

PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA CIREBON

Adinda Dwi Kemalasari¹, Heryani Agustina², Iskandar Zulkarnaen³
^{1,2,3}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikasi yaitu: Pencatatan administrasi kependudukan berupa dokumen kependudukan (Akta Kelahiran) banyak yang belum terselesaikan, berkas dokumen kependudukan yang masih banyak menumpuk dimeja kerja. Belum optimalnya kompetensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon, dengan indikasi banyak pegawai yang belum mampu mengoperasikan program teknologi informasi yang berbasis komputer berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya sehingga saling mengandalkan pegawai hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Survey tipe karakteristik kompetensi dari Spencer yaitu: Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan. Sedangkan kinerja menggunakan Dimensi Kinerja dari Wirawan yaitu: Hasil kerja, Perilaku kerja dan Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Berdasarkan identifikasi masalah, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: "Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon". Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut: H_0 (Hipotesis Nol) r_s hitung < r_s tabel: "Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon". H_a (Hipotesis Alternatif) r_s hitung $\geq r_s$ tabel: "Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon". Untuk menguji hipotesis tersebut, penulis menganalisa dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai r_s hitung sebesar 0,645 sedangkan r_s tabel sebesar 0,255 dengan derajat kepercayaan 95% dan kesalahan 5 % serta n = 60. Dengan demikian hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dinyatakan signifikan dan hipotesis yang penulis ajukan teruji dapat diterima yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Efektivitas, Absensi *Fingerprint*, Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Dinas Lingkungan Hidup, Cirebon

ABSTRACT

Formulate problem as follows: "Less optimal of work discipline of civil servant, caused by not yet optimal effectiveness applying of fingerprint attendance at Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon". Research method that writer use is survey method with Quantitative approach. Data collected through literature study and field study in the form of observation, interview, and spreading of a questionnaire to Civil Servant in Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon which amounted to 68 people. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random

Sampling. The statistical hypothesis that the authors propose is as follows: H_0 (Hipotesis Nol) = r_s hitung < r_s table (There is no significant influence between the effectiveness of the application of fingerprint absenteeism to the work discipline of civil servants at Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon). H_a (Hipotesis Alternative) = r_s hitung \geq r_s table (There is a significant influence influence between the effectiveness of applying fingerprint absence to civil servant work discipline at Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon). From the results of this study can be concluded that the effectiveness of the application of fingerprint absence has not been optimal in the category of good enough with the total score of 4346 or 63.91% and on the variable discipline of Civil Servants work in the category good enough that got score 2802 or 63.39% and based on regression coefficient test result between a variable of the effectiveness of application of fingerprint absence with work discipline of a civil servant at Environmental Office of Cirebon City showed a positive and significant influence. The above sig value is 0.000 which is smaller than 0.05 (0.000 < 0.05). So H_0 rejected, which means independent variable effectiveness have positive and significant effect to variable of work discipline of civil servant. The higher the effectiveness of the higher the discipline of work, and vice versa. Then calculate the coefficient of determination obtained influence 48.16% then it can be said there is a strong enough influence and T test based on the calculation obtained thitung value of 7.839 and compared with the critical point value of 1.668 it can be concluded that effectiveness significantly affects the discipline work. So, H_0 rejected and H_a accepted.

Latar Belakang Masalah

Perubahan paradigma pemerintahan sentralisasi menjadi desentralisasi dari sudut ketatanegaraan menurut Edie Toet Hendratno dalam Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin (2014:71) mengatakan bahwa desentralisasi ialah penyerahan kekuasaan pemerintah dari pusat kepada daerah-daerah yang mengurus rumah tangganya sendiri (Daerah Otonom).

Pemerintah Daerah memiliki kewenangan dalam melaksanakan urusan pemerintahannya sendiri melalui asas otonomi. Oleh karena kewenangan yang diperolehnya, maka Pemerintah Daerah mempunyai hak dan kewajiban mengatur dan menyelenggarakan urusan

pemerintahannya sendiri. Pemerintah Daerah dapat dikatakan sebagai organisasi di daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah melalui pelimpahan wewenang yang di perolehnya dari Pemerintah Pusat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 Ayat (2) menyebutkan bahwa:

“Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas atonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang

Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Pengelolaan Pemerintahan daerah akan optimal apabila dapat memenuhi unsur-unsur manajemen (*tool of management*) yang terdiri dari *men* (manusia), *money* (uang), *methode* (metode), *machine* (mesin), *material* (bahan), dan *market* (pasar/sasaran). Unsur-unsur manajemen tersebut mempunyai peranannya masing-masing dan saling berkaitan satu sama lainnya. Salah satu unsur manajemen yang penting ialah *men* (sumber daya manusia). Dimana keberadaan sumber daya manusia atau pegawai sebagai pengelolaan pemerintahan dan pencapaian tujuan dari suatu instansi.

