

**Penerapan *Fingerprint* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai
Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Surabaya**

***Implementation of Fingerprint to Enhance the Discipline of Civil
Servants in the Personnel and Human Resources Development Agency
for the City of Surabaya***

Abdillah Ahmad Hayato¹, Prasetyo Isbandono²

¹Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: 1abdillah.19039@mhs.unesa.ac.id

²Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: 2prasetyoisbandono@unesa.ac.id

Abstrak

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang semakin pesat mampu dirasakan oleh setiap lapisan masyarakat dan instansi pemerintah. BKPSDM Kota Surabaya dalam hal ini telah menerapkan perkembangan IPTEK salah satu alat yang digunakan yaitu alat absensi *fingerprint*. Alat ini digunakan pimpinan untuk melakukan pengawasan dan penilaian terhadap tingkat kedisiplinan pegawai menyelesaikan tugas dan fungsinya. Pada penelitian ini terdapat permasalahan dalam penerapan *fingerprint* pada BKPSDM Kota Surabaya masih ada beberapa kendala dalam pelaksanaannya, contohnya terdapat pegawai yang terlambat hadir saat datang bekerja, meninggalkan kantor, pulang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan terkait penerapan *fingerprint* untuk meningkatkan kedisiplinan PNS di BKPSDM Kota Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Fokus penelitian dapat diukur melalui Hasibuan tentang indikator kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian menunjukkan penerapan *fingerprint* mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai di BKPSDM. Pada tujuan dan kemampuan pimpinan dan staff telah mengetahui tujuan penerapan *fingerprint*. Teladan pimpinan BKPSDM telah memberikan contoh kedisiplinan yang baik. Balas jasa yang diterima pegawai telah sesuai dengan peraturan dan mampu memberikan kesejahteraan. Keadilan di BKPSDM telah diberikan dengan adil terkait pemberian balas jasa dan sanksi hukuman. Waskat pimpinan kepada bawahan sudah berjalan, namun perlu ditingkatkan. Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Ketegasan di BKPSDM, pimpinan sudah bertindak tegas dalam memberikan hukuman atau pengambilan keputusan. Hubungan kemanusiaan yang ada di BKPSDM telah berjalan dengan baik dan mengutamakan kerjasama tim saat bekerja.

Kata Kunci: *Fingerprint*, Kedisiplinan, Pegawai

Abstract

Development Knowledge Increasing knowledge and technology (IPTEK). rapidly capable felt by

everyone layer society and institutions government. BKPSDM City of Surabaya in matter This has apply science and technology development one tools used that is tool attendance fingerprint. this tool used leader For do supervision and assessment to level discipline employee finish duties and functions. On research This there is problem in application fingerprint on BKPSDM Surabaya City still There is a number of constraint in implementation, for example there is late employee present moment come work, leave office, home No according to the specified working hours. Objective study This is for know and describe related application fingerprint for increase discipline of civil servants at BKPSDM Surabaya City. Type study This use method descriptive qualitative. Focus study can be measured through Hasibuan about indicator discipline that is goals and abilities, exemplary leader, reply merit, fairness, waskat, sanction, firmness, and relationship humanity. Research results show application fingerprint capable increase discipline employee at BKPSDM. On goals and abilities management and staff have know objective application fingerprint. Example BKPSDM leadership has give example good discipline. Reply services received employee has in accordance with regulations and capable give welfare. Justice in BKPSDM has given with fair related gift reply services and sanctions punishment. Waskat leader to subordinate Already running, however need improved. Penalty given punishment in accordance with Regulation Government No. 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline. Firmness in BKPSDM, leadership Already Act firm in give punishment or taking decision. Connection humanity in BKPSDM has walk with good and first cooperation team moment work.

