

**EFEKTIVITAS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
MENGUNAKAN *FINGERPRINT* DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEEROM**

Glenn Arthur Mambri Bisay

NPP 31.1034

Asdaf Kabupaten Keerom, Provinsi Papua

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email : glennarthur4@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Discipline has a direct influence on organizational achievements, so it has become a demand for agency leaders to make policies and monitor the discipline of their employees. Fingerprint is the latest system that is able to record employee discipline especially employee attendance. Therefore, researcher is interested in understanding more deeply about the *EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING EMPLOYEE DISCIPLINE USING FINGERPRINT IN THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE AGENCY OF KEEROM REGENCY*. **Purpose:** This research aims to find out employee discipline is implemented through the use of fingerprints at the Keerom regency Personnel and Human Resource Development Agency. **Method:** The type of research used is a qualitative research method, which is form of research that aims to provide a general overview by exploring data and facts in the field, in order to obtain factual information from the research location in the form of written or spoken words from sources. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. **Result:** . The research results show that the application of employee discipline has increase quite effectively by using fingerprints. Judging from punctuality, sanctions will be given to those who violate it by affecting allowances so that employee will be motivated to go to work on time. **Conclusion:** Achievement of targets where data from fingerprint attendance result reported is quite effective, where there are still employees who violate the rules. Meanwhile, responsibility is a form of employee commitment where there are still employees who are violated the rules.

**Keywords:** Employee Discipline, Fingerprint, Effectiveness

**ABSTRAK**

**Permasalahan (GAP):** Kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap pencapaian organisasi maka sudah menjadi tuntutan bagi pimpinan instansi membuat kebijakan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawainya. *Fingerprint* adalah sistem terkini yang mampu mencatat kedisiplinan pegawai terutama dalam kehadiran pegawai. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk memahami lebih dalam mengenai "EFEKTIVITAS PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MENGGUNAKAN *FINGERPRINT* DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEEROM". **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin pegawai melalui penggunaan *fingerprint* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom. **Metode:** Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, yakni suatu bentuk penelitian yang bertujuan memberikan gambaran

umum dengan cara menggali data dan fakta yang ada di lapangan, agar mendapatkan keterangan yang faktual dari lokasi penelitian yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin pegawai cukup efektif dengan menggunakan *fingerprint*, di lihat dari ketepatan waktu. Akan diberikan sanksi bagi yang melanggar dengan mempengaruhi tunjangan sehingga pegawai akan termotivasi akan datang tepat waktu. **Kesimpulan:** Pencapaian target dimana data dari hasil absensi *finger print* yang dilaporkan sudah cukup efektif, dimana masih terdapat pegawai yang melanggar aturan. Sedangkan tanggung jawab bentuk komitmen pegawai dimana masih terdapat pegawai yang melanggar aturan.

**Kata Kunci :** Disiplin Pegawai, Fingerprint, Efektivitas

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dapat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas (Shella Noor, 2018). Hal penting yang perlu diperhatikan dalam penataan sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah adalah pencatatan kerja, prestasi, kinerja, disiplin, serta produktivitas pegawai, dan tingkat pendidikan pegawai. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggungjawabnya (Hidayah, 2020). Permasalahan kedisiplinan pegawai merupakan permasalahan yang sering kali dihadapi oleh berbagai instansi termasuk juga instansi pemerintahan. Salah satu cara yang kerap kali digunakan adalah dengan memperkuat pengawasan sistem absensi. Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh semua organisasi pemerintahan (Amalia, 2017). Dengan mengetahui hal ini maka dapat disimpulkan bahwa teknologi *finger print* merupakan suatu langkah yang tepat bagi suatu instansi dalam menegakkan kedisiplinan. Selain itu pembuatan laporan bisa dikerjakan dengan cepat dan akurat serta dapat mengurangi kecurangan yang sering terjadi (Fakhrudin, 2023).

