

EFEKTIVITAS FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN KEHADIRAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS KOPERASI DAN UMKM DI KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN PROVINSI PAPUA

Jufri Achmad Putra

NPP. 32.1057

Asdaf Kabupaten Kepulauan Yapen, Provinsi Papua

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.1057@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra Sri Hartati., M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Fingerprint-based attendance systems are widely implemented to improve employee discipline, including in the Cooperative and UMKM Office of Kepulauan Yapen Regency. However, its effectiveness in enhancing work discipline still faces various technical and non-technical challenges. **Purpose:** To analyze the effectiveness of fingerprint systems in improving employee including in the Cooperative and UMKM Office of Kepulauan Yapen Regency. **Method:** This study uses a qualitative approach with data collection through interviews, observation, and documentation. **Result:** The fingerprint system proves to be quite effective in enhancing attendance targets, employee adaptability, and responsibility. However, challenges such as technical malfunctions, lack of employee awareness, and resistance to new systems still persist. **Conclusion:** The implementation of the fingerprint system has proven to be quite effective in improving employee discipline through accurate and transparent attendance recording. This system helps reduce unexcused absences and increases employees' sense of responsibility toward working hours. However, challenges such as technical issues and employee resistance to the new system still persist. Therefore, ongoing technical support and continuous socialization are needed to ensure the optimal implementation of the system.

Keywords: Effectiveness, Fingerprint, Employee Discipline

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Teknologi fingerprint dalam sistem absensi telah banyak diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, termasuk di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen. Namun, efektivitasnya dalam mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai masih memunculkan berbagai hambatan, baik secara teknis maupun non-teknis. **Tujuan:** Untuk menganalisis efektivitas penggunaan sistem fingerprint dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil:** Penerapan fingerprint terbukti cukup efektif meningkatkan kedisiplinan melalui pencapaian target kehadiran, kemampuan adaptasi, serta peningkatan kesadaran dan tanggung jawab pegawai. Namun, masih terdapat hambatan seperti gangguan alat fingerprint, rendahnya kesadaran sebagian pegawai, dan resistensi terhadap sistem baru. **Kesimpulan:** Penerapan sistem fingerprint cukup efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai melalui pencatatan kehadiran yang akurat dan transparan. Sistem ini membantu

mengurangi ketidakhadiran tanpa keterangan serta meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap waktu kerja. Namun, masih terdapat kendala seperti gangguan teknis dan resistensi pegawai terhadap sistem baru. Oleh karena itu, dukungan teknis dan sosialisasi yang berkelanjutan diperlukan agar implementasi sistem berjalan optimal.

Kata Kunci: Efektivitas, Fingerprint, Disiplin Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di lingkungan instansi pemerintah. Salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang diterapkan saat ini adalah melalui sistem absensi. Perkembangan teknologi telah mendorong banyak instansi untuk beralih dari sistem absensi manual ke sistem berbasis digital, seperti Absensi Automatic Fingerprint Identification System (AFIS), yang dinilai lebih akurat, objektif, dan sulit dimanipulasi (Serena et al, 2021).

Penerapan sistem fingerprint di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen merupakan salah satu bentuk inovasi pemerintah daerah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Implementasi sistem ini bertujuan untuk mengurangi manipulasi kehadiran, meningkatkan akuntabilitas, serta mendukung kebijakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dan kehadiran sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati No. 44 Tahun 2020 dan Peraturan Gubernur Papua No. 31 Tahun 2022.

Namun demikian, efektivitas dari sistem ini masih perlu ditinjau lebih lanjut. Berdasarkan data kehadiran pegawai pada bulan Agustus dan September 2024, meskipun terjadi sedikit peningkatan kedisiplinan, masih ditemukan sejumlah besar ketidakhadiran tanpa keterangan. Selain itu, dari hasil wawancara dengan pegawai, terungkap bahwa terdapat tantangan teknis dalam penggunaan alat fingerprint, seperti kesalahan pengenalan sidik jari, serta anggapan bahwa sistem ini justru menjadi beban administratif tambahan (Marcia & Ngoepe, 2021).

Sabrina L., et al (2024) menjelaskan bahwa meskipun teknologi fingerprint mampu mengotomasi pencatatan kehadiran secara signifikan, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada dukungan teknis yang memadai serta penerimaan dari pengguna sistem, terutama dalam mengatasi kendala teknis dan resistensi pegawai terhadap perubahan sistem.