Keywords: *Fingerprint, Discipline, Employees*

Pendahuluan

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), setiap individu pegawai diharapkan lebih aktif serta kreatif dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Karena pegawai adalah bagian penting dalam meningkatkan tujuan suatu organisasi. Namun, perkembangan teknologi ini dapat juga meningkatkan pimpinan untuk melakukan koordinasi tatanan kerja pegawai dengan cara efektif dan efisien (Haldun dan Jaali, 2022: 70). Upaya pendisiplinan dilakukan agar setiap pegawai mengetahui tupoksi kinerja yang harus dilakukannya. Disiplin umumnya adalah bentuk tindakan manajemen yang mendorong anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan panduan yang berlaku dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. *Fingerprint* merupakan teknologi yang digunakan untuk melakukan sebuah pemindaian sidik jari manusia. Penerapan *fingerprint* bukan untuk melarang kebebasan pegawai maupun kreativitas dan inovasi yang dimiliki pegawai, melainkan system absensi *fingerprint* digunakan untuk mengukur dan memantau tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Pendisiplinan pegawai pemerintah juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun upaya Pemerinta Kota Surabaya dalam meningkatkan kinerja serta kedisiplinan pada instansi pemerintahan yang professional afar menciptakan pemerintahan yang baik, maka perlu adanya aturan yang diatur pada Peraturan Walikota Surabaya Nomor 21 Tahun 2006 tentang Hari dan Jam Kerja Bagi Instansi di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Dalam pasal 1 dijelaskan jumlah hari kerja efektif bagi instansi Pemerintah Kota Surabaya adalah 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Jumlah jam kerja efektif adalah 37 jam 30 menit dalam seminggu. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya sudah melakukan penerapan absensi *fingerprint* pegawai sejak awal tahun 2018. Penerapan

absensi *fingerprint* pegawai ini dilakukan setelah dikeluarkannya surat edaran dari Sekretariat Daerah dalam rangka pelaksanaan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Sebelum diterapkannya absensi *fingerprint* kegiatan absensi masih dilakukan secara manual. Dalam pelaksanaannya masih rentan terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan seperti pegawai yang terlambat hadir, titip menitipkan absensi, meninggalkan kantor saat jam kerja dan lain sebagainya yang mengakibatkan kegiatan absensi secara manual belum berjalan efektif. Sehingga pelaksanaan absensi secara manual perlu dirubah dengan menggunakan absensi dengan alat *fingerprint*. Saat diterapkannya absensi *fingerprint* masih rentan terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan beberapa pegawai. Pelanggaran tersebut seperti pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor saat jam kerja, dan meninggalkan kantor selama jam kerja. Sehingga dapat mengakibatkan kendala bagi pimpinan dalam mengawasi dan melakukan penilaian kerja serta memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan. Berikut merupakan salah satu contoh hasil penerapan *fingerprint* pegawai BKPSDM bulan Mei 2022

Tabel diatas menunjukkan akumulasi absensi *fingerprint* salah satu pegawai BKPSDM. Dari data tersebut menunjukkan keterlambatan pegawai menjadi suatu permasalahan, yang mengakibatkan tugas pekerjaan yang tertunda atau keterlambatan serta juga berdampak pada tercapainya tujuan organisasi secara kurang optimal. Pelanggaran tersebut mengakibatkan waktu kerja di BKPSDM kurang produktif, sehingga kedisiplinan ini yang membuat pimpinan haru mengambil sikap tegas dalam memberikan pengawasan atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedisiplinan. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul Penerapan *Fingerprint* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Surabaya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan dan mengetahui penerapan *fingerprint* untuk meningkatkan kedisiplinan PNS BKPSDM Kota Surabaya serta untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat penerapan *fingerprint* untuk meningkatkan kedisiplinan di BKPSDM Kota Surabaya

Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data deskriptif yang terdiri dari informasi tertulis atau lisan dari seseorang serta perilaku yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk memberikan deskripsi yang akurat sesuai kondisi secara langsung dan bertujuan agar mendapatkan data yang spesifik dan mendalam serta diperlukan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sehingga dalam penelitian yang berjudul Penerapan *Fingerprint* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Surabaya peneliti menentukan fokus penelitian dengan menggunakan teori Hasibuan (2016:194) tentang indikator yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Penelitian ini merujuk pada data yang dikumpulkan menggunakan data

primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2015: 137) data primer adalah sumber daya yang didapat secara langsung saat melakukan pengumpulan data, sedangkan data sekunder merupakan sumber daya yang diperoleh secara tidak langsung dan dapat berupa landasan hukum dan pedoman peraturan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Hardani (2020: 123-149) observasi ialah proses umum dan tersusun dari proses biologis dan psikologis yang digunakan dengan mengandalkan pengamatan dan ingatan peneliti. Peneliti dalam hal ini menggunakan observasi partisipan sehingga peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari dengan organisasi yang sedang diteliti. Selain itu, peneliti juga memperoleh sumber daya penelitian di BKPSDM Kota Surabaya serta di lingkungan sekitar seperti kantin, kedai, dan lain sebagainya. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan pada penelitian melalui interaksi tanya jawab antara pewawancara dan terwawancara, dalam hal ini, peneliti mewawancarai beberapa narasumber atau pegawai yang terlibat dan mengetahui tentang kedisiplinan pegawai sehingga untuk mendapatkan kevalidan data informasi. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh peneliti selama melaksanakan penelitian berupa, foto kegiatan selama pelaksanaan penelitian, data daftar absensi pegawai BKPSDM Kota Surabaya, dan dokumentasi perangkat keras seperti alat *fingerprint*, CCTV dan lain sebagainya.

Teknik analisis data terdiri dari pengumpulan data, reduksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data adalah pencatatan data saat observasi di lapangan sesuai dengan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi tentang penerapan *fingerprint* untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai BKPSDM Kota Surabaya. Reduksi data, peneliti memperoleh data secara kualitatif serta data tersebut akan disederhanakan, diolah dengan berbagai macam cara melalui ringkasan atau uraian secara singkat sehingga mendapatkan data yang kompleks. Penyajian data yaitu proses penyusunan informasi kedalam bentuk tabel, grafik, dan sejenisnya agar mudah diatur secara terstruktur serta mudah dipahami. Sehingga peneliti dapat mendeskripsikan data tentang penerapan *fingerprint* untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai BKPSDM. Verifikasi data merupakan tahapan awal kesimpulan dari kegiatan mendeskripsikan data yang telah dilakukan dan bersifat sementara. Karena kesimpulan tersebut dapat berubah apabila tidak ada bukti yang kuat atau mendukung. Sehingga penelitian ini, dapat menerima banyak masukan data dari peneliti lain atau sumber-sumber lain agar peneliti mampu melakukan penarikan kesimpulan sesuai dengan hasil dan data yang didapat tentang penerapan *fingerprint* untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kota Surabaya.

Hasil dan Pembahasan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya merupakan sebuah organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi dalam mengembangkan sumber daya manusia pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah Kota Surabaya. Hal ini juga tertuang dalam Peraturan Walikota Surabaya

Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tatakerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya. Struktur Organisasi dalam BKPSDM Kota Surabaya dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh beberapa bidang, antara lain Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Administrasi dan Informasi Kepegawaian, Bidang Pengelolaan Kinerja Pegawai, dan Bidang Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Berikut hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang valid dan lengkap agar mampu menjawab rumusan masalah. Sehingga peneliti menentukan fokus penelitian berdasarkan teori menurut Hasibuan (2016:191) terkait indikator yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dicapai harus ditetapkan secara jelas dan ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Artinya dalam penerapan absensi *fingerprint* tersebut dapat mencapai target dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, tujuan dalam penerapan *fingerprint* ini juga berpengaruh untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Kehadiran pegawai tentunya memiliki pengaruh yang besar untuk tercapainya sebuah visi dan misi dari BKPSDM. Karena kehadiran pegawai akan mempengaruhi produktivitas para pegawai saat bekerja. Hal ini tentu harus ada tupoksi kerja yang harus dimiliki pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya mampu diselesaikan dengan baik. Selain itu, kemampuan *softskill* dan *hardskill* pegawai karena kedua kemampuan ini yang akan mendukung agar nilai-nilai Aparatur Sipil Negara secara Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BerAKHLAK).

2. Teladan Pimpinan

Atasan akan menjadi teladan atau panutan yang baik bagi pegawai bawahannya. Artinya seorang pemimpin dalam organisasi dapat dijadikan contoh bagi pegawai dalam penerapan absensi *fingerprint* di BKPSDM Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan terkait indikator teladan pimpinan menunjukkan hasil yang positif. Teladan pimpinan di BKPSDM Kota Surabaya dapat memberikan kedisiplinan baik bagi bawahannya. Hal itu menjadi kewajiban pemimpin dalam mematuhi aturan dan nilai yang telah ditetapkan seperti tidak terlambat saat masuk jam kerja atau mentaati jam kerja kantor. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati karena suatu hal yang wajar dan tidak diberlakukan berulang kali.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) menjadi kepuasan dan kecintaan pegawai pada organisasi. Hal ini nantinya berhubungan dengan tunjangan yang didapat pegawai setelah selesai menjalankan tugas dan kewajibannya saat bekerja pada perusahaan. Hasil penelitian dilapangan terkait indikator balas jasa dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Meskipun pegawai datang terlambat dan mengganti di jam kepulangan mereka tidak memenuhi jam kerja efektif per hari selama 7 jam 30 menit,