Kendala lainnya yang juga ditemukan dalam penerapan *finger print* di BKPSDM Kabupaten Keerom yaitu kurangnya motivasi pegawai dalam pelaksanaan absensi *finger print*. Inilah juga alasan masih ditemukannya pegawai yang hanya mengisi absensi pada saat datang dan pada saat pulang namun pada jam kerja tidak berada di tempat yang semestinya. Permasalahan lainnya yang ditemui yaitu keterbatasan fasilitas untuk mendukung para pegawai dalam penerapan *finger print*. Banyak diantara para pegawai BKPSDM Kabupaten Keerom yang berdomisili jauh dari lokasi kantor. Ada juga pegawai yang tinggal tidak begitu jauh seperti para pegawai yang disebutkan sebelumnya namun akses menuju kantor juga sulit seperti jalan yang rusak, dan juga kendaraan yang tidak memadai. IP pensiunan tahun 2022 yang pernah menjabat selama 10 tahun lebih di BPKSDM Kabupaten Keerom, dimana jabatan terakhir beliau adalah Kepala Bidang Mutasi di BKPSDM Kabupaten Keerom, hal ini disampaikan dalam wawancara pra penelitian lewat jalur telepon pada Selasa, 26 September 2023.

Agar sistem *finger print* yang telah digunakan ini dapat berjalan sebagaimana mestinya dan dapat memberikan dampak positif, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai maka perlu adanya kesadaran dan juga kerjasama baik itu dari instansi pemerintah maupun dari para pegawainya. Berangkat dari latar belakang tersebut, peneliti ingin mengkaji dan meneliti efektivitas disiplin pegawai negeri sipil menggunakan *finger print* dalam meningkatkan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai bentuk perwujudan pelaksanaan pemerintahan yang dirangkai oleh peneliti dalam usulan penulisan

pemerintahan dengan judul “Efektivitas Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menggunakan Fingerprint di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom”.

## 1.2 Kesenjangan Masalah yang diambil (GAP Penelitian)

Sumber daya aparatur yang baik adalah aparatur yang mengerti tugas dan fungsinya serta taat peraturan yang berlaku, disiplin dalam bekerja, dan mampu dalam penyelesaian suatu permasalahan. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggungjawabnya (Juanedi, 2022). Permasalahan kedisiplinan pegawai merupakan permasalahan yang sering kali dihadapi oleh berbagai instansi termasuk juga instansi pemerintahan. Tidak jarang banyak instansi yang kesulitan dalam melakukan pengontrolan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawainya. Namun pengawasan terhadap absensi secara manual dinilai kurang efektif berdasarkan situasi yang terjadi di lapangan karena banyak terjadi kecurangan, oleh karena itu untuk menghindari terjadinya kecurangan terhadap kehadiran maka banyak instansi pemerintah yang merubah data manual ke data elektronik sidik jari (*fingerprint*).

Kebijakan dibuat tidak hanya untuk meningkatkan disiplin pegawai, tetapi juga untuk memperbaiki kekurangan yang ditemukan dalam penggunaan presensi manual yang diterapkan sebelumnya. Kekurangan yang dimaksud tersebut yaitu: terdapat peluang untuk terjadinya kecurangan, salah satunya adalah manipulasi kehadiran dengan cara meminta orang lain atau teman kerja untuk menandatangani daftar kehadiran manual atau melalui presensi yang dirapel pada akhir bulan. Hal ini menjadi penghambat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan. Setelah munculnya kebijakan untuk menerapkan *fingerprint*, maka diharapkan pengawasan dan pengontrolan terhadap kedisiplinan pegawai menjadi lebih mudah dan jam pulang setiap harinya.

Kendala lainnya yang juga ditemukan dalam penerapan *fingerprint* di BKPSDM Kabupaten Keerom yaitu kurangnya motivasi pegawai dalam pelaksanaan absensi *fingerprint*. Hal ini dikarenakan belum adanya sanksi yang tegas maupun insentif yang jelas bagi para pegawai baik yang melanggar maupun yang sudah menerapkan *fingerprint* dengan baik. Sehingga beberapa oknum pegawai berpikir untuk apa mereka harus tepat waktu melaksanakan presensi dengan baik jika tidak ada *reward* untuk mereka, begitupun juga dengan *punishment*. Inilah juga alasan masih ditemukannya pegawai yang hanya mengisi absensi pada saat datang dan pada saat pulang namun pada jam kerja tidak berada di tempat yang semestinya. Untuk melihat bagaimana pemanfaatan penggunaan *fingerprint* sudah efektif digunakan dengan baik oleh para pegawai pada BKPSDM Kabupaten Keerom, maka perlu dilakukan analisa terhadap efektivitas penggunaan *fingerprint* dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

