

## **Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara**

*The Effectiveness Of Implementing Fingerprint Absence On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Office Of The Regional Financial And Asset Management Agency, Toraja Utara District*

**Ujhi Dwiyanti\*, Ade Ferry Afrizal, Nining Haslinda Zainal**

Pogram Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

\*email: [ujhi\\_d@yahoo.co.id](mailto:ujhi_d@yahoo.co.id)

Diterima: 10 Maret 2022 / Disetujui : 30 Juli 2022

### **Abstrak**

Fingerprint adalah salah satu program pemerintah yang hadir sebagai solusi yang dianggap dapat menyelesaikan atau meminimalisir masalah disiplin kehadiran pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh absensi fingerprint dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai serta cara mengatasi masalah indisipliner pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini mengambil data di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara dengan cara melakukan observasi langsung, wawancara dengan informan dan observasi pustaka dengan mengambil data yang penting di bidang kepegawaian dan program. Proses analisis data menggunakan teknik analisis dan deskriptif dengan melalui tiga alur penerapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi data. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dan kedisiplinan pegawai tidak akan berpengaruh terhadap penerapan absensi fingerprint jika bukan kesadaran dari diri pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kesadaran pegawai akan ketaatan pada jam kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai serta efektifnya absensi fingerprint digunakan dalam peningkatan kinerja

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

### **Abstract**

*The fingerprint is one of the government programs that are present as a solution that is considered to be able to solve or minimize employee attendance discipline problems. The purpose of this study was to determine the extent of the influence of fingerprint absenteeism in improving employee performance and discipline and how to overcome employee disciplinary problems at the Regional Financial and Asset Management Agency office of North Toraja Regency. This study collects data at the office of the Regional Financial and Asset Management Agency of North Toraja Regency by conducting direct observations, interviews with informants, and library observations by taking important data in the field of staffing and programs. The data analysis process uses analytical and descriptive techniques through three application paths, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawing/data verification. The results of this study indicate that employee performance and discipline will not affect the application of fingerprint attendance if it is not employee awareness. This means that the higher the employee's awareness of compliance with working hours, the higher the performance achieved and the effectiveness of fingerprint attendance in improving performance*

**Keywords:** Effectiveness, Performance, Discipline, Fingerprint



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## **A. PENDAHULUAN**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kini semakin pesat. Sejalan dengan hal tersebut, disetiap instansi pemerintahan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja mereka dalam menyelesaikan suatu masalah yang lebih akurat dengan tujuan dapat tercapai dengan baik. Didalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa fungsi diantaranya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan dikatakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena dengan kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik dan optimal sedangkan sebaliknya, tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Dengan disiplin yang baik, para pegawai akan menaati semua tata tertib yang ada, seperti pelaksanaan suatu pekerjaan yang sesuai dengan rancangan yang sudah ditetapkan. Maka dari kedisiplinan itu harus ditegakkan di setiap instansi agar tujuan dari instansi tercapai (Surya, 2016). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Bab VI Penilaian Kerja dan Disiplin pasal 228, 229 dan 230. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 merupakan kelanjutan dari UU nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Solusi untuk menghindari kelemahan pengawasan disiplin kinerja pegawai dalam peningkatan disiplin sumber daya aparatur dilakukan dengan menggunakan sistem pencatatan kehadiran melalui penerapan sistem absensi elektronik yaitu finger print. Absen sidik jari (finger print) merupakan struktur genetika dalam bentuk rangka yang sangat detail dan tanda yang melekat pada diri manusia yang tidak dapat dihapus atau diubah. Sidik jari ibarat barcode diri manusia yang menandakan tidak ada pribadi yang sama. Sidik jari bersifat spesifik, permanen serta mudah diklasifikasikan (Misbach, 2010).

Contoh instansi yang sudah menerapkan absensi fingerprint untuk memotivasi kerja pegawainya, yaitu di Institut Pertanian Bogor (IPB). (Ahmad, 2006) Hubungan Penerapan Absen Sidik Jari (fingerprint) dengan motivasi dan kinerja karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor-Jawa Barat). Hasil dari penelitian tersebut yaitu penerapan sistem absensi fingerprint tersebut memiliki pengaruh yang baik, sehingga tidak ada lagi pegawai yang melakukan korupsi waktu dan tidak lagi menitip absen kepada pegawai lain.

