

## **Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Melalui Absensi Fingerprint Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur**

### **Analysis of the Implementation of Employee Discipline Through Fingerprint Attendance at the East Java Provincial Election Supervisory Agency**

**Josemari Ola Lazar<sup>1</sup>, Yuni Lestari<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya  
email: [josemariola.20022@mhs.unesa.ac.id](mailto:josemariola.20022@mhs.unesa.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya  
email: [yunilestari@unesa.ac.id](mailto:yunilestari@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**

Dalam mengukur tingkat kedisiplinan para pegawai, penting untuk memantau kehadiran mereka di kantor. Salah satu lembaga pemerintah yang menerapkan absensi pegawai menggunakan sistem fingerprint adalah Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Namun, pelaksanaan kebijakan absensi berbasis fingerprint masih memiliki masalah, yaitu banyak pegawai yang datang terlambat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem absensi fingerprint dalam meningkatkan disiplin dan keteraturan pegawai di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Peneliti menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, dengan fokus pada teori Hasibuan tentang indikator kedisiplinan pegawai, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi di Bawaslu Provinsi Jawa Timur telah berjalan dengan baik. Pegawai sudah memahami tujuan diterapkannya absensi fingerprint, namun dalam hal kemampuan masih kurang karena beban kerja yang banyak dan sistem kerja yang kurang terorganisir. Teladan pimpinan di Bawaslu Jatim sudah baik, tetapi balas jasa bagi pegawai yang disiplin belum diberikan. Keadilan telah diterapkan, dengan semua pegawai, dari atasan hingga bawahan, menerima konsekuensi yang adil jika tidak disiplin. Sanksi hukuman sesuai dengan Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum No 10 Tahun 2014 tentang Tata Tertib Pegawai sudah diterapkan dengan baik. Ketegasan juga diterapkan dalam absensi fingerprint di Bawaslu Jatim melalui pemberian teguran atau sanksi. Hubungan kemanusiaan di Bawaslu Jatim terjalin dengan baik dan saling menghargai antar sesama pegawai.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Pegawai, Absensi, *Fingerprint*

## Abstract

To measure employee discipline, it is essential to monitor their attendance at the office. One government agency that has implemented a fingerprint-based attendance system is the Election Supervisory Agency of East Java Province (Bawaslu Jatim). However, the implementation of the fingerprint-based attendance policy still faces issues, such as many employees arriving late. This study aims to assess the application of the fingerprint attendance system in improving employee discipline and orderliness at Bawaslu Jatim. The researcher uses a qualitative method in this study, focusing on Hasibuan's theory on employee discipline indicators, including goals and capabilities, leadership examples, rewards, fairness, supervision, sanctions, assertiveness, and human relations. The findings indicate that the implementation of attendance at Bawaslu Jatim has been generally successful. Employees understand the purpose of the fingerprint attendance system, but their capabilities are still lacking due to heavy workloads and disorganized work systems. Leadership examples at Bawaslu Jatim are good, but rewards for disciplined employees have not yet been provided. Fairness has been applied, with all employees, from superiors to subordinates, facing fair consequences for their lack of discipline. Sanctions in accordance with Bawaslu Regulation No. 10 of 2014 on Employee Discipline have been effectively implemented. Assertiveness is also applied through issuing warnings or sanctions for attendance issues. Human relations at Bawaslu Jatim are well-maintained, with mutual respect among employees.

**Keywords:** Dicine, Employee, Attendance, *Fingerprint*

## Pendahuluan

Kinerja para pegawai tentunya berbeda-beda, setiap pegawai pastinya memiliki tingkat kemampuan yang beragam dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan suatu contoh sikap yang bijaksana, seperti memberikan inspirasi kepada pegawainya, dan memberikan perhatian terhadap mereka dalam menjalankan tugasnya. Perhatian terhadap SDM pegawai merupakan kunci utama kesuksesan kinerja para pegawai. Kinerja mereka akan mencerminkan hasil dari efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan dukungan dari sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai juga berperan dalam memelihara kepuasan karyawan serta meningkatkan kondisi kerja dan keuntungan bagi perusahaan. Hasil kinerja pegawai tercermin dalam ketaatan terhadap prosedur dan regulasi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi, sehingga mereka memberikan kontribusi positif terhadap organisasi dalam mencapai program-program yang telah ditetapkan (Wau, Waorma, dan Fau, 2021).