kecuali pegawai melakukan lembur dengan pekerjaan selama minimal 3 jam per hari pada hari kerja. Dan dapat disimpulkan juga para pegawai di BKPSDM juga memahami kedua aturan tersebut, sehingga aturan tersebut dapat dijadikan acuan atau konsekuensi pegawai untuk menerima *rewards* atau *punishment* yang diberikan.

Dari penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Musanef (dalam Onibala, 2019: 4) yang menjelaskan pegawai adalah sekumpulan orang yang melakukan sebuah pekerjaan dan mendapatkan balas jasa berupa gaji atau tunjangan dari pemerintah atau swasta. Dalam hal ini BKPSDM Kota Surabaya menerapkan absensi *finger print* kepada para pegawainya. Penerapan *finger print* akan berpengaruh pada skor kehadiran pegawai, sehingga dari skor kehadiran pegawai ini berpengaruh pada tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterima. Jadi skor kehadiran dapat diproses melalui perhitungan rumus dengan menjumlahkan perkalian persentase TPP berdasarkan beban kerja dan besaran basic TPP. Sehingga dapat menentukan hasil tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang akan diterima setiap bulannya. Dapat disimpulkan jika skor kehadiran pegawai bagus akan berpengaruh pada TPP sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Namun apabila pegawai dengan skor kehadiran buruk dapat berpengaruh pada TPP yang diterima pegawai.

4. Keadilan

Keadilan yang menjadi landasan penting dalam kebijakan pemberian balas jasa atau sanksi. Dengan hal ini dapat tercipta tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terkait indikator keadilan di BKPSDM Kota Surabaya sudah bersikap adil baik dalam pemberian hak dan kewajiban kepada para pegawai. Dalam pemberian hak yang diterima pegawai seperti dalam pemberian gaji atau tunjangan sesuai kelas jabatannya, pemberian izin sakit, cuti hamil dan lain sebagainya dengan adil. Sedangkan dalam pemberian kewajiban pada para pegawai adalah dengan mentaati peraturan dalam pemberian *reward* atau *punishment* yang diterima pegawai dan mentaati aturan yang berlaku pada instansi tersebut. Jadi keadilan yang diberikan antara pimpinan atau bawahan dapat disimpulkan sudah cukup adil dan menghasilkan dampak baik bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kedisiplinannya.

5. Waskat

Waskat merupakan tindakan efektif dalam menciptakan kedisiplinan pegawai. Waskat melibatkan Langkah-langkah untuk mencegah, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan, meningkatkan kinerja, dan menciptakan keselarasan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lapangan terkait indikator waskat (pengawasan melekat) dapat disimpulkan cukup baik. Karena pimpinan di BKPSDM Kota Surabaya telah memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tupoksi kerjanya dan memberikan keluasaan pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kedisiplinannya. Walaupun pimpinan terkadang jarang terjun secara langsung dalam melakukan pengawasan kepada para pegawai saat bekerja. Sehingga, waskat yang pimpinan BKPSDM dengan frekuensi yang jarang membuat produktivitas organisasi sedikit berkurang. Namun, masih terdapat pegawai yang