Pada awal Tahun 2014, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara telah menerapkan absen sidik jari/fingerprint (Mariana, 2019), dimana absen tersebut untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang dilakukan oleh pegawai. Pemerintah Kabupaten Toraja Utara telah menyediakan dimasing-masing instansi atau kantor sebuah alat fingerprint yaitu peralatan absensi canggih yang merekam sidik jari pegawai saat jam kerja datang dan jam pulang kerja. Para pegawai tidak bisa lagi menitip absensi kepada sesama temannya, karena peralatan ini hanya merekam sidik jari pegawai yang bersangkutan. Selain itu peralatan ini bekerja secara online dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut dan juga memudahkan administrasinya merekap absensi para pegawai untuk dievaluasi.

Berdasarkan informasi dari salah satu pegawai yang bekerja pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara menyatakan bahwa dimana sistem kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara telah melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada. Tetapi dari data berupa absen yang diberikan kepada penulis, terdapat beberapa pegawai tidak mematuhi jam kerja sesuai peraturan yang berlaku. Namun jika dibandingkan antara sebelum dan sesudah penerapan absen fingerprint, dapat dikatakan ada perubahan yang signifikan dalam peningkatan disiplin

kinerja pegawai di bandingkan sebelum berlakunya penerapan absen fingerprint karena absen manual memiliki banyak kekurangan terutama dalam pengimputan data yang tidak sesuai dengan keadaan serta adanya pemalsuan kehadiran yang dilakukan seperti mewakili pegawai dalam mengisih daftar kehadiran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya finger print kinerja pegawai meningkat namun dalam kedisiplinan masih kurang efektif. Kedisiplinan hanya sebagai salah satu indikator dari penilaian kinerja, namun disisi lain ada aturan yang mengikat mengenai kedisiplinan kerja tersebut sehingga ada dampak atau sanksi yang akan di terima oleh pegawai seperti pengurangan tunjangan atau penghasilan (Mariana, 2019).

Selain itu, Pemerintah Kabupaten Toraja Utara memberikan tunjangan atau tambahan penghasilan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan jumlah nilai kehadiran pegawai dari hasil perekapan absensi para pegawai (Mariana, 2019). Maka dari pemberian tunjangan kinerja tersebut setiap pegawai harus taat pada ketentuan kehadiran serta menjalankan kantugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang ada, namun bagi yang tidak taat terhadap aturan yang ada akan beresiko pada pemberian tunjangan kinerja. Dan dengan aturan yang ada diharapkan setiap pegawai menjadikannya sebagai motivasi dalam bekerja sesuai dengan Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara, atas perubahan dari Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 26 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Pada tahun 1980 merupakan awal berkembangnya fingerprint sebagai teknologi. Berkembangnya fingerprint ini didasari dengan adanya perbuatan kriminal yang dimana digunakan untuk mengidentifikasi pelaku kriminal tersebut. Gagasan ini dikemukakan oleh Sir Francis Falton dari Inggris. Pada saat ini fingerprint banyak digunakan salah satunya yaitu untuk mencatat daftar kehadiran pegawai yang biasa disebut absensi fingerprint.

Fingerprint merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung unsur-unsur fisik yang diungkapkan oleh Gordon B. Davis mengenai kerangka dasar sistem informasi manajemen adalah perangkat keras terdiri atas pusat pengelolaan, unit masukan/keluaran, unit penyimpanan, file dan peralatan penyimpan data. Database yaitu data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik seperti buku, panduan dan instruksi. Seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia, penyimpanan data dan pimpinan pusat informasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh absensi fingerprint dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai serta cara mengatasi masalah indisipliner pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Toraja Utara.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan mendeskripsikan sesuatu masalah. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiono, 2009). Dinas Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Toraja Utara Merupakan lokasi penelitian ini dilakukan dan berlangsung sejak tanggal 11 Februari 2020 hingga 31 Maret 2020. Dalam penelitian ini

data-data yang diambil digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara terhadap informan dan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam menentukan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yang akan disesuaikan dengan kondisi lapangan. Sedangkan data sekunder yang sifatnya mendukung keperluan data primer misalnya catatan atau dokumentasi berupa absensi, daftar gaji, laporan keuangan dan sebagainya yang telah tersedia. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi data yaitu observasi (pengamatan), wawancara (Interview) dan observasi pustaka (Literatur Review).