Dengan demikian, penting untuk dilakukan kajian secara mendalam mengenai efektivitas penerapan sistem fingerprint terhadap peningkatan disiplin pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen, guna mengevaluasi apakah sistem ini telah berjalan sesuai tujuan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat optimalisasi penggunaannya.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Meskipun penggunaan sistem absensi fingerprint telah banyak diterapkan di berbagai instansi pemerintah dan diyakini mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai, namun implementasinya di lapangan masih menyisakan berbagai persoalan yang belum banyak dikaji secara mendalam, khususnya di wilayah dengan karakteristik geografis dan sumber daya yang terbatas seperti Kabupaten Kepulauan Yapen. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya lebih menekankan pada keunggulan teknologi fingerprint secara teoritis dan belum banyak membahas efektivitas riil dari sistem tersebut dalam konteks operasional harian di instansi pemerintahan daerah.

Di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen, penerapan sistem fingerprint telah diberlakukan sejak awal tahun 2022 sebagai bagian dari upaya peningkatan kedisiplinan pegawai. Namun, data menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum sepenuhnya menunjukkan perbaikan yang signifikan. Masih terdapat cukup banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, meskipun sistem fingerprint telah diimplementasikan. Selain itu, terdapat pula keluhan dari pegawai mengenai kendala teknis seperti kesalahan pembacaan sidik jari dan persepsi negatif bahwa sistem ini hanya menambah beban administrasi tanpa memberikan manfaat langsung terhadap peningkatan kinerja.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dari penerapan sistem fingerprint yakni peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai dengan realitas pelaksanaannya yang belum optimal. Hal inilah yang menjadi latar belakang penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, guna mengetahui sejauh mana efektivitas sistem fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai serta apa saja faktor yang menjadi penghambat dalam implementasinya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam perbaikan sistem pengawasan kehadiran yang lebih efektif dan kontekstual.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks pelaksanaan Absensi *Fingerprint*.

Penelitian Pertama oleh Thomy Wahyudi Ade Putra dan Udaya Madjid (2019) berjudul Efektifitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin pegawai di Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten musi banyuasin provinsu sumatera Selatan. menemukan bahwa Pencapaian target sudah sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh organisasi yaitu kinerja maupun tingkat kehadiran pegawai yang masih sesuai walaupun masih terdapat kendala atau hambatan dalam pelaksanaannya.

Penelitian Kedua oleh Ikka Mayang Sari (2019) yang berjudul Penerapan Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa penerapan fingerprint dalam meningkatkan disiplin pegawai sudah terlaksana dengan baik.

Penelitian Ketiga oleh Marcely Melani, Rosman Ilato, Romy Tantu (2024) yang berjudul Implementation of a Fingerprint Electronic Attendance Policy As A Support For Employee Work Discipline at The Business Management Agency (BPU) Of Gorontalo State University. (Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan absensi elektronik berbasis sidik jari di Universitas Negeri Gorontalo, khususnya di Badan Pengelola Usaha (BPU), telah diimplementasikan dengan cukup optimal.

Penelitian Keempat oleh Sam Cay, Dewi Sartika, Raden Yeti Sumiaty, Ani Meryati, Denok Sunarsi (2021) yang berjudul The Effect Of Fingerprint Attendance and Work Motivation on Employee Discipline on CV Story Of Copyright. Hasil penelitian absensi dengan metode fingerprint tidak berpengaruh independen (fingerprint attendance dan motivasi kerja) dan satu variabel dependen (disiplin pegawai)

Penelitian Kelima oleh Vikar Kumar Mishra dan Nishant Kumar Singh (2021) yang berjudul Fingerprint-Based Attendance Management System. Penelitian tersebut menunjukkan

bahwa Meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran dibanding sistem manual serta sistem berhasil mengurangi waktu administratif dalam pencatatan kehadiran.

1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang ditunjukkan melalui lima aspek utama dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

Pertama, dari sisi fokus penelitian, kajian ini secara khusus menganalisis efektivitas teknologi fingerprint dalam meningkatkan disiplin kehadiran pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen, yang belum banyak dikaji secara mendalam dalam konteks kelembagaan pemerintahan daerah di wilayah timur Indonesia.