Salah satu kontribusi positif yang harus dimiliki setiap pegawai adalah memiliki sikap disiplin yang tinggi ketika bekerja di suatu instansi/lembaga. Hal tersebut karena kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting. Hal tersebut karena kedisiplinan memegang peran sentral dalam mencapai tujuan, karena keberhasilan maksimal sulit diraih tanpa adanya kedisiplinan yang kokoh. Kedisiplinan mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipegang teguh, seperti menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja dan mematuhi jadwal kehadiran yang telah ditetapkan oleh instansi/lembaga. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi tinggi guna mencapai tujuan instansi/lembaga menurut Jepry & Mardika dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021). Penerapan disiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan reputasi kerja dan kinerja pegawai. Kedisiplinan memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya

manusia karena tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membentuk karakter pegawai yang disiplin dan tepat waktu, serta akan meningkatkan prestasi yang dicapai oleh mereka (Dalimunthe, 2022).

Dalam mengukur tingkat kedisiplinan para pegawai, penting untuk memantau kehadiran mereka di kantor. Diperlukan suatu system absensi yang dapat secara akurat mencatat dan mengumpulkan data kehadiran secara menyeluruh. Daftar hadir yang dicatat dengan tanda tangan saat kedatangan maupun pulang bukanlah sekedar tindakan formalitas, namun menunjukkan keabsahan kehadiran. Ini tidak hanya mengisi kolom kosong, tetapi juga menunjukkan ketersediaan secara bersamaan. Untuk mencegah potensi pelanggaran atau kecurangan dalam penandatanganan, pemerintah telah menerapkan kebijakan untuk beralih dari system absensi manual menjadi mesin absensi fingerprint berbasis elektronik (Basri dan Yamin, 2020) .

Teknologi fingerprint merupakan system absensi yang mengidentifikasi individu berdasarkan sidik jari unik manusia yang tentunya tidak ada yang sama. Oleh karena itu, penggunaan mesin ini secara otomatis mengurangi kemungkinan manipulasi data absensi. Kelebihan teknologi sidik jari ini juga terletak pada kemudahannya dalam penggunaan dibandingkan dengan teknologi lainnya. Perangkat lunak ini dirancang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi bagi karyawan, serta untuk mendukung pembinaan pegawai dengan melakukan evaluasi dan pemantauan kehadiran sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tingkat disiplin para pegawai akan mudah dipantau dan tentunya teknologi fingerprint ini dapat mencegah kecurangan pegawai terkait absensi. (Saputra, Nurhamida, Haryansyah, dan Prayogi, 2019) . Oleh karena hal itu sekarang ini instansi pemerintahan, telah diperkenalkan system pendaftaran kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis computer dengan menggunakan teknologi sidik jari ( fingerprint ). Diberlakukannya system absensi ini diharapkan tidak adanya lagi pegawai yang melakukan penitipan absen kepada orang lain, karena perangkat ini hanya merekam sidik jari pemiliknya. Diterapkannya teknologi fingerprint ini, juga memudahkan administrator dalam merekapitulasi daftar kehadiran setiap bulan (Basri,2020). Kebijakan fingerprint ini sendiri memiliki acuan aturan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara .

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Agar tercipta tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tentu diperlukan disiplin para pejabat dan administrasi kepegawaian Darmayanti & Mukti dalam (Christiaan dkk., 2023). Berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah, menyebutkan “Mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai.” . Maisaroh, (2017:30) menyatakan bahwa : “Tujuan dari penggunaan sistem absensi sidik jari

(fingerprint) ini adalah untuk meningkatkan disiplin kehadiran kerja pegawai serta menghindari praktek manipulasi absensi”.

Salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang menerapkan absensi pegawai menggunakan sistem fingerprint yaitu Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur memiliki tugas mengawasi atas pelaksanaan putusan pelanggaran Pemilu, evaluasi pengawasan Pemilu, menyusun laporan hasil pengawasan penyelenggaraan Pemilu, se-Provinsi Jawa Timur dan melaksanakan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Struktur kepegawaian di Badan Pengawas Pemilihan Umum terdiri dari komisioner, sekretariat, dan para pegawai. Karena komisioner dan sekretariat mengemban tugas berat yaitu bertanggung jawab kepada Badan Pengawas Pemilihan Umum Republik Indonesia.