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa: “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.”

Optimal atau tidaknya pengelolaan dan tujuan organisasi tergantung dari kinerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Sebagai perancang dari sebuah

kebijakan dan pelaksana kebijakan tersebut.

Sebagaimana yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bagian kesatu Kewajiban Pasal 3, dikatakan bahwa:

Setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;

9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-

sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati.

Menurut Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2016: 335) menjelaskan tentang pengertian dari disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pelaksanaan disiplin kerja pegawai akan membawa pengaruh yang sangat besar, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Dari sisi organisasi, pelaksanaan disiplin kerja pegawai akan mendatangkan keuntungan diantaranya terpelihara dan terjaminnya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, serta menjamin pelaksanaan prosedur kerja secara baik dan benar sehingga diperoleh hasil yang optimal dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya. Bagi pegawai pelaksanaan disiplin kerja juga akan membawa dampak positif, diantaranya adalah akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang tentunya akan meningkatkan produktivitas pegawai tersebut.

Veithzal Rivai (dalam Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2016:355) berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja
3. Ketaatan pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Bekerja Etis

Beberapa komponen disiplin kerja tersebut merupakan hal-hal yang menjadi tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu komponen dari disiplin kerja ialah kehadiran. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Untuk mengetahui seberapa besar frekuensi kehadiran dari pegawai diperlukannya sistem absensi. Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi maupun instansi pemerintah berbeda-beda. Ada yang menggunakan absen manual,

seperti absen kehadiran, absen panggil sampai absen dengan memasukan kertas ke dalam mesin absen. Namun sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan berkembangnya teknologi yang telah memberikan dampak positif bagi instansi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan pegawai. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi biometrik yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan sistem biometrik tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Pegawai bisa dinilai disiplin apabila pegawai melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi. Begitu pula sebaliknya jika pegawai tidak sesuai dengan aturan instansi maka dinilai tidak disiplin.

Absensi biometrik yang banyak digunakan pada organisasi adalah absensi biometrik sidik jari (*fingerprint*). *Fingerprint* adalah aplikasi yang di desain untuk memenuhi kebutuhan data yang cepat dengan menggunakan verifikasi sidik jari ataupun RFID. Jadi, maksud dari *fingerprint* dalam penelitian ini adalah sistem absensi yang menggunakan sidik jari.

Dalam penerapan sistem absensi berbasis *fingerprint*, efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi *fingerprint* (sidik jari) di instansi pemerintah, alat ini mendorong instansi pemerintah untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai bisa didapat melalui alat ini. Tetapi alat ini belum tentu efektif dalam penerapannya. Suatu yang efektif belum tentu efisien, begitu pula sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif. Efektif dan efisien merupakan dua hal yang saling berkaitan.

Efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha

yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi, efektivitas disebut juga efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Soewarno (dalam Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2014:95) bahwa Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Campbell (dalam Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2014: 97) pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah:

1. Keberhasilan program
2. Keberhasilan sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat input dan output
5. Pencapaian tujuan menyeluruh

Pada tanggal 1 Januari 2017 Dua OPD yaitu Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Cirebon dan Kantor Lingkungan Hidup Kota Cirebon digabungkan untuk pemangkasan birokrasi menjadi Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. Pada saat itu pula,

penerapan sistem absensi berbasis fingerprint diterapkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon atau disingkat (DLH), ditetapkan dengan Peraturan Walikota Cirebon Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang Lingkungan Hidup. Peranan Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon sangat penting, dimana urusan lingkungan hidup dan segala perizinan pengelolaan sampah dan limbah B3 dipusatkan disini. Oleh karena itu, diperlukan disiplin kerja yang optimal agar mampu mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan yang dibuat mengenai urusan lingkungan hidup maupun perizinan pengelolaan sampah dan limbah B3.