Kedua, dari pendekatan teoritik, penelitian ini menggunakan teori efektivitas dari Tangkilisan (2005) yang menitikberatkan pada empat indikator, yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Pendekatan ini memberikan kerangka evaluatif yang menyeluruh terhadap implementasi fingerprint sebagai alat pengawasan kedisiplinan pegawai.

Ketiga, kebaruan kontekstual terletak pada lokasi penelitian, yaitu di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Yapen Provinsi Papua, yang memiliki karakteristik geografis dan tantangan infrastruktur yang berbeda dari wilayah lainnya, sehingga hasilnya memberikan kontribusi khas dan relevan bagi kebijakan lokal.

Keempat, temuan penelitian mengungkapkan bahwa meskipun teknologi fingerprint cukup efektif dalam meningkatkan kehadiran dan ketepatan waktu, masih terdapat kendala signifikan seperti resistensi pegawai terhadap sistem baru, keterbatasan pemahaman teknologi, serta gangguan teknis perangkat, yang belum banyak dibahas dalam studi-studi terdahulu.

Kelima, dari segi metode, penelitian ini menggabungkan teknik observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi internal, yang memperkuat validitas data serta menambah dimensi empiris dalam mengevaluasi teknologi fingerprint dalam sistem kepegawaian.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan, menganalisis dan mengetahui efektifitas teknologi fingerprint dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen. Kendala dalam penerapan fingerprint dan upaya yang dilakukan Dinas Koperasi dan UMKM untuk mengatasi kendala tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan studi kasus, yang memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena sosial secara lebih holistik. Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Data dikumpulkan dari berbagai sumber melalui teknik triangulasi, serta dianalisis secara induktif dengan fokus pada makna, bukan generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Pemilihan metode kualitatif dalam penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan untuk memahami fenomena secara menyeluruh dan mendalam dari sudut pandang para pelaku langsung.

Metode ini memberikan peneliti untuk menangkap realitas sosial yang kompleks dan dinamis, termasuk pengalaman, persepsi, serta hambatan yang dihadapi oleh para pegawai dan pengelola sistem absensi fingerprint. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang utuh dan kaya makna, yang tidak dapat dicapai melalui pendekatan kuantitatif.

Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengkaji secara mendalam efektivitas penggunaan teknologi fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan kehadiran pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen Provinsi Papua. Melalui pendekatan ini, peneliti mengeksplorasi bagaimana sistem absensi fingerprint dijalankan, apa saja kendala teknis dan non-teknis yang dihadapi dalam implementasinya, serta upaya yang telah dilakukan oleh instansi dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kehadiran pegawai.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna serta konteks sosial yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian kualitatif bersifat dinamis dan terbuka terhadap munculnya fenomena baru di lapangan yang sesuai dengan prinsip alami dari pendekatan ini (Simangunsong, 2017:190). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016:225) bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi secara sistematis dari sumber data yang relevan.

Dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan secara purposive menjadi strategi yang umum digunakan untuk memperoleh data yang kaya dan mendalam. Menurut Patton (2015), purposive sampling adalah pemilihan sengaja terhadap kasus-kasus yang dianggap paling relevan dan mampu memberikan informasi penting terkait fenomena yang diteliti. Dengan cara ini, peneliti dapat fokus pada individu atau kelompok yang memiliki pengalaman atau pengetahuan khusus mengenai pelaksanaan dan penggunaan sistem absensi fingerprint. Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive, yaitu orang-orang yang dianggap memahami dan terlibat langsung dalam pelaksanaan dan penggunaan sistem absensi fingerprint. Berdasarkan kriteria tersebut, informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang, yang terdiri dari pejabat pengambil kebijakan pada Dinas Koperasi dan UMKM hingga beberapa pegawai pengguna fingerprint di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mengukur Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Kepulauan Yapen menggunakan konsep Efektivitas Tangkilisan (2005:141) yang memiliki 4 dimensi sebagai berikut:

1. Pencapaian Target dengan indikatornya Tingkat keberhasilan pencatatan kehadiran dan Ketepatan waktu pencatatan kehadiran
2. Kemampuan Adaptasi dengan indikatornya Tingkat partisipasi pegawai dalam penggunaan fingerprint dan Tingkat adaptasi terhadap perubahan sistem
3. Kepuasan Kerja dengan indikatornya Kenyamanan penggunaan dan Peningkatan disiplin
4. Tanggungjawab dengan indikatornya Kesadaran melakukan absensi tepat waktu dan Kepatuhan aturan