mengalami kecenderungan untuk menunda pekerjaan, yang berdampak pekerjaan tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu. BKPSDM juga menjadi pusat dalam pengembangan dan menciptakan SDM yang berkualitas di Pemkot Surabaya. Sehingga waskat perlu ditingkatkan lebih agar para pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga BKPSDM dapat memberikan contoh dalam mengembangkan dan menciptakan SDM yang berkualitas di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi yang diterima berat dan ketat akan membuat pegawai semakin patuh dan tidak akan melanggar peraturan organisasi, sehingga sikap serta perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. penelitian di BKPSDM Kota Surabaya sudah menerapkan atau memberikan sanksi hukuman yang adil sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Dengan adanya peraturan tersebut tentu juga sejalan dengan pendapat Ilahi (2017: 34) tentang bentuk disiplin yaitu disiplin timbul berdasarkan dirinya dan disiplin berdasarkan perintah. Disiplin berdasarkan dirinya timbul karena kesadaran atas tugas dan kewajibannya sehingga mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Sedangkan disiplin berdasarkan perintah timbul dengan adanya peraturan atau sanksi yang ada pada organisasi. Dengan adanya aturan tersebut bertujuan untuk membuat pegawai lebih menjaga dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Pegawai pada BKPSDM Kota Surabaya telah memahami aturan tersebut dan pegawai siap menerima konsekuensi jika melanggar kedisiplinan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap individu pegawai yang melanggar aturan disiplin dapat meningkatkan kedisiplinan bagi organisasi atau instansi. Hasil penelitian ini, ketegasan pimpinan di BKPSDM Kota Surabaya sudah tegas dan berani dalam menegur bagi pegawai yang *indisipliner*. Pelanggaran disiplin seperti pegawai yang sering datang terlambat atau lalai dalam mengerjakan pekerjaannya. Pimpinan meskipun terlihat cuek atau tidak acuh, tetapi kondisi tersebut tidak selalu negatif karena hal tersebut dilakukan agar pegawai merasa sungkan atau takut untuk melakukan pelanggaran disiplin dikemudian hari.

Dalam hal ini juga sesuai dengan pendapat Lateiner (dalam Permatasari, 2015: 3) tentang aspek kedisiplinan pada indikator ketepatan waktu. Pada poin ini, ketepatan waktu menjadi tolak ukur ketegasan yang dilakukan pimpinan, karena ketepatan waktu ini berkaitan dengan perilaku pegawai dalam ketaatan serta kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas oleh pegawai dengan tepat waktu dan benar. Sehingga bentuk ketegasan oleh pimpinan di BKPSDM dapat disimpulkan sudah berjalan namun perlu ditingkatkan ketegasannya. Karena masih ada pegawai yang terlambat dalam jam kehadiran ke kantor atau ketaatan jam pulang ke rumah.\

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai akan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada organisasi. Kondisi atau suatu keadaan yang bisa dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, seperti meningkatnya produktivitas kerja

pegawai, kenyamanan pegawai dalam bekerja, dan pemberian motivasi atau penghargaan pegawai yang disiplin. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada instansi BKPSDM Kota Surabaya telah menjaga serta membentuk hubungan kemanusiaan dengan baik. Namun, masih ada pegawai yang iri, sindir-menyindir terkait pekerjaan yang diselesaikan. Hal tersebut sangat wajar karena merupakan bagian dari sebuah proses untuk menselaraskan pegawai atasan dan bawahan untuk mengetahui sisi emosional dan membangun kekeluargaan yang harmonis di instansi tersebut. Para pegawai BKPSDM juga mengutamakan kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sikap tersebut juga akan mendukung dalam menerapkan nilai dasar sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu ASN BerAKHLAK.

Dalam hal tersebut sejalan dengan wacana SMART ASN di Surabaya pada tahun 2024. Surabaya Smart City ini akan mengedepankan digitalisasi jadi ASN dapat bekerja secara fleksibel, asalkan mereka mencapai hasil yang diharapkan dan memenuhi sasaran yang ditetapkan. Wacana tersebut juga dijadikan pilar untuk pengambilan keputusan karena sifatnya lebih efektif, transparan, akuntabel dan partisipatif. Karena di era reformasi untuk mengontrol kemajuan ASN akan jauh lebih mudah karena beberapa faktor yang akan mendukung seperti kemajuan teknologi yang dijadikan tolak ukur kedisiplinan pegawai dan dapat membangun hubungan yang baik dengan sesama pegawai atau masyarakat.