Berdasarkan penelitian penulis berkenaan dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon ditemukan beberapa indikator-indikator yang mengarah

kepada belum optimalnya disiplin kerja pegawai, diantaranya:

1. Penerapan *fingerprint* yang belum optimal, dapat terlihat dari ketepatan waktu masuk jam kerja pegawai yang seharusnya masuk jam 07.00 WIB akan tetapi banyak pegawai yang masuk jam 08.00 WIB.
2. Dinas Lingkungan Hidup yang memiliki 4 kantor mengakibatkan tidak efektif nya penerapan *fingerprint*, terlihat pada saat mesin *fingerprint* pada salah satu kantor sedang bermasalah dan tidak dapat terhubung dengan Badan Kepegawaian maka pegawai harus mengunjungi kantor Dinas Lingkungan Hidup yang lain untuk melakukan absensi *fingerprint*.
3. Dinas Lingkungan Hidup yang memiliki 4 kantor mengakibatkan pengawasan Kepala Dinas terhadap disiplin kerja pegawai menjadi sangat lemah.

Berdasarkan penelitian penulis berkenaan dengan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Tinjauan Pustaka

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam

setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Akmal (dalam Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, 2013: 11) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil. Sedangkan menurut Sumaryadi (2005:105) berpendapat bahwa Organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional karena Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Campbell (dalam Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin, 2014: 97) pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah:

1. Keberhasilan program
2. Keberhasilan sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat input dan output

5. Pencapaian tujuan menyeluruh

Fingerprint merupakan salah satu mesin absensi biometrik. Mesin yang saat ini banyak digunakan adalah mesin absensi sidik jari atau *Fingerprint reader*. *Fingerprint reader* sendiri adalah perangkat autentifikasi yang menggunakan identitas *biomerik*, khususnya sidik jari dari penggunanya. Penggunaan *Fingerprint reader* ini harus diintegrasikan dengan perangkat pendukung lainnya, seperti computer, kabel *USB*, dan lain-lain.

Penggunaan *fingerprint reader* ini mempermudah proses absensi karyawan perusahaan/lembaga yang jumlahnya ribuan, karena tidak perlu lagi menggunakan nama atau user dan kata sandi. Karena setiap individu memiliki sidik jarinya sendiri yang tidak dapat ditiru oleh orang lain, maka tingkat keamanan mesin absensi lebih tinggi. Selain meningkatkan efektivitas dan efisiensi, penggunaan *fingerprint reader* bisa menutup celah terjadinya kecurangan absensi.

Mesin pembaca sidik jari saat ini telah dikembangkan dengan memori penyimpanan yang besar dan dilengkapi dengan fitur canggih seperti: *USB flash disk*, *web server*, *schedule bell*, *SMS*

message, workcode, function key, dan lain-lain.

Agar pegawai dapat menerapkan disiplin kerja maka perlu upaya pengendalian dan pengawasan yang dilakukan terus-menerus dan konsisten. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara paragraf 11 tentang Disiplin dalam pasal 86 ayat (1) dan (2) bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi disiplin PNS, dan ayat (2):

“Instansi Pemerintah wajib melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah dengan melihat tingkat kehadiran pegawai yang secara periodik di evaluasi. Sistem pelaporan absensi manual yang selama ini masih tetap digunakan cenderung manipulasi dan kecurangan terjadi tanpa dapat dihindari karena tidak melaporkan kehadiran pegawai dengan adanya”.

Penerapan absen *fingerprint* dengan efektif, tidak menutup kemungkinan masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya. Walaupun absen *fingerprint* sudah terhubung langsung dengan Badan Kepegawaian Daerah tetapi Dinas Lingkungan Hidup yang

memiliki 4 kantor dan tidak dalam satu lingkungan menjadi hambatan bagi pegawai dalam absensi *fingerprint* apabila mesin absensi *fingerprint* pada salah satu kantor sedang offline. Maka pegawai tersebut harus mendatangi kantor lain yang mesin absensi *fingerprint* nya sedang online. Berikut ini cara penerapan absensi *fingerprint* menurut Erna Simonna (2009):

1. Registrasi sidik jari pegawai
2. *Download* data dan sidik jari pegawai
3. Mengatur jam kerja
4. *Download* data presensi
5. Kalkulasi laporan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Optimal atau tidaknya pengelolaan dan tujuan organisasi tergantung dari kinerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Sebagai perancang dari sebuah kebijakan dan pelaksana kebijakan tersebut.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena

itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2016:335) menjelaskan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Veithzal Rivai (dalam Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2016:355) berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja
3. Ketaatan pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Bekerja Etis

Disiplin kerja sebagai kunci dari keberhasilan tujuan suatu organisasi melalui disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maupun pimpinan. Disiplin kerja yang dimiliki berhubungan dengan tingkat kehadiran dari pegawai sehingga berkaitan dengan efektivitas penerapan *fingerprint*.