## 1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan peneliti untuk menjadi referensi dalam penyusunan penulisan karya ilmiah. Dalam hal ini, peneliti mengambil 5 (lima) karya tulis yang diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam mengangkat topik penelitian. Penelitian oleh Firdawati dalam skripsinya yang berjudul Efektivitas Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa (Firdawati, 2021) menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* sudah dapat meningkatkan disiplin pegawai dilihat dari ketepatan waktu dan sanksi yang diberikan meski masih juga terdapat beberapa pegawai yang melanggar aturan. Penelitian oleh Ikka Mayang Sari dalam skripsinya yang berjudul Penerapan Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung

menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fingerprint dalam meningkatkan disiplin pegawai sudah terlaksana dengan baik (Ikka Mayang Sari, 2019). Penelitian oleh Anong Nani dan Andi Arya Maulana Wijaya. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data penelitian diperoleh melalui sejumlah informan pegawai di kantor kecamatan Sorawolio. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint cenderung meningkatkan disiplin pegawai dalam hal kehadiran (Anong Nani & Andi Arya, 2020). Namun dalam penerapannya masih ditemukan beberapa kendala diantaranya keterlambatan jam masuk pegawai serta aksesibilitas pegawai jika berkaitan dengan tempat tinggal dan lokasi kegiatan. Penelitian oleh M.Suwandi menemukan bahwa hubungan Absensi Fingerprint dengan Disiplin kerja adalah positif artinya searah. Dari hasil perhitungan uji persamaan regresi di atas tentang pengaruh Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja pada PT.Telkom, mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara Absensi terhadap Disiplin Kerja (2018). Penelitian oleh Syafira Azizah menunjukkan bahwa penerapan absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan absensi *Fingerprint* dapat meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (Syafira Azizah, 2022).

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni penerapan disiplin pegawai melalui penggunaan *fingerprint* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom, metode yang digunakan metode kualitatif, yakni suatu bentuk penelitian yang bertujuan memberikan gambaran umum dengan cara menggali data dan fakta yang ada di lapangan, agar mendapatkan keterangan yang faktual dari lokasi penelitian yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Selain itu indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni Pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab.

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh Gambaran yang jelas mengenai Efektivitas Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menggunakan Fingerprint Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan pendekatan induktif (Soehartono, 2011). Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Menurut Creswell, penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang tertarik untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengalaman sebuah fenomena dalam kehidupan sehari-hari. Metode deskriptif merupakan analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mengelola data, dan kemudian menyajikan data pengamatan sehingga pihak lain dapat dengan mudah memahami deskripsi objek yang diteliti dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Menekankan pada fokus pengamatan terhadap permasalahan, Arikunto, menjelaskan bahwa: Pendekatan induktif ialah cara berpikir dalam memberi alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum.

Maka untuk mengumpulkan berbagai data keterangan dan informasi, yang digunakan pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam Budur Anufia dan Thalha Alhamid: pengumpulan data yang akan menjadi acuan dalam pelaksanaan penelitian yaitu: Obsevasi, Teknik Wawancara, dan Dokumentasi

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat mengetahui, menganalisa serta mendeskripsikan seperti apa efektivitas penerapan disiplin pegawai di Kabupaten Keerom dengan menggunakan fingerprint, maka peneliti menggunakan operasional konsep berdasarkan teori Tangkilisan dalam Udaya Madjid, 2019 sebagai tolak ukur pelaksanaan penelitian:

#### 3.1 Pencapaian Target

Pencapaian target merupakan kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan kinerja baik organisasi tersebut ataupun pegawainya. Dalam pencapaian target diperlukan suatu kinerja pegawai yang baik serta kemampuan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Pencapaian target yaitu kehadiran pegawai dilihat melalui absensi. Dengan melaksanakan absensi fingerprint dengan baik maka target yang telah ditentukan akan dapat dicapai. Sementara itu, melalui temuan di lapangan, masih ditemui pegawai yang menganggap remeh penerapan fingerprint dengan tidak melaksanakan fingerprint, sehingga penerapan fingerprint belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Hal ini tentunya berdampak pada pencapaian target secara kehadiran yang belum dapat terealisasi secara maksimal.

