

## **Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Finger Print Dalam Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten**

*The effectiveness of the implementation of the presence system in employee work discipline within the Klaten Regency Personnel and Human Resources Development Agency.*

**Anas Sekar Riyanti, Dr.Joko Pramono, S.Sos., M.Si, Dra. Sri Riris Sugiyarti,M.Si**

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Politik Dan Ilmu Sosial, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

[anassekariyanti@gmail.com](mailto:anassekariyanti@gmail.com), [masjepe69@gmail.com](mailto:masjepe69@gmail.com), [ririss68@gmail.com](mailto:ririss68@gmail.com)

### **Abstrak**

Dalam penerapan teknologi ini diharapkan dapat memudahkan pada pengelolaan data yang secara sistematis dan akuntabel untuk sistem disiplin pegawai. Presensi finger print yang merupakan langkah strategis pemerintah terhadap peningkatan pengawasan pegawai negeri sipil (PNS). Adapun untuk tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan tentang bagaimana efektivitas penerapan sistem presensi dalam disiplin kerja pegawai di (BKPSDM) Kabupaten Klaten.

Dan untuk mengetahui bagaimana keefektivitasan presensi finger print peneliti menggunakan teori yang dikembangkan oleh Tangkilisan Hassel N.S 2005 (dalam buku manajemen public Jakarta pt grasindo) 2005:141 adalah pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian diskriptif kualitatif, dimana teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Presensi finger print dalam disiplin kerja pada pegawai bisa dikatakan sudah baik, dapat dilihat dengan indikator pencapaian target terealisasikan dengan baik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, kemampuan beradaptasi awal penerapan mengalami kendala namun setelah dilakukan sosialisasi pegawai menjadi paham, kepuasan kerja pegawai meningkat dengan penerapan presensi pegawai mendapatkan TPP, dan pegawai memiliki sifat tanggung jawab terhadap kedisiplinan maupun pelaporan kinerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Finger Print dalam kedisiplinan

kerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Klaten sudah dapat dikatakan baik dan efektif.

**Kata kunci:** Efektivitas, Presensi Finger Print, Disiplin.

### ***Abstract***

*The application of this technology is expected to facilitate systematic and accountable data management, especially for employee discipline systems. Finger print attendance is a strategic step by the government in increasing supervision of civil servants (PNS). The purpose of this study is to describe how effective the implementation of the attendance system in employee discipline in Klaten Regency (BKPSDM) is.*

*To find out how effective the application of finger print attendance researchers use the theory developed by Tangkilisan Hassel N.S 2005 (in the Jakarta public management book PT Grasindo) 2005: 141 is the achievement of targets, adaptability, job satisfaction, responsibility. This study uses a type of qualitative descriptive research, where data collection techniques are through observation, interviews and documentation.*

*The results showed that the effectiveness of the application of the finger print attendance system in employee work discipline was very good, it can be seen by the indicators of achieving targets well realized in improving employee work discipline, the initial adaptability of application experienced obstacles but after employee socialization became understood, employee job satisfaction increased with the application of employee attendance to get TPP, and employees have the nature of responsibility It is concluded that the effectiveness of the implementation of the finger print attendance system in the work discipline of employees at the Klaten Regency Human Resources Development and Personnel Agency can be said to be good and effective.*

***Keywords:*** Effectiveness, Finger Print Presence, Discipline.

### **PENDAHULUAN**

Teknologi informasi menjadikan sebuah alternatif dalam pengukuran kerja dan pengawasan kepada pegawai, dan beberapa perangkat Dengan berkembangnya teknologi banyak terjadi perubahan pada instansi pemerintah dari sistem yang masih

manual menjadi sistem online salah satunya adalah sistem presensi online berbasis finger print. Dalam penerapan teknologi ini diharapkan dapat mempermudah dalam pengelolaan data secara sistematis dan akuntabel pada khususnya untuk sistem disiplin pegawai. Dengan

menggunakan sistem ini pegawai juga tidak akan terlambat dan pulang sebelum waktunya. Sistem presensi finger print ini menggunakan sidik jari jadi tingkat keamanannya tinggi karena setiap orang berbeda-beda dan tidak dapat dimanipulasi seperti titip absen yang dilakukan secara manual sebelumnya.