Penerapan system absensi berbasis fingerprint di Badan Pengawas Pemilu Provinsi Jawa Timur peneliti menemukan masalah kedisiplinan pegawai yang diukur melalui kegiatan absensi, peneliti masih menemukan bahwa pegawai terlambat dan pulang lebih awal, serta belum adanya pemberian balas jasa atas tindakan disiplin datang tepat waktu bagi pegawai yang melaksanakannya.

Tabel di atas menunjukkan salah satu contoh akumulasi absensi fingerprint pegawai di Badan Pengawas Pemilu Provinsi Jawa Timur pada bulan April 2024. Tabel tersebut terlihat data absensi pegawai ketika datang jam kerja menunjukkan bahwasannya masih banyak pegawai yang datang terlambat atau absen hadir tidak sesuai jam yang sudah ditentukan oleh peraturan yang ada yaitu Perbawaslu 10 tahun 201 serta belum adanya pemberian balas jasa terhadap kedisiplinan waktu yang dilakukan para pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017 juga merupakan suatu permasalahan yang dapat menjadi indikator kurangnya disiplin terhadap datang kerja tepat waktu. Data tersebut juga didukung oleh hasil pra-observasi peneliti saat melakukan kegiatan magang yang dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2023 lalu. Terdapat hal menarik juga alasan mengapa peneliti ingin meneliti Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur karena instansi ini memiliki tugas mengawasi atas pelaksanaan putusan pelanggaran Pemilu, evaluasi pengawasan Pemilu, menyusun laporan hasil pengawasan penyelenggaraan Pemilu se-Provinsi Jawa Timur dan melaksanakan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Peneliti ingin meneliti salah satu indicator kedisiplinan PNS pada lembaga ini dengan menggunakan absensi sidik jari ( fingerprint ).

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami penerapan absensi fingerprint dalam mendisiplinkan pegawai di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Metode kualitatif, yang mengandalkan cerita atau ungkapan verbal, memungkinkan peneliti menginterpretasikan berbagai fenomena sosial secara mendalam. Pendekatan deskriptif kualitatif melibatkan pengumpulan dan eksplorasi data secara sistematis melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus penelitian ini adalah penerapan absensi fingerprint pegawai,

menggunakan teori Hasibuan dengan delapan indikator kedisiplinan: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya tanpa melalui pihak lain, memberikan keaslian yang tidak tercemar oleh proses statistik. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner, dengan peneliti menggunakan wawancara sebagai alat utama. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Narasumber dipilih berdasarkan peran di bagian Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur, termasuk Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan serta Staff Penyelia Data Absensi Pegawai. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari situs web atau referensi yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal, dan peraturan pemerintah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi (Hadisaputra, 2020, p. 123). Observasi mengandalkan indera untuk mengumpulkan data secara langsung atau tidak langsung dari objek penelitian, menggambarkan setting, individu, kejadian, peristiwa, dan makna yang disampaikan oleh informan. Peneliti mengaplikasikan teknik ini selama lima bulan magang di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur, termasuk turun lapangan untuk meneliti penerapan absensi pegawai melalui teknologi fingerprint. Wawancara melibatkan pertukaran informasi dan gagasan melalui tanya jawab antara pewawancara dan terwawancara, dalam hal ini dilakukan dengan pegawai dan staf divisi Sumber Daya Manusia di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur (Hadisaputra, 2020, p. 143). Dokumentasi mencakup bahan tertulis atau audiovisual yang mencatat peristiwa, gagasan, sudut pandang, interpretasi, kontribusi, dan aktivitas seseorang dalam berbagai bentuk, termasuk data absensi pegawai yang direkap dalam aplikasi Microsoft Excel (Hadisaputra, 2020, p. 159).

Teknik analisa data melibatkan pengaturan data secara sistematis, mengelompokkannya ke dalam pola, kategori, dan ringkasan dasar, dan sebaiknya dimulai sejak awal pengumpulan data di lapangan untuk memastikan data tersusun dengan baik (Nurdewi, 2022). Penelitian ini menggunakan empat metode analisis data: pengumpulan, reduksi, penampilan, dan kesimpulan/verifikasi. Pengumpulan data dilakukan melalui metode statistik, percobaan, observasi, dan pengukuran (Ahmad & Muslimah, 2021). Data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi seperti foto dan data situasi di tempat penelitian di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Reduksi data menyaring, mengelompokkan, dan memperjelas data yang relevan (Nurdewi, 2022). Display data menyajikan informasi dalam bentuk tabel atau narasi deskriptif yang menjelaskan hasil pengumpulan data (Gusteti & Martin, 2020). Kesimpulan/verifikasi merupakan tahap akhir dari analisis dan evaluasi data yang diverifikasi berdasarkan bukti dari lokasi penelitian, memberikan dasar yang kuat untuk kesimpulan penelitian (Nurdewi, 2022).