**Tabel 4.3**

**Presensi Kehadiran PNS Dalam 10 Hari di Bulan Januari 2022**

NO	TANGGAL	JUMLAH (ORANG)	HADIR	KETERANGAN (ORANG)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	4-1-2022	30	30	LENGKAP
2	5-1-2022	30	30	LENGKAP
3	6-1-2022	30	27	3 TANPA KETERANGAN
4	7-1-2022	30	24	6 TANPA KETERANGAN
5	10-1-2022	30	30	LENGKAP
6	11-1-2022	30	30	LENGKAP
7	12-1-2022	30	29	1 TANPA KETERANGAN
8	13-1-2022	30	30	LENGKAP
9	14-1-2022	30	27	3 TANPA KETERANGAN
10	17-1-2022	30	25	5 TANPA KETERANGAN

Sumber: BKPSDM Kabupaten Keerom, 2022

Melalui data yang ditemukan terdapat sampel presensi kehadiran pegawai pada BKPSDM Kabupaten Keerom, yang mana dapat dilihat penerapan disiplin pegawai sudah berjalan dengan baik, meskipun masih didapati oknum pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan disiplin.

**Tabel 4.4**

**Data Capaian Kinerja BKPSDM Kab Keerom Tahun 2022 Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**

<b>Program</b>	<b>Indikator Sasaran Program</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Capaian Kinerja (%)</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyelesaian Administrasi Umum	100	100	100	
<b>Kegiatan</b>	<b>Indikator Sasaran Kegiatan</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian Kinerja (%)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Kegiatan Rutin Kantor	%	100	100	100
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyelesaian Kegiatan Rutin Kantor	%	100	100	100
<b>Sub Kegiatan</b>	<b>Indikator Sasaran Sub Kegiatan</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian Kinerja (%)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor	Paket	4	4	100
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Benda Benda pos untuk Mendukung Administrasi Perkantoran	Lembar	600	600	100

*Sumber: BKPSDM Kabupaten Keerom, 2022*

Melalui observasi yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Keerom, peneliti menemukan data capaian kinerja Tahun 2022 untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada pada organisasi ini. Data yang ditampilkan adalah sampel data capaian kinerja program penunjang urusan

pemerintah daerah. Melalui data yang ditampilkan dapat diketahui bahwa capaian kinerja yang diberikan sudah baik oleh organisasi ini. Yang mana data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada sudah tercapai 100%. Penerapan *fingerprint* di BKPSDM Kabupaten Keerom sudah berjalan dan mengarah pada tujuan organisasi yaitu untuk meningkatkan disiplin pegawai.

### 3.2 Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi adalah kemampuan pegawai dalam mengikuti semua peraturan yang berlaku ataupun pengawasan yang ada sehingga tidak ada lagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja ataupun penyesuaian lingkungan kerja. Setiap pegawai dituntut untuk dapat beradaptasi baik terhadap peraturan yang berlaku maupun peraturan baru sehingga tidak ada kendala. Untuk adaptasi terhadap fingerprint sendiri ditemukan tidak ada kendala dalam penggunaan. Kendala yang ditemukan terdapat pada kesadaran oknum pegawai yang didapati belum sepenuhnya menerapkan fingerprint dengan baik.

**Tabel 4.5**

**Data Ketidakhadiran Absen Fingerprint PNS di Bulan Januari 2022**

No	TANGGAL	JUMLAH (ORANG)	HADIR	KETERANGAN (ORANG)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	6-1-2022	30	27	3 TANPA KETERANGAN
2	7-1-2022	30	24	6 TANPA KETERANGAN
3	12-1-2022	30	29	1 TANPA KETERANGAN
4	13-1-2022	30	30	LENGKAP
5	14-1-2022	30	27	3 TANPA KETERANGAN
6	27-1-2022	30	23	7 TANPA KETERANGAN
7	28-1-2022	30	22	8 TANPA KETERANGAN
Total Ketidakhadiran				28

Sumber: BKPSDM Kabupaten Keerom, 2022

Data yang ditampilkan merupakan data ketidakhadiran melalui absen fingerprint PNS pada BKPSDM Kabupaten Keerom di bulan Januari 2022. Melalui data tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 28 kali ketidakhadiran yang dilakukan oleh pegawai pada BKPSDM Kabupaten Keerom.