Presensi yaitu tentang suatu kegiatan pengambilan data untuk mengetahui tingkat kehadiran dan ketidakhadiran seorang karyawan. Penerapan sistem presensi finger print merupakan terobosan yang efektif untuk peningkatan kualitas kinerja seseorang agar melakukan peraturan serta kedisiplinan kehadiran yang baik pada pegawai dan sudah ditetapkan oleh pemerintah. Dan dapat menunjang suatu instansi untuk menuju kearah yang baik dan juga dapat menciptakan pemerintahan yang lebih baik. Karena pegawai merupakan faktor penting maka dengan diadakannya penyatuan pandangan pegawai dapat memberikan dampak baik disetiap pelaksanaan tugas manajerial ataupun operasional pada instansi pemerintah secara terpadu.

Kedisiplinan adalah salah satu sikap pegawai agar selalu menaati segala aturan yang sudah ditetapkan, karena semakin baik disiplin pegawai maka akan tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya. Kedisiplinan pegawai dilihat pada presensi kehadirannya, karena kehadiran yang merupakan ukuran kedisiplinan dan

profesionalisme dalam bekerja. Dan perilaku sikap disiplin pasti mengarah pada pencegahan atau penghindaran kesalahan. Disiplin kerja yang merupakan suatu aktivitas yang dapat dilakukan untuk merubah perilaku dan kebiasaan pegawai dengan meningkatkan lagi kesadaran dan kebiasaan pada saat menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di instansi.

Dan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 mengenai disiplin pegawai negeri sipil menggantikan Peraturan Pemerintah No. 53 Thn. 2010 dan memuat perubahan peraturan disiplin yaitu kewajiban dan larangan PNS serta sanksi larangan jika kita lalai memenuhi kewajiban atau melaksanakan. Disiplin PNS merupakan hal mewujudkan akhlak, pengabdian, dan tanggung jawab PNS, maka perlu disusun peraturan disiplin PNS sebagai pedoman untuk menegakkan kedisiplinan. Dengan menegakkan kedisiplinan bisa memberi motivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas yang berdasar pada sistem karir dan sistem prestasi pada pekerjaan, dan memperhatikan etika dalam pengembangan karir. Disiplin pegawai diperlukan untuk peningkatan pada pandangan kerja dan kinerja pegawai instansi pemerintah.

Pemerintah di Kabupaten Klaten akan terus berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja Aparatur Sipil Negara, yang

sesuai dengan Peraturan Bupati (PERBUB) no 65 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Presensi Elektronik (finger print) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten. Untuk meningkatkan disiplin, optimalisasi kinerja dan terwujudnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Klaten dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten telah kita ketahui bahwa instansi ini yang membantu pada pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan kabupaten klaten. Instansi ini merupakan unsur perangkat daerah yang telah menggunakan sistem presensi elektronik finger print sebagai alat presensi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dalam sistem ini diharapkan dapat memberikan efektivitas dalam presensi pegawai dan dapat mengurangi pelanggaran.

Table 1: Presentase Kehadiran Pegawai Negri Sipil Bulan November-Desember 2022 BKPSDM Kab. Klaten

N o	Bulan	Jumlah pegaw ai	Presentas e
--------	-------	-----------------------	----------------

1	Novemb er	42	95,3 %
2	Desembe r	42	97,5 %

Berdasarkan table di atas yang sudah dikonfirmasi kepada pegawai yang menangani tentang presensi pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten yang ditenui oleh peneiti pada 15 february 2023. Bahwa dalam presensi bulan november menunjukan presentase kehadiran pegawai sebesar 95,3 % yang dimana dari 42 pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten, rata-rata datang terlambat sebanyak 1 sampai 3 pegawai. Kemudian dibulan desember kehadiran pegawai sebesar 97,5 % yang jumlah keterlambatan kehadiran pada sebulan rata-rata 1 sampai 2 orang pegawai. Pegawai dikatakan disiplin apabila pegawai mengutamakan presentase kehadirannya, dikarenakan presensi untuk kehadiran yang menjadi tolak ukur seberapa banyak kehadiran yang dapat dilakukan oleh pegawai pada saat masuk kantor. Namun jika sebaliknya pegawai yang tidak mengutamakan kehadiran maka tidak bisa di katakan disiplin. Dalam penerapan disiplin diperlukannya kesadaran pada pegawai dengan kesadaran baik pegawai maka pada kehadiran di kantor dengan tepat

waktu pegawai akan memiliki presentase kehadiran yang baik.

