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Kamal, F., Winarso, W., Wahyu Hidayat, W., Ekonomi dan Bisnis, F., Bina Sarana Informatika, U., Studi Manajemen, P., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2020). PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 16(2).

Nani, A., Arya, A., & Wijaya, M. (2020). EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SORAWOLIO KOTA BAUBAU. In *JSIP: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan* (Vol. 1, Issue 1).

Nurdin, I. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial*. IPDN pers.

Panjaitan, F. (2019). IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN INTERNAL (Survei pada Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah Kota Medan). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 18. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

Ramadani, F., & Sari, E. P. (2023). PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI NON-ASN DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MEDAN. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2.

Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sianipar, G., & Panjaitan, F. (2019). *PENINGKATAN KOMPETENSI ASN MELALUI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA ASN, SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ASN DI INSTANSI PEMERINTAH KOTA MEDAN*. 17. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

Simangungsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama). alfabeta .

Sutanjar, T., Saryono, O., Kepemimpinan, M., Pegawai, D., & Pegawai, K. (2019). *Master of Management Studies Program PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 3, 321. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>

Wuri, D. C., Kaunang, M., & Kumajas, N. (2019). *DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW*. 2(ISSN : 2337-5736).

Yusuf, A. (2022). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM ABSENSI ANDROD DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN HALMAHERA TENGAH*.