8. Faktor Pendukung dan Penghambat

Adapun beberapa faktor yang mendukung dalam penerapan *fingerprint* di BKPSDM Kota Surabaya agar dapat berjalan dengan baik, faktor pendukung tersebut, antara lain Adanya genset, dengan adanya alat ini dapat membantu meminimalisir jika terjadi pemadaman listrik di BKPSDM Kota Surabaya. Keamanan dan akurat, alat ini memberikan keamanan dan keakuratan yang lebih dari penerapan absensi secara manual. Karena absensi *fingerprint* tidak dapat diwakilkan. Sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam memberikan pengawasan dan penilaian yang lebih akurat terhadap pegawai bawahannya. Efektif waktu dan efisiensi biaya, pegawai dalam melakukan absensi hanya menempelkan sidik jari tangan kepada sensor alat *fingerprint*. Adanya dasar hukum, dengan adanya dasar hukum dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Karena pegawai yang tidak disiplin akan mempengaruhi jumlah penghasilan yang diterima.

Sedangkan ada beberapa faktor penghambat dalam penerapan alat *fingerprint* di BKPSDM Kota Surabaya, faktor tersebut antara lain seperti Kondisi jaringan, jaringan menjadi salah satu penghambat dalam penerapan absensi *fingerprint*. Jaringan di BKPSDM Kota Surabaya dapat terjadi gangguan jaringan karena kabel putus atau faktor lain seperti terkena badai, petir dan lain sebagainya. Alokasi anggaran pengadaan alat *fingerprint* yang minim. Hal ini juga menjadi penghambat, karena jumlah pegawai yang banyak dan alat absensi *fingerprint* yang minim mengakibatkan alat *fingerprint* kesulitan membaca sensor sidik jari, atau bahkan eror sehingga tidak mampu membaca sensor sidik jari pegawai saat melakukan absensi.

Kondisi fisik, seperti jika sidik jari pegawai basah, luka, sobek, dan lain

sebagainya. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi dan menghambat instansi dan pegawai saat melakukan absensi *fingerprnt*. Biaya perawatan jaringan dan alat *fingerprnt*. Biaya perawatan menjadi salah satu faktor penghambat, dikarenakan BKPSDM Kota Surabaya yang menjadi pusat untuk kegiatan absensi dengan alat *fingerprnt* diseluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Sehingga kegiatan absensi *fingerprnt* juga membutuhkan biaya perawatan dan tenaga yang banyak untuk melakukan perawatan jaringan dan alat *fingerprnt*.

Penutup

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Suraabya, perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang dapat diambil untuk mendorong pegawai agar lebih produktif dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga penelitian ini dapat dilakukan penarikan kesimpulan antara lain:

Tujuan dan kemampuan dalam penerapan *fingerprnt* untuk meningkatkan kedisiplinan PNS di BKPSDM Kota Surabaya mampu dilakukan dengan baik. Karena pegawai telah memahami tujuan dari penerapan *fingerprnt* dan mengetahui tupoksi kerja yang diberikan. Teladan pimpinan di BKPSDM mampu menjadi teladan yang baik kepada bawahannya. Pimpinan mampu mencontohkan perilaku yang baik kepada pegawai seperti dalam kedisiplinan waktu dan menegakkan aturan kedisiplinan. Pimpinan sudah tegas dalam pengambilan keputusan sehingga jika ada pegawai yang melanggar peraturan, pimpinan langsung memanggil pegawai yang bersangkutan dan memberi teguran sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Pemberian balas jasa kepada pegawai BKPSDM Kota Surabaya sudah berjalan. Pemberian *rewards* sesuai dengan kedisiplinan yang dilakukan pegawai serta ditentukan berdasarkan kelas jabatan atau pangkat dan golongan. Dalam pemberian *rewards* juga didukung apabila pegawai menerapkan kedisiplinan yang baik dalam waktu bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian *rewards* ini berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan melihat skor kehadiran pegawai yang dilakukan. Serta untuk *punishment* ini menjadi konsekuensi setiap pegawai yang melanggar terutama dalam kedatangan waktu kerja jika terlambat akan langsung mendapatkan potongan dalam pemberian tunjangan meskipun mengganti pada jam kepulangan pegawai tapi tetap tidak terhitung bekerja selama 7 jam 30 menit perhari karena pegawai tidak melakukan aktivitas kerja. Aktivitas kerja pegawai dapat dihitung jika pegawai melakukan lembur kerja minimal 3 jam atau maksimal 6 jam dalam sehari akan mendapatkan tambahan penghasilan pegawai. Keadilan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya dapat dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang dapat merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai.