Dalam meningkatkan disiplin pegawai di BKPSDM Kabupaten Klaten, telah melakukan penerapan sistem presensi finger print yang sudah berjalan efektif dan membantu untuk meningkatkan disiplin pegawai terhadap kehadiran. Dengan ini dapat diketahui efektivitas dalam penerapan presensi elektronik dapat menghasilkan pegawai yang rajin, tepat waktu, bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan, dan sehingga presentasi kehadiran maupun kinerja menjadi meningkat selama penerapan sistem presensi elektronik finger print ini apa yang ditargetkan untuk dapat menghasilkan output bagi pegawai yang ditargetkan juga berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan oleh instansi. Untuk mewujudkan pemerintah yang lebih baik berbasis informasi dan teknologi melalui penerapan sistem presensi elektronik finger print.

Walaupun dalam penerapannya masih terdapat beberapa kendala mengenai pegawai yang belum bisa tertib dalam melakukan presensi tepat waktu, dan masih adanya masalah teknis mengenai alat mesin finger print yang sering eror, dan mesin sering rusak, untuk masalah yang paling sering dijumpai mengenai mesin finger print adalah masalah pada jaringan internetnya, identifikasi sensor yang lambat, hang atau macet, tidak menerima scan dan jam atau tanggalnya tidak sesuai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata-kata dasar yang efektif, yang mempunyai arti tepat sasaran atau sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila sudah memenuhi apa yang menjadi sasaran dan tujuan yang sudah ditentukan, karena efektivitas menekankan pada hasil yang akan dicapai. Efektivitas pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya keduanya memiliki perbedaan. Dasarnya efektivitas lebih menunjukkan pada taraf tercapainya sebuah hasil. Dan sedangkan efisien lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil dengan membandingkan pada input ataupun outputnya. Efektivitas pada suatu program sebagai sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu agar memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa memberikan penekanan yang tidak wajar pada pelaksanaannya. Efektivitas merupakan alat pengukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memakai cara memilih mana yang sesuai dengan tujuan. Dalam segi hukum memiliki fungsi sebagai a tool of social control yaitu merupakan upaya untuk mewujudkan kondisi yang bisa seimbang di masyarakat bertujuan untuk menciptakan keadaan yang serasi antara stabilitas dan perubahan dalam masyarakat.

Selain itu masih banyak definisi efektifitas menurut para ahli yaitu,

Menurut Hasibuan (2010:34) sebagai berikut “Mengatakan bahwa efektivitas adalah merupakan suatu pelaksanaan pekerjaan yang mampu berhasil mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh pekerjaan tersebut, dengan memanfaatkan semua potensi yang ada pada SDM ataupun sumber daya lainnya.”

Menurut Effendy (2003:14) sebagai berikut: Efektivitas merupakan komunikasi yang berproses untuk mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, dan waktu yang ditetapkan serta jumlah personil yang ditentukan. Dan pengertian dari efektivitas menggunakan pendekatan yaitu dengan input, proses, output harus ada, tidak hanya output saja dan hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungan. Definisi Menurut Kamaruddin Pada (Mutiarin,2014:231) yaitu: “Efektivitas adalah keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.”

Sedangkan menurut H.Emerson dikutip dari Soewarno Handyaningrat S. (1994:16) efektivitas yaitu pengukuran yang dalam arti untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut pendapat Mardiasmo (2017:134) “efektifitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai

tujuannya maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.”

Indikator Efektivitas yang memacu pada Teori Efektivitas Menurut Tangkilisan (2005:141) untuk mengukur seberapa efektif dalam mencapai tujuan dan sasarannya berikut 5 indikator dari efektivitas yaitu : pencapaian target, kemampuan beradaptasi kepuasan kerja, tanggung jawab.

### **b. Sistem Presensi finger print**

Presensi adalah merupakan daftar hadir pegawai yang berisi tentang jam datang dan pulang juga alasan atau keterangan kehadiran lainnya. Presensi juga berkaitan erat dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing instansi pemerintah. Melalui perkembangan teknologi yang selama ini sistem Presensi mengalami perubahan untuk menyempurnakan dari kekurangan Presensi manual yang sering dimanipulasi, menjadi sistem Presensi elektronik berbasis finger print.