**Tabel 4.6**

**Data Ketidakhadiran Absen Manual PNS di Bulan Januari 2022**

PRESENSI MANUAL				
NO	TANGGAL	JUMLAH (ORANG)	HADIR	KETERANGAN (ORANG)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

1	3-11-2021	30	29	1 TANPA KETERANGAN
2	4-11-2021	30	23	7 TANPA KETERANGAN
3	5-11-2021	30	18	12 TANPA KETERANGAN
4	12-11-2021	30	25	5 TANPA KETERANGAN
5	18-11-2021	30	20	10 TANPA KETERANGAN
6	19-11-2021	30	27	3 TANPA KETERANGAN
7	26-11-2021	30	25	5 TANPA KETERANGAN
Total Ketidakhadiran				42

Sumber: BKPSDM Kabupaten Keerom, 2021

Kemudian pada tabel berikutnya tersaji data ketidakhadiran absensi manual PNS pada BKPSDM Kabupaten Keerom. Melalui kedua tabel ini dapat dilihat bahwa terdapat lebih banyak jumlah ketidakhadiran pada penerapan absensi manual.

### 3.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu penilaian terhadap pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai dan pimpinan atau orang lain yang merasakan dampak dari suatu pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat diketahui melalui pemenuhan beban kerja dan pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui hal ini peneliti mewawancarai Kepala BKPSDM dengan pertanyaan bagaimana pimpinan menilai apakah beban kerja sudah sesuai dan telah terpenuhi. Pelayanan yang berkualitas kepada penerima layanan memperkuat tiap individu pegawai untuk memberikan yang terbaik. Selanjutnya peneliti melakukan observasi untuk melihat bagaimana pemenuhan beban kerja sudah sesuai atau belum sesuai dengan ketentuan yang ada.

**Tabel 4.5**

#### **Kelas Jabatan Pegawai BKPSDM Kabupaten Keerom**

No	Nama Jabatan	Kelas Jabatan	Nilai Jabatan
(1)	(2)	(3)	
1	Kepala Badan	14	3020
2	Sekretaris Badan	12	2240
3	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	8	1280
4	Pranata Komputer Ahli Pratama	8	1280
5	Bendahara	7	1080
6	Pengelola Gaji	6	690
7	Administrator Umum	5	505
8	Administrator Kepegawaian	5	505
9	Kasubbag Program dan Keuangan	8	1280
10	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	7	1080
11	Administrator Perencanaan dan Program	5	505
12	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	7	1080
13	Administrator Keuangan	5	505

14	Administrator Anggaran	5	505
15	Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	11	1930
16	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	6	690
17	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	6	690
18	Pengelola Kepegawaian	6	690
19	Pengelola Data	6	690
20	Administrator Umum	5	505
21	Kabid Mutasi dan Promosi	11	1930
22	Analisis Hukum Ahli Pratama	8	1280
23	Analisis Kepegawaian Ahli Pratama	8	1280
24	Pengolah Data dan Informasi	6	690
25	Administrator Perkantoran	5	505
26	Penelaah Teknis Kebijakan	7	1080
27	Kabid Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur	11	1930
28	Analisis Pengembang SDM Aparatur	7	1080
29	Analisis Diklat	7	1080
30	Analisis Kinerja	7	1080

*Sumber BKPSDM Kabupaten Keerom, 2022*

Pada data yang ditampilkan dapat dilihat Analisis Beban Kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Keerom. Dalam data ini terdapat kelas jabatan yang mana menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2022 kelas jabatan berhubungan dengan jabatan dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi keahlian dan pengalaman pegawai dalam suatu bidang maka semakin tinggi pula kelas jabatan yang dimiliki. Penggunaan fingerprint dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui efisiensi administrasi dan kenyamanan penggunaan, tentunya perlu dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa sistem tersebut memberikan nilai tambah yang sesuai bagi pegawai dan tidak menyebabkan ketidaknyamanan atau kekhawatiran yang tidak perlu.