Berdasarkan beberapa pengertian efektivitas, *fingerprint*, dan disiplin kerja diatas, penulis mengambil acuan

dalam menilai efektivitas berdasarkan pengukuran efektivitas secara umum menurut Campbell (dalam Dyah Mutiarin dan Arif Zaenudin), serta mengambil acuan dalam menilai disiplin kerja berdasarkan komponen disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (dalam Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2016: 355).

Hambatan-Hambatan yang Ditemui dalam Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon

Sebagaimana penulis kemukakan hasil pembahasan diatas tentang kurang optimalnya penerapan absensi *fingerprint* sehingga kurang berdampak positif bagi disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. Kurang optimalnya penerapan absensi *fingerprint* tersebut diakibatkan oleh adanya faktor-faktor penghambat antara lain:

1. Gangguan jaringan, sehingga pada pengoperasian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian untuk mengolah data absen tidak dapat dibuka, serta gangguan koneksi antara mesin *fingerprint* dengan komputer masih terjadi sehingga mengganggu

proses download data kehadiran dari mesin absensi ke komputer. Hal tersebut membuat proses pendataan kehadiran pegawai terganggu bahkan terkadang mesin *fingerprint* ini tidak terhubung ke Badan Kepegawaian Daerah karena adanya gangguan koneksi jaringan akibat cuaca buruk.

2. Sumber daya manusia atau pegawai belum mampu menangani apabila terjadi permasalahan pada jaringan, mesin absensi dan komputer sehingga harus menunggu teknisi untuk memperbaikinya dan ini pula yang menyebabkan kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon harus menginput data secara manual apabila absensi *fingerprint* tidak terkoneksi dengan Badan Kepegawaian Daerah.
3. Beberapa sumber daya manusia atau pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon kurang memahami kegunaan dan bagaimana cara penggunaan dari mesin *fingerprint* sehingga terkadang pegawai tersebut tidak mengisi kehadiran pada mesin absensi *fingerprint*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis sampaikan mengenai

pengaruh efektivitas penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu:

1. Efektivitas absensi *fingerprint* di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon berada pada kategori cukup baik yaitu berada pada skor 4346 atau 63,91 % dari 5 dimensi yang menjadi tolak ukur efektivitas absensi *fingerprint*. Dan ke 5 dimensi tersebut berada pada kategori cukup baik. Dimana dimensi satu berada pada skor 1085 atau 63,82% , dimensi kedua berada pada skor 858 atau 63,10% , dimensi ketiga berada pada skor 875 atau 64,33% , dimensi keempat berada pada skor 879 atau 64,63% dan dimensi kelima berada pada skor 649 atau 63,62%. Dengan demikian dapat disimpulkan efektivitas absensi *fingerprint* pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon pelaksanaannya belum optimal.
2. Pada variabel Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya, hasil angket disiplin kerja masuk

dalam kategori cukup baik yaitu mendapat skor 2802 atau 63,39% dari 5 dimensi yang menjadi tolak ukur disiplin kerja. Dan ke 5 dimensi tersebut berada pada kategori cukup baik. Dimana dimensi satu berada pada skor 430 atau 63,23% , dimensi kedua berada pada skor 635 atau 62,25% , dimensi ketiga berada pada skor 648 atau 63,52% , dimensi keempat berada pada skor 650 atau 63,72% dan dimensi kelima berada pada skor 439 atau 64,55%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon dapat dikatakan pelaksanaannya belum optimal.

3. Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social*), koefisien korelasi antara variabel efektivitas absensi *fingerprint* dan variabel disiplin kerja pegawai negeri sipil dimana r_s hitung 0,694 lebih besar daripada r_s tabel 0,201. Dapat dikatakan bahwa variabel efektivitas absensi *fingerprint* berkorelasi kuat terhadap variabel disiplin kerja pegawai negeri sipil. Kemudian menghitung seberapa besar pengaruh efektivitas penerapan

absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil menggunakan koefisien determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan pengaruh sebesar 48,16% maka dapat dikatakan (seperti tabel 4.18) efektivitas penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh cukup kuat terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil. Untuk menghitung sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel efektivitas absensi *fingerprint* dan variabel disiplin kerja pegawai negeri sipil menggunakan Regresi Linier Sederhana. Berdasarkan hasil uji linieritas yang terlihat seperti tabel 4.15 didapatkan nilai *Sig.deviation from linearity* adalah 0,103 dimana lebih besar dari tingkat signifikasinya 0,05 ($0,103 > 0,05$). Artinya data berbentuk linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kedua variabel dalam pengujian hipotesis. Kemudian hasil uji koefisien regresi antara variabel efektivitas absensi *fingerprint* dengan variabel disiplin kerja pegawai negeri sipil menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan yaitu menunjukkan nilai nilai F hitung sebesar 61,445

dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai F hitung (61,445) lebih besar dari F tabel (2,78) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak, yang berarti variabel independen efektivitas penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai negeri sipil. Makin baik efektivitas penerapan absensi *fingerprint* maka demikian juga sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang penulis hipotesis yang penulis ajukan yaitu H_0 (Hipotesis Nol) ditolak dan H_a (Hipotesis Alternatif) diterima. Selanjutnya uji hipotesis dengan Uji T. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS (seperti pada tabel 4.16) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,839 dan dibandingkan dengan nilai titik kritisnya sebesar 1,668 maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima.

4. Hambatan dalam pelaksanaan absensi *fingerprint* pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon:

- 1) Gangguan jaringan, sehingga pada pengoperasian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian untuk mengolah data absen tidak dapat dibuka, serta gangguan koneksi antara mesin *fingerprint* dengan komputer masih terjadi sehingga mengganggu proses download data kehadiran dari mesin absensi ke komputer. Hal tersebut membuat proses pendataan kehadiran pegawai terganggu bahkan terkadang mesin *fingerprint* ini tidak terhubung ke Badan Kepegawaian Daerah karena adanya gangguan koneksi jaringan akibat cuaca buruk.
- 2) Sumber daya manusia atau pegawai belum mampu menangani apabila terjadi permasalahan pada jaringan, mesin absensi dan komputer sehingga harus menunggu teknisi untuk memperbaikinya dan ini pula yang menyebabkan kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon harus menginput data secara manual apabila absensi *fingerprint* tidak terkoneksi dengan Badan Kepegawaian Daerah.
- 3) Beberapa sumber daya manusia atau pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon kurang memahami kegunaan dan bagaimana cara penggunaan dari

mesin *fingerprint* sehingga terkadang pegawai tersebut tidak mengisi kehadiran pada mesin absensi *fingerprint*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis sampaikan, serta berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang sekiranya dapat berguna bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Meningkatkan standarisasi sarana maupun prasarana yang berkaitan dengan mesin absensi *fingerprint* agar tidak terjadi gangguan yang mengakibatkan terhambatnya kinerja pegawai. Dan diperlukan pula pengawasan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan dari penerapan absensi *fingerprint* itu sendiri.
2. Menempatkan admin atau operator pada setiap kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon yang menangani absensi *fingerprint* agar apabila mesin absensi *fingerprint* mengalami kerusakan, pegawai tidak perlu datang ke kantor Dinas Lingkungan

Hidup Kota Cirebon lain yang sistemnya sedang online.

3. Memberikan pelatihan kepada pegawai atau operator absensi *fingerprint* agar dapat menghadapi gangguan yang terjadi saat pengoperasian absensi *fingerprint* tersebut.
4. Memberikan penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu sehingga agar menjadi contoh bagi pegawai lainnya. Sedangkan memberikan *punishment* bagi pegawai yang melanggar aturan jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrawan, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mutiarin, Dyah. dan Zaenudin, A. (Ed.). 2014. *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priansa, J Donni dan Garnida, A. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.

- Rakhmat, Jalaludin. 2012. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- _____. 2001. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, P Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sumber Lain

- Simonna, Erna, 2009: Data KKP
- Rio, Joe. 2014: Manual Instruction (Petunjuk Penggunaan) Mesin Absensi Sidik Jari Solution 1 solusi Corporindo Teknologi
- Data Kepegawain Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon Tahun 2018
- Profil Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon Tahun 2018
- Renstra Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon 2013-2018