Presensi elektronik/ online merupakan sistem yang mencatat kehadiran pegawai yang terhubung langsung dengan sistem server sebagai penyimpan data. Data resensi yang tersimpan di server dapat diakses di mana saja atau kapan saja selama terhubung dengan koneksi internet. Beda dengan Presensi manual seperti menandatangani buku absen dan kartu absen.

Menurut Nugroho dalam sebuah artikel (Suanda,2019:10) mengatakan bahwa presensi merupakan sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan untuk sebuah lembaga atau instansi yang sangat membutuhkan sistem seperti ini. Menurut Cahyana (Ahmad 2006:26) mengatakan bahwa pencatatan Presensi pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management).

Finger print merupakan sebuah alat mesin untuk memenuhi kebutuhan data yang cepat dan akurat dengan menggunakan verifikasi sidik jari. Sehingga dengan adanya finger print menjadikan setiap pegawai lebih bertanggung jawab atas kehadirannya sendiri dikantor. Menurut zukirah (2016:41) menyatakan bahwa pada mesin presensi finger print merupakan suatu teknologi mampu mencapai tujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Masing-masing sidik jari mereka berbeda-beda, karena itu dengan mesin teknologi tersebut otomatis tidak mungkin dapat dimanipulasi, sehingga proses yang dilakukan mampu menghasilkan suatu laporan dengan cepat dan tepat.

Penerapan disebut dengan arti implementasi, menurut kamus besar Bahasa Indonesia pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli bahwa penerapan

adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori dan metode untuk mencapai tujuan untuk suatu kepentingan yang diinginkan organisasi atau instansi yang telah terencana dan tersusun.

Penerapan presensi finger print merupakan upaya untuk meningkatkan disiplin terhadap kehadiran pegawai BKPSDM Kabupaten Klaten. Dengan bertujuan utama agar mudah melakukan pengontrolan dan optimalisasi distem.

### c. Disiplin kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap atau perilaku pegawai yang dapat menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertipan peraturan, dan norma yang berlaku diinstansi. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, karena kedisiplinan yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selain itu kedisiplinan menjadi tolak ukur apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan dengan baik atau tidak secara keseluruhan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, karena sikap disiplin yang baik dapat mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan.

Menurut Keith Davis Dalam Mangkunegara (2020:129)

mengatakan bahwa “discipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi/instansi.

Dalam kamus Bahasa Indonesia disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib). Menurut sinambela pada taufik akbar dan slamet (2017) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara terus-menerus dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. Menurut hasibuan dalam farida dan Hartono (2016:42) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku di instansi tersebut. Pendapat lain Menurut ansory dan indrasari (2018:36) disiplin yang merupakan perasaan taat ataupun patuh pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Dari penjelasan pendapat beberapa para ahli yang diatas dapat lihat pada disiplin kerja mengacu pada sikap atau perilaku yang harus diterapkan oleh setiap pegawai sesuai dengan peraturan kantor. Selain itu kedisiplinan juga merupakan tolak ukur bagi keberhasilan peraturan yang sudah ditetapkan dan dilaksanakan secara dengan baik oleh instansi. Dan pengertian di atas dapat juga disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang mentaati peraturan-

peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila dilanggar akan dikenakan sanksi. Sehingga hal ini dapat membuat seseorang bertanggung jawab atas pekerjaannya dan meningkatkan pula efektivitas, efisiensi, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Ada dua bentuk disiplin kerja yaitu : Disiplin pervektif merupakan suatu upaya yang menggerakakan pegawai agar dapat mengikuti serta mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Dan tujuan dasarnya adalah untuk menggerakakan pegawai berdisiplin diri. Disiplin korektif merupakan suatu usaha menggerakakan pegawai dalam menyatukan suatu pengarahannya sesuai dengan peraturan yang berlaku diinstansi tersebut. Pada disiplin korektif, jika pegawai yang melanggar akan diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. bertujuan untuk pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Dan faktor-faktor yang mempengaruhi pada disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:194) adalah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan : itu mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut agar pegawai disiplin dan



- bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kepemimpinan : mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi contoh bagi anggotanya.
  3. Kompensasi : juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerjanya.
  4. Sanksi hukum : yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang ditetapkan.
  5. Pengawasan : dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