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah dimana rumusan masalah yang pertama yaitu apakah penggunaan absensi fingerprint efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten toraja utara. Disini peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai setelah di terapkannya absensi fingerprint yaitu dapat ditinjau dari segi kualitas pegawai dengan hasil wawancara dan hasil dari penilaian kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Toraja Utara periode 2019.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS pasal 41 yang dimana membahas bagaimana cara dalam memberikan penilaian kinerja PNS. Hasil penilaian kinerja PNS dilihat dari penggabungan SKP dan Nilai perilaku kerja pegawai itu sendiri. Hasil itulah yang akan menjadi tolak ukur dari kualitas kinerja pegawai tersebut.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Toraja Utara Periode 2019.

Tahun	Jumlah pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja (%)	Ket
2019	28	86,65	Baik

Sumber: Data Sub Bidang Penilaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Toraja Utara, 2021

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala badan yang menyatakan mengenai penerapan absensi fingerprint bahwa:

“Mengenai hasil kerja pegawai setelah diterapkannya absensi fingerprint, hasil kinerja mulai membaik dan kinerja semakin meningkat karena dengan adanya absensi Fingerprint pegawai lebih taat berada di kantor dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab masing-masing.” (Martinus Sampelalong, 19 Februari 2020)

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan dan dari hasil kinerja pegawai BPKAD Toraja Utara yang diberikan kepada peneliti yang dimana berlandaskan dengan peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian kinerja PNS dapat dikatakan bahwa hasil kualitas kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Toraja Utara meningkat setelah adanya absensi Fingerprint.

Adapun dari segi kuantitas kinerja pegawai peneliti melakukan wawancara dengan informan dan mengambil data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada kantor BPKAD Toraja Utara. adapun hasil wawancara dengan sekretaris badan yang menyatakan bahwa:

“Pencapaian target kinerja pegawai setelah adanya absensifingerprint pada umumnya sudah tercapai sesuai dengan hasil yang diharapkan, namun kembali pada diri pegawai itu sendiri bagaimana dia menyelesaikan target kerja yang diberikan kepadanya. Tapi sejauh ini kinerja pegawai membaik” (Serlin Palembang, 19 Februari 2020) Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris badan yang menyatakan kinerja pegawai sejauh ini meningkat dan sasaran kerja tercapai sejalan

dengan yang dikemukakan oleh kasubbag. Program dan keuangan yang menyatakan bahwa: “Ya sudah merata, karena sesuai kegiatannya masing-masing bagian/bidang dapat melaksanakan tugasnya.” (Mariana Limbong, 19 Februari 2020)

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan yang menyatakan bahwa kuantitas kinerja pegawai sudah tercapai dan pembagian tugas merata kepada setiap pegawai yang dimana di dukung dengan adanya SKP yang dimiliki setiap pegawai sesuai dengan uraian tugas dan dilandasi dengan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 bab III pasal 10 yang membahas mengenai rancangan pembuatan SKP yang dimana menjadi tolak ukur pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga target kinerja pegawai yang diharapkan sesuai dengan SKP yang telah ditetapkan.

Apabila ditinjau dari segi kemandirian pegawai, maka peneliti mendapat penjelasan hasil wawancara dari pada informan yang berkaitan dengan kemampuan dan pemahaman dalam melaksanakan Tugas. Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan kasubbag. Program dan keuangan yang menyatakan bahwa:

“Ya, pegawai paham terkait tugas yang harus dikerjakan atau tugas yang diberikan atasan langsung. Sebelum mengerjakan tugas, perlu dibimbing dan memberi penjelasan maksud dan tujuan tugas yang diberikan agar tidak terjadi keliru dalam menjalankan tugasnya.” (Mariana Limbong, 19 Februari 2020)

Tanggapan lain dari informan staff pegawai yang menyatakan bahwa:

“Ya Paham dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kegiatannya masing-masing bidang dan butuh pelatihan keterampilan agar lancar dalam menjalankan tugasnya dengan baik.” (Marcel Harianto, 3 Maret 2020)

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menjelaskan bahwa pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan apa yang dikerjakannya namun perlu adanya bimbingan kepada pegawai agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja yang berlaku pada Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 17 tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS pada kantor BPKAD Kabupaten Toraja Utara Bab V pasal 9 ayat 1.

Adapun rumusan masalah kedua yaitu bagaimana cara mengatasi masalah indisipliner pegawai pada kantor badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten toraja utara. disini peneliti menemukan bahwa kedisiplinan pegawai akan kehadiran setelah diterapkannya absensi fingerprint yaitu dapat ditinjau dari segi frekuensi kehadiran pegawai dengan hasil wawancara dan data absensi fingerprint pegawai BPKAD Kabupaten Toraja Utara bulan Oktober Desember 2019.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS Bab III bagian kedua pasal 7 yang dimana membahas mengenai tingkat dan jenis hukuman disiplin dan Peraturan Bupati Nomor 17 tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS pada BPKAD Kabupaten Toraja Utara. Untuk mengetahui pelaksanaan absensi fingerprint pegawai sesuai dengan yang diterapkan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Toraja Utara Periode November 2019.