3.1 Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Kepulauan Yapen

Pada dimensi Pencapaian Target, Penerapan sistem fingerprint secara umum memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian target kehadiran pegawai. Sebelum sistem ini diterapkan, tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan masih tergolong tinggi. Setelah penerapan fingerprint, terjadi penurunan yang cukup signifikan pada angka ketidakhadiran, yang menunjukkan bahwa sistem ini telah membantu menciptakan budaya kerja yang lebih tertib. Pegawai menjadi lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu karena data kehadiran terekam secara otomatis dan terhubung dengan sistem penilaian kinerja serta pemberian tambahan penghasilan. Selain itu, absensi berbasis fingerprint telah meminimalisir kehadiran fiktif yang sebelumnya dapat dilakukan melalui tanda tangan manual, sehingga target kehadiran instansi menjadi lebih terukur dan valid.

Pada dimensi Kemampuan Adaptasi, Kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap sistem fingerprint dapat dikatakan cukup baik. Meskipun pada tahap awal terdapat kesulitan dalam penggunaan alat karena keterbatasan pengetahuan teknologi, seiring berjalannya waktu sebagian besar pegawai mampu menyesuaikan diri. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pegawai yang melakukan absensi secara tepat waktu. Adaptasi ini tidak hanya mencerminkan kesiapan teknis individu, tetapi juga menunjukkan adanya perubahan budaya organisasi menuju sistem kerja berbasis digital. Adaptasi yang cepat terhadap penggunaan teknologi mencerminkan kemampuan organisasi dalam menerima perubahan serta kesiapan menuju tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (e-government).

Pada dimensi Kepuasan Kerja, sistem fingerprint memberikan dua dampak yang berbeda. Di satu sisi, sebagian besar pegawai merasa bahwa sistem ini mempermudah proses absensi, menghemat waktu, dan meningkatkan efisiensi administratif. Mereka tidak lagi harus mengisi daftar hadir manual yang memakan waktu dan berpotensi menimbulkan kesalahan pencatatan. Di sisi lain, beberapa pegawai merasa terbebani dengan sistem ini karena setiap keterlambatan dan ketidakhadiran langsung tercatat secara otomatis dan dapat berimplikasi pada pengurangan tunjangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem ini mendukung transparansi, masih diperlukan pendekatan manajerial yang bersifat edukatif agar sistem ini tidak hanya dianggap sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab pegawai.

Pada dimensi Tanggung Jawab, Sistem fingerprint memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas kedinasan. Dengan sistem yang tidak dapat diwakilkan, setiap pegawai bertanggung jawab penuh terhadap waktu kedatangannya sendiri. Hal ini menciptakan kesadaran kolektif bahwa kehadiran dan ketepatan waktu merupakan bagian dari etika kerja dan integritas profesional. Pegawai tidak lagi bisa memanipulasi waktu kedatangan, sehingga kehadiran menjadi lebih jujur dan akuntabel. Selain itu, data kehadiran yang terekam menjadi acuan dalam evaluasi kinerja, pemberian tunjangan, dan pengambilan keputusan manajerial lainnya. Oleh karena itu, sistem ini turut mendorong lahirnya budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab di lingkungan dinas.

3.2 Hambatan-hambatan Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Kepulauan Yapen

Penerapan sistem fingerprint dalam pemantauan kehadiran pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM membawa berbagai manfaat, namun tidak terlepas dari beberapa kendala yang perlu diatasi agar sistem dapat berjalan dengan lebih efektif. Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi:

1. Kurangnya Kedisiplinan Pegawai

Dalam penggunaan fingerprint ini masih ditemui pegawai yang kurang sadar, adanya pegawai yang menganggap remeh fingerprint dan akhirnya terlambat dalam pengisian mengakibatkan tidak efektifnya fingerprint ini. Hal lain juga menunjukkan bahwa pegawai masih belum memiliki kesadaran untuk menggunakan fingerprint secara tepat waktu dan ini menunjukkan ketidaktaatan pegawai terhadap ketentuan yang berlaku serta tidak memiliki kesadaran bahwa hal itu penting. Selain dari kurangnya kesadaran pegawai untuk melakukan fingerprint, kedisiplinan juga menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan presensi.