## Metode Penelitian

### a. Jenis penelitian

Sugiyono (2010:12) menyebutkan bahwa terdapat beberapa golongan jenis penelitian menurut tingkat penjelasannya, yaitu penelitian deskriptif, penelitian komparatif, penelitian asosiatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian yang bersifat penelitian deskriptif. Menurut Moh. Nazir (2012:54) metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran,

ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Sedangkan definisi penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2010:9) adalah penelitian yang dimana penelitian ditempatkan sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan antara beberapa data dan analisis data bersifat induktif. Adapun penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2007:6) bahwa penelitian yang dapat memahami maksud tentang fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistic, serta dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada konteks khusus yang alamiah dan memanfaatkan berbagai metode yang alamiah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan pelaku yang sedang diamati. Gambaran secara sistematis dan perolehan fakta-fakta terhadap kejadian biasanya dianalisis, dan diinterpretasikan serta disajikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya berdasarkan informasi ataupun obyek yang diteliti.

### b. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan peneliti untuk memperoleh pemecahan masalah yang berlangsung. Pemilihan tempat penelitian harus berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan

memiliki kesesuaian dengan permasalahan yang ada dan dibahas. Jadi lokasi penelitian terdapat beberapa macam penelitian, tergantung pada pokok permasalahan yang melatar belakungnya. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan dari penulis yang ingin mendeskripsikan efektivitas penerapan presensi elektronik finger print dalam disiplin kerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di kantor badan kepegawaian dan penembangan sumber daya manusia Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

#### **c. Jenis Data dan Sumber Data**

Penyusunan penelitian ini dapat mencapai tujuan dengan tepat sasaran dan akurat jika menggunakan sumber data yang dapat membantu untuk penelitian keemudian dianalisis.

Jenis Data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif yang berbentuk informasi semacam penjelasan umum tentang bagaimana efektivitas penerapan presensi finger print dalam disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Klaten. Hal ini diperoleh langsung dari informan secara langsung atau lisan maupun data yang sudah diolah berbentuk dokumen narasi. Dan jenis data yang dipakai dalam penelitian yaitu catatan lapangan, dokumen dan foto.

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. sumber data dapat berupa benda, gerak manusia,

tempat dan sebagainya. Ada dua jenis data penelitian yaitu: data primer dan data sekunder

#### **d. Teknik Penentuan Informan**

Teknik penentu informan untuk penelitian ini adalah orang yang dianggap peneliti mengetahui informasi, keadaan, kondisi, peristiwa mengenai obyek penelitian serta memberikan data yang pasti kepada peneliti. Untuk mengetahui siapa saja yang menjadi informan, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Dan menurut Sugiyono (2015:62) dalam buku memahami penelitian kualitatif, bahwa yang dimaksud dengan teknik purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representative serta bisa memberikan penjelasan yang terperinci dan dapat membantu peneliti untuk lebih tepat dalam memilih informan yang dapat dipercaya atau yang mengetahui informasi tentang masalah yang ingin diteliti secara informatif dan detail. Teknik pengumpulan informan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, dengan karakteristik informan atau orang yang paling memahami tentang efektivitas penerapan sistem presensi finger print dalam disiplin kerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

#### **e. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data juga salah satu upaya wajib yang harus dilakukan dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapat berbagai informasi maupun data yang diperlukan. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan jawaban data yang memuaskan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut sugiyono (2014:224) Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang akan dipakai adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

#### **f. Validitas dan reliabilitas data**

Validitas memiliki arti dimana alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya bisa sesuai dengan benar dan tepat. Reliabilitas juga disebutkan sebagai indikator yang memberikan petunjuk sampai titik apa suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat digunakan untuk sesuatu yang akan diukur. Menurut sugiyono (2017:184) menyebutkan bahwa dalam menguji keabsahan data metode penelitian kualitatif, menggunakan istilah berbeda dengan mode kuantitatif. Dalam penelitian ini uji keabsahan data dilakukan dengan Teknik triangulasi sumber.

Sugiyono (2017:125) menyatakan bahwa Teknik triangulasi adalah Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari

berbagai Teknik yang ada dan sumber data yang ada. Maka sebenarnya peneliti telah melakukan pengujian kredibilitas data sekaligus mengumpulkan data. Dalam penelitian ini akan menggunakan Teknik triangulasi yaitu Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain untuk keperluan pengecekan atau sebagai pendamping data itu.