PNS BPKAD	Jumlah PNS yang Fingerprint, Tanggal 22 November 2019-11 Desember 2019																
	1	2	4	5	6	7	8	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21
Jumlah PNS	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Jumlah pegawai yang finger	17	18	13	14	8	15	13	15	16	1	18	23	16	19	15	19	18
Jumlah pegawai yang tidak finger	10	9	14	13	19	12	14	12	11	9	9	4	11	8	12	8	9

PNS BPKAD	Jumlah PNS yang Fingerprint, Tanggal 22 November 2019-11 Desember 2019																
	22	23	25	26	27	28	29	30	2	3	4	5	6	7	9	10	11
Jumlah PNS	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Jumlah pegawai yang fingerprint	15	18	19	18	15	16	9	13	15	15	16	13	12	20	14	13	15
Jumlah pegawai yang tidak fingerprint	12	9	8	9	12	11	18	14	12	12	11	14	15	7	13	14	12

PNS BPKAD	Jumlah PNS yang Fingerprint, Tanggal 22 November 2019-11 Desember 2019												
	12	13	14	16	17	18	19	20	21	23	26	27	28
Jumlah PNS	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Jumlah pegawai yang fingerprint	11	8	9	22	20	16	18	12	14	16	12	9	12
Jumlah pegawai yang tidak fingerprint	16	19	18	5	7	11	9	15	13	11	15	18	16

Sumber: Data sub bidang program dan keuangan BPKAD Kabupaten Toraja Utara, 2021.

Didalam pelaksanaan frekuensi kehadiran, penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan terkait penerapan absensi fingerprint dalam meningkatkan kehadiran pegawai, pencapaian target kehadiran pegawai dan ketaatan waktu. Adapun hasil wawancara dengan kepala badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten toraja utara mengatakan bahwa:

“Ya, penerapan absensi fingerprint untuk mengurangi rendahnya kehadiran pegawai tetapi kenyataan hanya 70% pegawai melakukan absen sidik jari melalui fingerprint. Ada beberapa faktor sehingga pegawai tidak melakukan absen fingerprint yaitu jarak rumah pegawai yang cukup jauh dengan kantor, lupa melakukan absen karena buruh-buruh dan sebagainya. (Martinus Sampelalong, 19 Februari 2020 )

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala badan mengenai peningkatan kehadiran pegawai yang menyatakan bahwa belum sepenuhnya meningkat dan sejalan yang dikemukakan oleh sekretaris badan dan staff pegawai yang menyatakan bahwa:

“Setelah diterapkannya absensi fingerprint sampai sekarang masih belum efektif. Karena dilingkungan kerja masih banyak pegawai meninggalkan tugasnya tanpa izin dari atasan langsung.” (Serlin Palembang, 19 Februari 2020)

“Saat diterapkannya absensi fingerprint sampai sekarang kehadiran pegawai masih kurang efektif karena masih banyak pegawai kurang disiplin kerja. Seperti masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, ada juga pegawai masuk kerja atau pulang kerja tanpa melakukan absensi fingerprint.” (Iriani, 3 Maret 2020)

Ketaatan waktu juga merupakan bagian dari frekuensi kehadiran dimana menaati ketentuan jam kerja adalah setiap pegawai wajib datang tepat waktu, melksanakan tugas, dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku. Adapun hasil wawancara dari kasubbag.program dan keuangan yang menyatakan bahwa:

“Berdasarkan data print out hasil rekapitulasi absensi sidik jari bulanan hanya 70% kehadiran pegawai, artinya ada sebagian pegawai tidak masuk kerja, atau terlambat masuk kerja dan sebagian pegawai pulang kerja tidak tepat waktu” (Mariana Limbong, 19 Februari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dari para informan, penulis dapat menyimpulkan dari tiga pertanyaan tentang frekuensi kehadiran yaitu setelah diterapkannya absensi fingerprint dari hasil wawancara informan mengatakan dapat meningkatkan kehadiran pegawai tetapi kenyataannya berdasarkan bukti sumber data tabel fingerprint jam masuk kerja PNS BPKAD Kabupaten Toraja Utara menunjukkan bahwa peningkatan kehadiran pegawai dan pencapaian target kehadiran pegawai masih rendah dan belum maksimal serta kurang efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dikarenakan pegawai kurang disiplin pada

peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS yang membahas mengenai sanksi yang akan diberikan serta pemotongan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang melanggar pada ketentuan jam kerja pada Peraturan Bupati Nomor 17 tahun 2017 tentang pemberian tambahan penghasilan bagi PNS BPKAD Kabupaten Toraja Utara.