Keadilan di BKPSDM yang diberikan telah sesuai dalam pemberian balas jasa dan hukuman. Selain itu, dalam pemberian tunjangan, fasilitas, izin sudah dapat dilakukan dan sesuai dengan peraturan yang ada. Waskat (pengawasan melekat) dilakukan pimpinan agar pegawai mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Waskat yang dilakukan pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya terkadang

mengawasi langsung kepada pegawainya. Biasanya pimpinan mengadakan rapat diruangannya. Penerapan waskat akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun pimpinan harus selalu mengawasi agar tidak ada atau keterlambatan dalam pengumpulan tugasnya.

Dalam pemberian hukuman diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan disesuaikan dengan tingkat kesalahan mereka. Sanksi hukuman di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai berupa sanksi hukuman ringan, sedang dan berat. Ketegasan pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya sudah cukup baik. Pimpinan sudah bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan sesuai dengan prosedur. Hubungan Kemanusiaan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surabaya adalah mengutamakan kerja dalam bentuk *teamwork* dan mengutamakan nilai dasar Berakhlak pada ASN. Hal ini membuat pegawai di BKPSDM Kota Surabaya memiliki ikatan kekeluargaan yang kuat dalam menghadapi masalah atau menyelesaikan tugasnya. Jadi hubungan kemanusiaan di BKPSDM Kota Surabaya terjalin cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi untuk menciptakan hubungan yang harmonis.

Peneliti juga dapat melakukan penarikan kesimpulan terkait faktor pendukung dan penghambat penerapan *fingerprint* BKPSDM Kota Surabaya. Pada faktor pendukung secara keseluruhan, penerapan *fingerprint* di BKPSDM Kota Surabaya memberikan manfaat dalam hal keamanan, akurasi, efektivitas waktu, efisiensi biaya dan kedisiplinan pegawai. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, penerapan *fingerprint* diharapkan dapat berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap kegiatan di BKPSDM Kota Surabaya. Sedangkan factor penghambat yang dapat mempengaruhi ketersediaan jaringan, kualitas alat *fingerprint*, kondisi fisik pegawai, dan aspek biaya perawatan. Untuk mengatasi penghambatan ini perlu dilakukan perencanaan yang matang, alokasi anggaran yang memadai, perawatan rutin, dan pemantauan terhadap kondisi fisik pegawai agar penerapan absensi dengan alat *fingerprint* di BKPSDM Kota Surabaya dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Penerapan *Fingerprint* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Surabaya telah berjalan efektif. Namun, peneliti juga mampu memberikan beberapa saran bagi instansi atau penelitian selanjutnya yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan. Dikarenakan penempatan CCTV tidak menjangkau sudut atau arah *fingerprint* maka perlu mempertimbangkan jarak atau sudut pandang CCTV kepada alat *fingerprint*. Dikarenakan BKPSDM merupakan pusat pengumpulan rekapitulasi data maka kegiatan rekapitulasi perlu dilakukan secara rutin dan konsisten. Terkait jadwal kedatangan dan kepulangan serta izin pegawai hendaknya dipertegas lagi dalam memberikan pengawasan, sehingga waskat atau pengawasan melekat perlu ditingkatkan karena untuk meminimalisir frekuensi atau jumlah ketidakhadiran pegawai yang dibuat-buat. Dikarenakan BKPSDM menjadi unit pusat pengembangan sumber daya manusia pegawai di lingkungan pemkot Surabaya maka BKPSDM perlu mengadakan evaluasi kinerja disetiap minggunya agar produktivitas

kerja pegawai dapat memuaskan.

Referensi

- Ade Putra, T. W., & Madjid, U. (2019). Efektivitas Fingerprint dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal MSDA*, 17-27.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31-39.
- Moleong. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Rarya.
- Muslikhun, H. B., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Mekanisme Fingerprint, Prosedur Fingerprint, Pencapaian Target Fingerprint Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*, 1-18.
- Onibala, D. A., Gosal, R., & Kasenda V. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1-11.
- Pary, H. J., & Jaali, L. (2022). Efektivitas Penerapan Fingerprint dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ambon. *Hipotesa*, 69-88.
- Permatasari, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Rahimi, A. A., Surya, I., & Burhanudin. (2019). Penerapan Absensi Fingerprint dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 337-348.
- Setiawan, D. R., & Yulianti. (2018). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, 70-81.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.