2. Kesalahan penggunaan alat Fingerprint

Salah satu kendala utama dalam penerapan sistem fingerprint adalah masalah pada pengoperasiannya. Beberapa masalah yang sering terjadi termasuk alat fingerprint yang gangguan atau kesulitan dalam membaca sidik jari pegawai, terutama jika kondisi alat tidak terawat atau sidik jari pegawai terpengaruh oleh pekerjaan yang membuatnya kasar. Hal ini dapat menyebabkan keterlambatan pencatatan waktu kehadiran dan mengganggu kelancaran operasional. Adanya penerapan fingerprint sebagai upaya dalam mengatasi masalah kedisiplinan pegawai yang ada. Seperti yang diketahui pada uraian sebelumnya, upaya ini dilakukan sebagai usaha dalam mengatasi kurangnya disiplin pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen. Pengawasan terkait kehadiran bagi pegawai oleh pimpinan pada suatu organisasi ini berpengaruh pada kualitas kerja dan tujuan kerja suatu organisasi, oleh sebab itu kedisiplinan adalah kunci utama dalam menggapai tujuan organisasi yang lainnya, hal ini juga bertujuan untuk membantu pimpinan memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan sesuai peraturan yang ada, serta untuk mempromosikan budaya kerja yang disiplin dan produktif.

3.3 Upaya Mengatasi Hambatan Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Kehadiran Pegawai di Lingkungan Dinas Koperasi dan Umkm di Kabupaten Kepulauan Yapen Provinsi Papua

Hambatan dan permasalahan pastinya akan selalu ada dalam suatu kegiatan maka dari itu perlu adanya upaya dalam mengatasi permasalahan dan penanganannya.

1. Peningkatan Kedisiplinan Pegawai

Perlunya peningkatan kekesadaran terhadap pegawai dalam penggunaan fingerprint dimaksudkan agar pegawai dapat lebih memahami pentingnya mengisi dan menggunakan fingerprint sehingga penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan pegawai dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya punishment atau hukuman dan serta reward bisa menjadi

salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran dan memotivasi pegawai dalam menggunakan fingerprint saat bekerja. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa punishment yang paling sering diberikan yaitu berupa pemotongan gaji kepada oknum pegawai yang tidak disiplin. Peningkatan disiplin dimaksudkan agar pegawai lebih disiplin saat berada di kantor sehingga tidak meninggalkan ruang kerjanya dengan alasan tidak jelas ataupun pergi ke kantor hanya sekedar mengisi fingerprint kemudian pergi meninggalkan tempat kerja.

2. Penanganan penggunaan fingerprint

Dalam hal penanganan penggunaan fingerprint sehingga dalam proses penggunaannya tidak terjadi problem atau hambatan agar pendataan terkait kehadiran pegawai dapat terlaksana dengan baik. Dengan adanya pemeriksaan dan pemeliharaan yang dilakukan seperti yang diketahui sebelumnya upaya tersebut berfungsi untuk mengatasi hambatan yang ada. Adanya pengawasan dan pemeliharaan ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai dapat menggunakan alat fingerprint dengan maksimal tanpa terkendala apapun.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi ini berfokus pada efektivitas sistem absensi fingerprint dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kepulauan Yapen, berdasarkan analisis yang mengacu pada teori efektivitas dari Tangkilisan (2005) yang meliputi empat indikator: pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem fingerprint cukup efektif dalam meningkatkan kehadiran pegawai, namun masih terdapat kendala teknis dan faktor eksternal yang memengaruhi hasilnya.

Pertama, pada aspek pencapaian target, ditemukan bahwa kehadiran pegawai mengalami peningkatan sejak diterapkannya fingerprint. Hal ini sejalan dengan temuan Thomy Wahyudi Ade Putra (2019) yang menyatakan bahwa meskipun terdapat hambatan, target kehadiran tetap tercapai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin.

Kedua, dari sisi adaptasi, sebagian besar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sistem fingerprint. Namun, masih ada beberapa yang belum terbiasa atau tidak memahami sistem dengan baik. Hal ini konsisten dengan temuan Ikka Mayang Sari (2019) dalam konteks sekolah, yang juga menyebutkan bahwa meskipun sistem fingerprint berjalan baik, tidak semua pegawai segera menyesuaikan diri dengan teknologi tersebut.

Ketiga dari indikator kepuasan kerja, beberapa pegawai merasa sistem ini membantu memperjelas kinerja, tetapi sebagian lain merasa terbebani karena sistem dianggap sebagai bentuk pengawasan berlebihan. Ini sejalan dengan penelitian oleh Marcely Melani et al. (2024) di Universitas Negeri Gorontalo, yang mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap kebijakan yang diterapkan.