Melalui wawancara yang dilakukan ditemui bahwa pelayanan yang diberikan sudah berjalan dengan baik. Hal ini diketahui melalui umpan balik dari pegawai yang menerima pelayanan di BKPSDM Kabupaten Keerom. Maka dapat diketahui, penggunaan fingerprint sudah berjalan dengan efektif dilihat dari tolak ukur kepuasan kerja.

### 3.4 Tanggung Jawab

Tanggungjawab merupakan pelaksanaan tugas para pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada negara dan masyarakat, semua hal pekerjaan yang dilakukan harus bisa dipertanggungjawabkan hasilnya. Tanggung jawab dapat dilihat melalui pelaksanaan tugas dan pemenuhan kewajiban administratif. Peneliti melakukan observasi di lapangan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai ini. Pelaksanaan tugas yang baik memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi menjalankan perannya dengan baik, menghasilkan output yang diharapkan, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan keseluruhan organisasi.

**Tabel 4.6**

#### **Beban Kerja BKPSDM Kabupaten Keerom**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>KELAS JABATAN</b>	<b>NILAI JABATA</b>
-----------	-------------	----------------	----------------------	---------------------

				N
1	2	3	4	5
1	Angelo PBL Frank, SE	Kepala Badan	14	3020
2	Arie Parmadanie, S.STP	Sekretaris Badan	12	2240
3	Prily Ezsra, S.STP	Kasubbag Umum dan Kepegawaian & BMD	8	1280
4	Erwin Fransiskus Muenda, S.Kom	Kasubbag Program dan Keuangan	8	1280
5	Abraham Aristoteles Manggrat, SE	Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Data	11	1930
6	Relawasti Saragih, ST, M.AP	Kabid Mutasi dan Promosi	11	1930
7	Dra. Dian Sulistiowati	Kabid Pengembangan Kompetensi SDM dan Penilaian Kinerja	11	1930
8	Friska Wey	Bendahara Gaji	7	1080
9	Sudi Hartono	Bendahara Pengeluaran	6	690
10	Fredo Felex De Fretes, ST	Pranata Komputer Ahli Pratama	8	1280
11	Andi Lili Suryani, SH	Administrator Umum	5	505
12	Wiwik Sriyani, SE	Administrator Kepegawaian	5	505
13	Bernadus Bere Hallan, S.IP	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	7	1080
14	Hermina Sena, S.Kom	Administrator Perencanaan dan Program	5	505
15	Farid Nurrokim, S.Kom	Penyusun Program anggaran dan Pelaporan	7	1080
16	Hijeria Paentu, S.Sos	Administrator Keuangan	5	505
17	Yufri, SE	Administrator Anggaran	5	505
18	Michael Jackson May, A.Md	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	6	690
19	Fince Ira Yulin Airori, ST	Pengelola Formasi dan Pengadaaan Pegawai	6	690
20	Pica J J waromi, S.STP	Pengelola Kepegawaian	6	690
21	Erwin Eko Saputro, A.Md.Sos	Pengelola Data	6	690
22	Sulestiyono, SH	Analisis Hukum Ahli	8	1280

		Pratama		
23	Selsius Luis Mamani	Administator Umum	5	505
24	Sugiati	Pengolah Data dan Informasi	6	690
25	Oscar Nof	Administrator Perkantoran	5	505
26	Cristoforus Was	Penelaah Teknis Kebijakan	7	1080
27	Afrida H L Tetjuari	Analisis Pengembang SDM	7	1080
28	Feronika Tudang Banne	Analisis Diklat	7	1080
29	Hanif Maulana Usman, S.STP	Analisis Hukum Ahli Pratama	8	1280
30	Syah Evelin Endama, S.STP	Analisis Kepegawaian Ahli Pratama	8	1280

*Sumber: BKPSDM Kabupaten Keerom, 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa pembagian tanggung jawab masing masing pegawai telah disesuaikan sesuai beban kerja mereka. Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2021 kelas jabatan berhubungan dengan jabatan dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi keahlian dan pengalaman pegawai dalam suatu bidang maka semakin tinggi pula kelas jabatan yang dimiliki. Tanggung jawab yang efektif dapat terlaksana melalui dua aspek utama yaitu pelaksanaan tugas dan pemenuhan kewajiban administratif.