## Hasil dan Pembahasan

Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas utama mengawasi pelaksanaan pemilihan umum di wilayah Provinsi Jawa Timur dalam memastikan pemilihan umum berjalan dengan jujur, adil, dan transparan. Dalam menjalankan tugasnya tentunya setiap pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Absensi pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kedisiplinan para pegawai.

Penerapan absensi berbasis fingerprint untuk mengurangi resiko adanya manipulasi data seperti titip absen dan tindakan indisipliner lainnya. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat hadir sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang ditetapkan. Pengelolaan absensi dilakukan oleh Bagian Administrasi dan Keuangan. Bagian ini memiliki tugas mendata dan merekap hasil absensi setiap bulan. Data absensi ini akan menjadi acuan utama dalam pemberian upah kerja, tunjangan kinerja, dan uang makan bagi PNS di lingkungan Bawaslu Provinsi Jawa Timur.

Adanya pemantauan dan pengawasan yang ketat terhadap absensi, diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Bagian ini juga memiliki peran penting dalam memastikan akurasi dan keadilan dalam pengelolaan absensi sehingga setiap pegawai merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai sudah memahami tujuan dari penerapan absensi berbasis fingerprint di instansi Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Namun, dalam pelaksanaannya, sistem kerja di Bawaslu yang kurang terorganisir menyebabkan para pegawai mendapatkan tugas yang berat dan membuat mereka kelelahan. Hal ini mengakibatkan masalah kedisiplinan waktu terhadap absensi, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kehadiran dan kedisiplinan para pegawai. Dampak lanjutannya adalah menurunnya efektivitas keseluruhan dari sistem absensi fingerprint yang diterapkan.

### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan merupakan hal yang penting dalam penerapan kedisiplinan waktu melalui system absensi fingerprint. Pimpinan di Bawaslu sendiri sudah memberikan contoh yang baik terhadap kedisiplinan waktu, yaitu berusaha untuk datang tepat waktu setiap hari, meskipun tidak selalu pukul 8 pagi, sedapat mungkin beliau hadir sebelum jam 9. Pegawai menganggap bahwa sikap disiplin pemimpin mereka memiliki dampak positif yang signifikan dalam budaya kerja. Ketika pimpinan menunjukkan komitmen untuk hadir tepat waktu, pimpinan tersebut akan menjadi contoh terhadap pentingnya disiplin terhadap waktu, tetapi juga menggambarkan tanggung jawab dan keseriusan awal dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga akan menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur dan efisien di Bawaslu Jawa Timur.

### **3. Balas Jasa**

Saat ini Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur belum memberikan balas jasa atau imbalan atas kedisiplinan dalam penerapan absensi berbasis fingerprint bagi pegawai yang taat dan disiplin. Beberapa pegawai percaya dan berharap bahwa pemberian reward atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk tetap menjaga tingkat disiplin dan kinerja yang tinggi. Mereka yakin bahwa adanya sistem penghargaan yang adil bagi pegawai yang disiplin akan memperkuat budaya penghargaan dan motivasi di lingkungan kerja Bawaslu Provinsi Jawa Timur. Pimpinan Bawaslu juga menyatakan bahwa belum ada pemberian reward, namun beliau percaya bahwa pemberian reward sangat efektif dalam mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan sistem absensi tepat waktu. Pimpinan Bawaslu sudah berencana untuk memberikan reward seperti mengadakan in-house training atau kunjungan bersama, namun hal ini terkendala karena kesibukan yang dialami oleh pegawai terkait adanya tahapan pemilihan dan agenda kerja lainnya.

### **4. Keadilan**

Penerapan absensi berbasis fingerprint di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur telah mencerminkan keadilan. Sistem ini meningkatkan transparansi dalam pengelolaan kehadiran, mengurangi potensi manipulasi waktu kerja, dan mendukung budaya kerja yang lebih adil dan disiplin. Sanksi terkait tindakan indisipliner, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran, diterapkan secara adil kepada semua pegawai, dari level terbawah hingga pimpinan, tanpa terkecuali. Pendekatan ini memperkuat budaya disiplin dan tanggung jawab serta memastikan setiap pegawai merasa diperlakukan dengan adil.