Keempat dari segi tanggung jawab, kesadaran pegawai untuk hadir tepat waktu masih belum merata. Masih ditemukan keterlambatan akibat alasan cuaca dan tanggung jawab keluarga. Hal ini bertentangan dengan penelitian oleh Sam Cay et al. (2021) yang menyatakan bahwa fingerprint tidak terlalu berpengaruh terhadap disiplin, melainkan lebih signifikan terhadap motivasi kerja.

Kelima dari sisi efisiensi administrasi, penggunaan fingerprint terbukti mengurangi waktu

rekapitulasi absensi secara manual. Hal ini senada dengan temuan Vikar Kumar Mishra & Nishant Kumar Singh (2021) yang menyebutkan bahwa sistem berbasis sidik jari meningkatkan efisiensi pencatatan kehadiran dan mengurangi beban administratif.

Dengan demikian, secara umum temuan penelitian ini sejalan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya dalam menyoroti efektivitas fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan. Namun, perbedaan konteks geografis, budaya kerja, dan kesiapan teknologi menjadi faktor pembeda utama yang menambah kekayaan literatur mengenai efektivitas sistem fingerprint di instansi pemerintahan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan sistem absensi fingerprint terbukti cukup efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai, dimanapada dimensi target telah berhasil dicatat waktu kehadiran dan targetnya, pada dimensi adaptasi pegawai mampu beradaptasi dengan sistem yang baru sehingga terjadi kepuasan kerja dan kenyamanan pegawai yang mampu hadir secara disiplin, namun untuk dimensi tanggung jawab melakukan absensi tidak sepenuhnya disadari bahwa itu adalah sebuah kewajiban sehingga pada dimensi tanggung jawab masih ada kelemahan. Terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi fingerprint antara lain adanya gangguan teknis pada perangkat fingerprint, kesalahan dalam pemindaian sidik jari, serta kurangnya pemahaman sebagian pegawai terhadap teknologi ini. Selain itu, ada resistensi dari sebagian pegawai terhadap sistem baru yang dianggap sebagai bentuk kontrol ketat. Untuk mengatasi hal tersebut, pihak dinas telah melakukan berbagai upaya, antara lain melalui peningkatan sosialisasi dan pelatihan penggunaan sistem, pemeliharaan dan pembaruan perangkat secara berkala, serta penerapan kebijakan disiplin yang lebih tegas dan konsisten.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni Dinas Koperasi Dan Umkm Di Kabupaten Kepulauan Yapen Provinsi Papua.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Kehadiran Pegawai di Lingkungan Dinas Koperasi dan Umkm Di Kabupaten Kepulauan Yapen Provinsi Papua untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Koperasi dan Umkm Di Kabupaten Kepulauan Yapen Provinsi Papua beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ade Putra, T. W., & Majid, U. (2019). Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 45–55.
- Cay, S., Sartika, D., Sumiaty, R. Y., Meryati, A., & Sunarsi, D. (2021). The Effect of Fingerprint

- Attendance and Work Motivation on Employee Discipline on CV Story of Copyright. *Journal of Research in Business and Management*, 9(4), 13–19.
- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative Research Methods* (5th ed.). SAGE Publications.
- Melani, M., Ilato, R., & Tantu, R. (2024). Implementation of a Fingerprint Electronic Attendance Policy as a Support for Employee Work Discipline at the Business Management Agency (BPU) of Gorontalo State University. *International Journal of Public Administration and Management*, 6(1), 12–20.
- Marcia, N., Ngoepe, M., (2021). *Compliance with freedom of information legislation by public bodies in South Africa*, 38(2), 101567. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101567>
- Mishra, V. K., & Singh, N. K. (2021). *Fingerprint-Based Attendance Management System. International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 10(5), 88–91.
- Nuridin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Ruskarini, R. (2017). *Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Akidah Melalui Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam (SKI)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Serena, B., et al (2021). *SRTP assessment of passenger ships: a simulation tool*, Volume 180 Pages 571-580. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.01.277>
- Sari, I. M. (2019). *Penerapan Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tangkilisan, H. R. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Sabrina L., et al (2024). *PAS - A Feature Selection Process Definition for Industrial Settings*, Pages 308-316. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.01.030>