Peneliti menggunakan triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Moloeng 2010:24) didalam penelitian dapat melakukan pemeriksaan atau peninjauan data yang diperlukan kemudian dibandingkan maupun diuji. Data yang digunakan adalah data primer data sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara dan dikemudian harus dianalisis dan diuji. Data sekunder merupakan data penunjang dalam penelitian, yaitu literatur, data statistik, artikel jurnal, surat-surat maupun sejenisnya. Peneliti melakukan wawancara dengan kasubag BKPSDM terdahulu, kemudian divalidasi melalui wawancara dengan tim teknis pelaksanaan sistem presensi elektronik finger print di BKPSDM kabupaten klaten.

#### **g. Teknik Analisis data**

Analisis Data dalam Penelitian ini menggunakan Teori dari Miles, Huberman dan Saldana (2014) yaitu

menganalisis data dengan menggunakan empat tahapan atau empat langkah yaitu: Pengumpulan Data, kondensasi data, menyajikan data, dan menarik simpulan atau verifikasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif kualitatif yang mengenai Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Finger Print Dalam Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Klaten untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, peneliti menggunakan Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pada bab ini, pembahasan akan dilakukan dengan menggabungkan dari hasil Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi (foto, gambar, bagan) penelitian akan disajikan pada bagian lampiran.

Indikator yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah Indikator efektivitas teori yang dikembangkan oleh Tangkilisan Hassel N.S 2005 (dalam buku manajemen public Jakarta pt grasindo) 2005:141. Bahwa indikator efektivitas ada empat adalah *pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, tanggung jawab*. Berikut ini adalah pembahasan dan kesimpulan dari masing-masing indikator sebagai berikut:

### a. Pencapaian target

Dalam hal ini pencapaian target tentang efektivitas penerapan sistem presensi finger print terkhusus di kantor BKPSDM

Kabupaten Klaten untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Pada penelitian ini, pencapaian target dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator yaitu: Pencapaian target dari sistem finger print, Sistem presensi yang dijalankan, Berapa persen tingkat keberhasilan dari sistem finger print. Hasil wawancara dengan beberapa informan dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk pencapaian target penerapan presensi finger print BKPSDM Kabupaten Klaten sudah memberikan progres peningkatan terhadap kedisiplinan kinerja pegawai dan sudah terealisasi sesuai peraturan yang sudah ditetapkan.

Pencapaian target dari sistem presensi finger print di BKPSDM Kabupaten Klaten salah satu dari upaya bagi pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai maka tujuan organisasi akan terlaksana sesuai yang sudah ditargetkan. Oleh karena itu pencapaian target dari sistem presensi finger print ini sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Klaten. Jika pencapaian target dari sistem presensi finger print ini tidak tercapai maka tujuan suatu instansi/ organisasi tidak bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan organisasi.

Sistem yang dijalankan dapat dikatakan berhasil atau tidaknya itu bisa dilihat dari sudut pandang sistem yang sedang dijalankan itu dapat berjalan dengan efektif dan efisien, dapat dijadikan tolak ukur

efektivitas dari indikator pencapaian target. Dan untuk dijalkannya sistem presensi ini untuk membantu proses presensi pegawai dikantor BKPSDM Kabupaten Klaten agar lebih mudah dan cepat. Pendapat para informan mengatakan tentang sistem presensi finger print yang sedang dilalakan ini sudah sangat baik dan sesuai aturan yang sudah ditetapkan.

Berapa persen tingkat keberhasilan dari sistem finger print keberhasilan suatu tujuan program dalam sebuah organisasi dapat dinilai dengan melihat berapa persen kepuasan yang dirasakan pengguna sistem presensi finger print tersebut. Dan tingkat keberhasilan dari tujuan diterapkannya presensi finger print pada kantor BKPSDM Kabupaten Klaten sudah mencapai 90% oleh karena itu keberhasilan penerapan sistem presensi finger print ini bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh organisasi tersebut.

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa narasumber, diketahui bahwa pencapaian target dalam efektivitas penerapan presensi finger print memberikan peningkatan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal tersebut sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dikantor BKPSDM Kabupaten Klaten. Walaupun masih ada beberapa kendala dalam pelaksanaan presensi finger print, tetapi masih bisa terealisasi dengan baik.