Adapun dari ketaatan pada standar kerja, peneliti melakukan wawancara dengan informan dan peneliti mengajukan dua pertanyaan kepada informan yaitu standar kerja yang diterapkan dan pekerjaan dilakukan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Hasil wawancara dari informan staff pegawai yang menyatakan bahwa:

“Tidak ada standar operasional Prosedur sejak pembentukan organisasi baru BPKAD Kabupaten toraja utara pada tahun 2016. Karena masing-masing bidang belum membuat SOP terbaru.”(Jefri Melolo, 3 Maret 2020)

Tidak adanya SOP pada BPKAD sesuai yang dikemukakan oleh salah satu staff pegawai BPKAD Sejalan yang dikemukakan oleh Kasubag. Umum dan kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“Tidak sesuai SOP karena setiap pekerjaan yang diberikan atau tugas kegiatan masing-masing bagian atau unit tidak searah dengan tupoksi serta tanggung jawab. Jadi masih diproses, memperbaiki standar operasional prosedur agar searah dengan tupoksi sesuai dengan kebijakan.” (Fenny Mendeng, 19 februari 2020)

Dari hasil wawancara dengan para informan peneliti menyimpulkan dari dua pertanyaan tentang ketaatan pada standar kerja bahwa standar pekerjaan yang dilaksanakan pada kantor BPKAD sebenarnya belum sepenuhnya diterapkan karena belum memiliki standar operasinal prosedur dan masih di proses merevisi standar operasional prosedur sesuai dengan tupoksi dan uraian tugas untuk mempermudah dalm melaksanakan tugas dan kegiatannya sejalan dengan tupoksinya. Kantor BPKAD Berpedoman Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2017 dalam penerapan absensi fingerprint.

Apabila ditinjau dari ketaatan pada peraturan kerja, peneliti melakukan wawancara dengan informan dan peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan. Ketaatan merupakan bagian dari kepatuhan pada peraturan jam kerja pegawai yang harus kita tunduk dan disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Adapun hasil wawan cara dengan kasubag.program dan keuangan terkait masalah kedisiplinan pegawai menyatakan bahwa:

“Tidak sepenuhnya teratasi karena masih ada beberapa pegawai yang belum komitmen mematuhi jam kerja”(Mariana Limbong, 19 februari 2020)

Pernyataan dari informan yang menyatakan bahwa belum teratasi dengan baik karena ada beberapa pegawai belum mematuhi jam kerja, seperti yang sudah diterapkan pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS pada pasal 8 ayat 9a s.d. 9c. Dan dengan adanya bukti pada tabel 2 data fingerprint jam masuk PNS BPKAD Kabupaten Toraja Utara bahwa memang benar masalah kedisiplinan pegawai belum teratasi dengan adanya absensi fingerprint. Pegawai yang belum mematuhi jam kerja akan berdampak pada pemotongan gaji pegawai sesuai dengan yang di kemukakan oleh kepala badan yaitu”

“Ya, sudah pasti pemotongan gaji tunjangan kinerja pegawai apabila datang terlambat. Karena sesuai dengan kebijakan perhitungan pemotongan gaji tunjangan kinerja pegawai.” (Martinus Sampelallong, 19 februari 2020)

Dengan adanya pemotongan gaji tambahan penghasilan pegawai apabila terjadi pelanggaran ketentuan jam kerja pegawai peneliti dapat membuktikan bahwa memang benar mengenai hasil wawancara dengan informan sesuai dengan peraturan bupati nomor

17 tahun 2017 tentang pemberian tambahan penghasilan bagi PNS pada bab V Pasal 10 ayat 1 s.d. 8 mengenai pemotongan tambahan penghasilan. Jadi setiap pelanggaran disetiap jam kerja akan dilakukan pemotongan gaji pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Pemotongan gaji ini dilakukan berdasarkan perhitungan jumlah pelanggaran di jam kerja dalam penggunaan absensi fingerprint. Selain pemotongan gaji maka akan selalu ada saksi yang diterapkan saat pelanggaran itu dihiraukan, sanksi disiplin akan berdampak tidak baik bagi kehidupan pegawai karena merugikan pegawai itu sendiri, hasil wawancara dengan sekretaris badan yang menyatakan bahwa:

“Tidak ada bukti sanksi sah yang diberikan, hanya berupa teguran secara tatap muka. Misalnya ada pegawai yang meninggalkan tugasnya atau meninggalkan tempat kerja tanpa meminta izin dari atasan langsung.” (Serlin Palembang, 19 februari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan maka peneliti mengemukakan bahwa informan berpendapat tidak ada bukti secara otentik, fisik atau resmi surat teguran tertulis, hanya saja teguran lisan secara langsung dari pimpinan apabila pegawai melakukan tindakan pelanggaran terhadap kebijakan ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan. jadi peneliti dapat mengatakan bahwa kurang tegasnya sanksi hukum yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan akan kehadiran pegawai yang dimana sudah jelas dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang sanksi hukum yang akan diberikan kepada pelanggar disiplin akan kehadiran.

Adapun dari segi etika kerja, peneliti melakukan wawancara dengan informan dan mendapat jawaban hasil wawancara dari sekretaris badan menyatakan bahwa:

“Memang benar, adanya banyak sekali pegawai meninggalkan tempat kerja setelah melakukan absensi fingerprint jam masuk kerja misalnya sebelum apel pagi, pegawai terlebih dahulu mengabsen fingerprint. Setelah selesai apel pagi, ada pegawai keluar kantor atau meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dari atasan langsung dengan alasan urusan pribadi seperti sibuk belanja kepasar atau toko atau mencari makan di warung.”(serlin palembangan, 19 februari 2020)

Berdasarkan tanggapan dari informan peneliti mengemukakan bahwa semua informan berpendapat hal yang sama, ada banyak pegawai yang melakukan tindakan pelanggaran dengan cara meninggalkan tempat kerja atau tugasnya tanpa izin secara langsung dari pimpinan atau bukti surat izin resmi meninggalkan tempat kerja.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara pada prinsipnya setelah diterapkannya absen finger print ini pegawai telah melaksanakan tugas sesuai kegiatan bidangnya masing-masing dengan hasil kualitasnya baik. Karena kuantitasnya setiap tugas yang telah dibagikan kepada pegawai sesuai tupoksinya atau uraian tugasnya sudah merata dan target kinerjanya telah mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, perlunya pegawai mendapat bimbingan atau arahan atau mengikuti kegiatan sosialisasi agar pegawai memiliki pemahaman dan kemampuan serta lancar dalam melaksanakan tugasnya secara mandiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang ada. Alat absensi finger print itu sendiri efektif dikarenakan absensi finger print menjalankan tugasnya sesuai dengan yang telah di programkan dan membahas mengenai kinerja itu kembali lagi kepada pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti merekomendasikan kepada pimpinan untuk melakukan sosialisasi atau bimbingan teknis atau rapat koordinasi



secara berkala agar pegawai dapat menguasai pekerjaannya sesuai tugas pokok dan fungsi yang ada.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Faisal Ali.2006. Hubungan Penerapan Absen Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam.Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Amir, Mohammad Faisal.2016. Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi. Edisi Asli. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Habsari, Sri.2005.Bimbingan dan Koseling SMA untuk kelas XII. Jakarta: Grasindo
- Handyaningrat, Soewarno. 1988. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Edisi Kedelapan. Jakarta :
- Haji Masagung. Iswanto, Yun dan Adhie Yusuf. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Tangerang Selatan.
- Maeyasari, E.2012. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak.Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.Serang : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Nugroho, Yudi.2011. Disiplin Kerja Dengan Menggunakan Alat Biometric Jenis Finger Print Bagi Para Pekerja.Skripsi.Teknik Informatika.
- Universitas Terbuka. LAN RI.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Materill. Edisi Tahun 2008. Jakarta : LAN RI.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Gardina. 2013. Manajemen Perkantoran. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Rusdiana, A. dan Moch. Irfan. 2018. Sistem Infromasi Manajemen. Edisi Kedua. Bandung : Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak.2012. Kinerja Kepegawaian. Jakarta : Graha Ilmu.
- Sinaga, Triandes.2012. Sistem Presensi Dengan Metode Sidik Jari Menggunakan Sensori Finger Print dengan PC.Skripsi.Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam.
- Sugiyono. 2007. metode penelitian kuantitatif, kualitatif. Bandung ; Alfabeta
- Yani, M. H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Jakarta : Mitra Wacana Media.