Secara keseluruhan, penggunaan fingerprint dalam pemantauan kehadiran dan administrasi dapat memperkuat pemenuhan tanggung jawab pegawai dengan menyediakan cara yang efektif, akuat dan transparan dalam memperkuat pemenuhan tanggung jawab. Penggunaan *fingerprint* sudah berjalan sebagaimana mestinya namun temuan di lapangan menunjukkan masih terdapat oknum pegawai yang belum melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Sehingga dapat diketahui bahwa penerapan disiplin pegawai melalui tolak ukur tanggung jawab sudah berjalan cukup efektif.

### **3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Efektivitas Disiplin Pegawai Menggunakan Fingerprint di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Efektivitas disiplin pegawai menggunakan fingerprint di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom berjalan baik namun masih menemui kendala sehingga perlu ditingkatkan kembali. Penggunaan fingerprint berdampak positif terhadap peningkatan disiplin pegawai. Hal ini dapat diketahui melalui indikator efektivitas oleh Tangkilisan yaitu Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja dan Tanggung Jawab.

Sama halnya dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan fingerprint memberikan dampak bagi peningkatan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa Efektivitas disiplin pegawai menggunakan fingerprint di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Keerom berjalan baik

namun masih menemui kendala sehingga perlu ditingkatkan kembali. Perlunya peningkatan kesadaran pegawai dalam penggunaan fingerprint dimaksudkan agar pegawai lebih memahami pentingnya mengisi dan menggunakan fingerprint sehingga penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan pegawai dapat berjalan dengan baik.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni Kurangnya kedisiplinan pegawai kantor dalam menggunakan Fingerprint dan kurangnya penegakan peraturan serta pengawasan oleh pemimpin.

**Arah Masa Depan Penelitian.** Penulis menyarankan bahwa dalam mengatasi keterbatasan terhadap pegawai BKPSDM yaitu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam penggunaan Fingerprint Dan peningkatan pengawasan kehadiran pegawai.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Keerom khususnya BKPSDM Kabupaten Keerom, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta dukungan dan Pelajaran yang telah diberikan selama melaksanakan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anufia, Budur, and Thalha Alhamid, 'Instrumen Pengumpulan Data', 2019
- Arikunto, Suharsimi, 'Metode Penelitian', *Jakarta: Rineka Cipta*, 173 (2010)
- Creswell, John W, 'Desain Penelitian', *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif, Jakarta: KIK*, 2002, 121–80
- Noor, Shella, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 2018
- Soehartono, Irawan, *Metodologi Penelitian Sosial* (PT Remaja Rosdakarya Bandung, 2011)
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Amalia, Rizki, and Rini Juniarti, 'EFEKTIVITAS DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN MELALUI JOB FAIR (BURSA KERJA) DI KOTA MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5.2 (2017)
- Anong Nani dan Andi Maulana Wijaya, 'Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Sorowolio Kota Bau Bau', (2020)
- Fakhrudin, Ammar, Muhammad Azhar Syuhada, and Andini Desti Nur Rahmadina, 'Analysis of Advertising Ethics Violations in Television Advertisements: Reject the Wind Version by Rhenald Kasali and Andy F Noya', *Educationist: Journal of Educational and Cultural Studies*, 1.3 (2023), 305–9
- Firdawati, 'EFEKTIVITAS ABSENSI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GOWA', (2021)

- Hidayah, Aas Aliana Futriani, Robiah Al Adawiyah, and Prima Ayu Rizqi Mahanani, 'Efektivitas Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19', *JURNAL SOSIAL Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 21.2 (2020), 53–56
- Sari, Ikka Mayang, 'PENERAPAN FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG', (2019)
- Junaedi, Gatot Sambas, 'EFEKTIVITAS SISTEM PELAPORAN CEPAT BERBASIS GOOGLE FORM DI SATPOL PP PROVINSI JAWA BARAT', *Jurnal Konstituen Vol*, 4.1 (2022), 40–58
- Madjid, Udaya, dan Wahyudi Tomy 'EFEKTIVITAS FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MUSI BANYUASIN PROVINSI SUMATERA SELATAN', (2019)
- M, Suwandi, 'EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI PT TELKOM', (2018)
- Azizah, Syafira, 'PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT KOTA BANDAR LAMPUNG', (2022)