#### b. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi merupakan salah satu pokok penting untuk menentukan sejauh mana keberhasilan suatu program yang sedang dijalankan. Dan keberhasilan suatu organisasi dilihat dari pegawai yang mampu menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik diluar organisasi ataupun diluar organisasi. Kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan pegawai yang sedang menghadapi hal-hal baru atau beradaptasi dengan berbagai perubahan seperti kebijakan pemimpin yang terkait dengan intruksi yang dibuat pemerintah. Begitu pula dengan kemampuan beradaptasi pegawai dengan sebuah kebijakan atau perubahan yang baru, misalnya perubahan peraturan presensi kehadiran dari yang manual kemudian saat ini berubah menjadi presensi yang menggunakan mesin finger print. Diharapkan setiap pegawai dikantor BKPSDM Kabupaten Klaten memiliki kemampuan dan kehandalan tentang penerapan presensi finger print ini, sehingga pada proses diberlakukannya presensi finger print dapat memberikan output dan input yang baik mengenai kedisiplinan kinerja pegawai.

Pada penjelasan indikator tersebut kemampuan beradaptasi pegawai mengenai presensi finger print sudah cukup baik. Ini dilihat dari pernyataan-pernyataan informan yang peneliti wawancarai di kantor BKPSDM Kabupaten

Klaten terkait dengan efektivitas penerapan presensi finger print dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, bahwa pegawai sudah mengetahui tentang perubahan penerapan presensi manual ke presensi finger print. Dan pegawai sudah siap dan bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada, namun masih ada beberapa pegawai yang belum bisa untuk menyesuaikan diri dan belum paham dengan perubahan presensi

Hasil dari observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa kemampuan beradaptasi dalam penerapan presensi finger print sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan program presensi finger print. Dan bahwa kemampuan adaptasi dan kehandalan pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten mengenai pengoprasian dan sistem kerja mesin finger print sudah cukup baik, diharapkan pegawai juga bisa untuk memahami perubahan yang sudah ditetapkan.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi yang dirasakan pegawai untuk meningkatkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan dengan nyaman dan dapat menjalankan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan poin yang sangat penting untuk menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti halnya penerapan presensi finger print yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten.

yang memberikan kepuasan kerja untuk pegawai jika pegawai mengikuti peraturan yang telah ditentukan seperti disiplin dalam kehadiran dan kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten akan memperoleh Tunjangan Penambahan Penghasilan sesuai dengan golongan masing-masing pegawai.

Penilaian terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup sebagai berikut: efisiensi waktu, fasilitas oprasional presensi finger print, kenyamanan dalam penggunaan sistem diberikan kepada pegawai pengguna sistem presensi finger print di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten untuk membuat presensi menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa untuk tingkat kepuasan penerapan sistem presensi finger print di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten sudah bisa dikatakan baik, karena sistem presensi sangat mudah digunakan serta sistem ini juga dapat merekap data pegawai dari jumlah absen kerja selama sebulan secara efisien, efektif dan akurat.

d. Tanggung jawab

Didalam menjalankan tanggung jawab yang sudah diberikan dapat diharapkan seluruh pegawai bisa dan mampu melaksanakan tugas dan kewenangan yang telah diberikan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan dengan baik dimana target-target dapat tercapai dengan maksimal. Dan seluruh pegawai memiliki tanggung jawab

masing-masing untuk menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi saat sedang melaksanakan tugas tersebut.

Apabila terdapat pegawai tidak sesuai dengan peraturan kerja maka akan terdapat sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten, begitu juga sebaliknya jika pegawai menaati aturan yang ada maka akan dapat reward berupa TPP (Tunjangan Penambahan Penghasilan) yang diberikan kepada pegawai yang rajin. Yang merupakan sanksi yang diberikan berupa teguran dan pemotongan TPP (Tunjangan Penambahan Penghasilan) kepada pegawai yang telat datang ke kantor dan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Penilaian indikator tanggung jawab mencakup sebagai berikut: kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kabupaten Klaten, dampak adanya program presensi finger print. Kedisiplinan pegawai meningkat dengan adanya penerapan sistem presensi finger print di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten. Selama adanya penerapan program presensi finger print ini memberikan dampak baik yaitu meningkatnya kedisiplinan dan produktivitas pegawai, baik dari kehadiran maupun kinerja dan tanggung jawabnya. Dan penerapan absensi finger print sangat berpengaruh untuk pegawai dalam meningkatkan motivasi. Untuk meningkatkan motivasi pegawai harus memiliki tanggung

jawab dari kehadiran dan kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa indikator tanggung jawab pada pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Klaten pada dasarnya pegawai sudah memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Pegawai juga memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan seperti pada presensi finger print setiap pegawai sudah paham dan mengerti tanggung jawab pegawai untuk melakukan presensi finger print saat masuk dan pulang kantor.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Finger Print Dalam Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Klaten dapat ditarik kesimpulan bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Presensi finger print dalam disiplin kerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Klaten bisa dapat dikatakan efektif. Ini bisa dilihat dari indikator yang di teori yang dikembangkan oleh Tangkilisan Hassel N.S 2005 (dalam buku manajemen public Jakarta pt grasindo) 2005:141 adalah pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, tanggung jawab.

a. Aspek pencapaian target, berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai

pencapaian target dari sistem finger print, sistem presensi yang dijalankan, dan berapa persen tingkat keberhasilan dari sistem finger print sudah dapat dikatakan cukup baik. Dimana penerapan presensi finger print merupakan target pemerintah yang telah terealisasi dengan baik untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

- b. Aspek kemampuan beradaptasi, berdasarkan pada hasil penelitian mengenai kemampuan beradaptasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Klaten sudah dapat dikatakan cukup baik. Karena kemampuan beradaptasi merupakan salah satu faktor untuk memastikan pemahaman pegawai dalam menggunakan presensi finger print.
- c. Aspek kepuasan kerja, berdasarkan pada hasil penelitian pada saat dilakukan peneliti terkait dengan kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Klaten pada saat diterapkannya presensi finger print ini kedisiplinan para pegawai mengalami peningkatan, dimana didukung dengan adanya Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika kehadiran dan bekerja dengan optimal.
- d. Aspek tanggung jawab, berdasarkan pada hasil penelitian yang terkait dengan ditetapkan presensi finger print ini, tanggung jawab pegawai di BKPSDM Kabupaten Klaten sudah cukup baik. Karena pegawai sudah memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam kehadiran

maupun pelaporan hasil kinerja. Jika kedisiplinan tidak dilakukan secara efektif dan efisien maka akan berakibat pada pemotongan Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amuharnis, Dkk. 2014. Pembangunan Sistem Pengolahan Data Absensi Karyawan Menggunakan Finger Print. Padang, Jurnal Edik Informatika.
- Anong Nani, Andy Arya Maulana Wijaya, 2020. Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota BauBau. Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan.
- Asmira, (2016); Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, *ejournal Ilmu Pemerintahan*, Universitas Mulawarman.
- Hasbullah Helmi, 2015. "Efektivitas Disiplin Pegawai Terhadap Penerapan Mesin Absensi Sidik Jari di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Balikpapan". *Jurnal Administrative Reform*, Vol.3 No.2.



- Iwan Mamminanga, 2020. Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis.
- Puti Sheila Lubna Hariadi, (2018): Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Dan Sanksi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pt. Rimba Perkasa Utama Samarinda, Ejournal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman
- Effendy, 2003 Ilmu Teori Dan Filsafat Komunikasi Bandung Pt Citra Aditya Bakti
- Handyaningrat Soewarno 1994 Pengantar Studi Administrasi Dan Manajemen Jakarta Cv Haji Masagung
- Hasibuan, Melayu S.P 2010 Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta Pt Bumi Aksara 2010
- Madiasmo 2017 Efisiensi Dan Efektivitas Jakarta Andy
- Mahmudi 2010 Manajemen Kinerja Sector Public, Upp Stim Ykpn, Yogyakarta
- Moleong. 2007 Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Karya
- Mutiarin, d 2014 Manajemen Birokrasi Dan Kebijakan Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supriyono 2000 Sistem Pengendalian Manajemen Buku 2 Edisi Pertama. Yogyakarta: Bpfe: Yogyakarta
- Tangkilisan Hassel N.S 2005 Manajemen Public Jakarta Pt Grasindo
- Peraturan bupati klaten nomor 71 tahun 2021
- Peraturan bupati klaten nomor 72 tahun 2022
- Peraturan bupati klaten nomor 13 tahun 2022