### **5. Waskat**

Pengawasan (waskat) di Bawaslu Jawa Timur telah dilakukan secara efektif oleh pimpinan melalui beberapa langkah. Sosialisasi mengenai pentingnya absensi dilakukan untuk menjelaskan dampak absensi pada kehadiran dan penerimaan tunjangan. Pimpinan juga aktif memantau hasil rekapan absensi pegawai setiap bulan untuk memastikan sistem absensi fingerprint berjalan dengan baik. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kedisiplinan serta memotivasi pegawai agar mematuhi aturan kehadiran.

### **6. Sanksi**

Sanksi yang diterapkan dalam kebijakan absensi berbasis fingerprint di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai. Sanksi seperti pemotongan tunjangan untuk keterlambatan memotivasi pegawai untuk datang tepat waktu dan memastikan semua pegawai, termasuk pimpinan, tunduk pada aturan yang sama. Penerapan sanksi secara adil, sesuai dengan Peraturan Bawaslu Nomor 10 Tahun 2014, mencakup potongan tunjangan yang bervariasi tergantung pada lamanya keterlambatan, serta sanksi tambahan untuk ketidakhadiran tanpa alasan. Penerapan sanksi yang konsisten dan adil ini telah menunjukkan dampak positif berupa peningkatan disiplin pegawai,

sesuai dengan teori indikator peningkatan disiplin pegawai, di mana kepatuhan terhadap peraturan perusahaan semakin tinggi.

## **7. Ketegasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan sudah menjalankan tugas dengan baik, memastikan bahwa aturan dan kebijakan diterapkan secara konsisten. Pimpinan tidak segan memberikan sanksi, termasuk pemotongan tunjangan dan teguran, sesuai dengan tujuan disiplin pegawai untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Pimpinan juga aktif melakukan sosialisasi untuk menekankan pentingnya absensi sebagai dokumen krusial dalam pemberian gaji atau tunjangan.

## **8. Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan di Bawaslu Provinsi Jawa Timur telah berjalan dengan baik. Para pegawai merasa dihargai dan dihormati, yang memotivasi mereka untuk datang tepat waktu. Hubungan harmonis antar rekan kerja meningkatkan semangat dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Meski terdapat perbedaan pendapat, pegawai tetap profesional dan tidak menganggap rekan kerja sebagai musuh. Hal ini sesuai dengan teori disiplin pegawai yang menekankan pentingnya saling menghormati dan memberikan pujian yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, hubungan kemanusiaan yang baik di Bawaslu Provinsi Jawa Timur mendukung penerapan absensi berbasis fingerprint dengan efektif.

## **Penutup**

Tujuan dan kemampuan dalam penerapan absensi berbasis fingerprint untuk peningkatan disiplin PNS pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur sudah terlaksana dengan baik. Pegawai sudah memahami tujuan dari penerapan adanya absensi berbasis fingerprint ini, namun terkait kemampuannya, masih belum optimal karena sebagian pegawai belum melaksanakan absensi dengan baik akibat sistem kerja yang kurang terorganisir. Teladan pimpinan di Bawaslu Provinsi Jawa Timur sudah berjalan dengan baik, dengan pimpinan memberikan contoh kedisiplinan waktu yang diikuti banyak pegawai yang datang tepat waktu. Namun, balas jasa untuk pegawai disiplin belum dilaksanakan, hanya sanksi yang diterapkan. Keadilan telah terlaksana dengan baik, di mana pegawai dari atasan hingga bawahan yang melanggar disiplin mendapatkan sanksi yang sama tanpa pandang bulu, meskipun belum ada reward bagi pegawai yang disiplin. Pengawasan melekat telah terlaksana dengan baik, dengan pimpinan memantau daftar rekapan absensi yang diakumulasi sebagai dasar pemberian upah dari pihak KPPN. Sanksi hukuman diterapkan sesuai Peraturan Badan Pengawas Pemilihan Umum No 10 Tahun 2014, berupa pemotongan tunjangan kinerja. Ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin juga sudah baik, dengan nasihat atau teguran diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan. Hubungan kemanusiaan di Bawaslu Provinsi Jawa Timur sudah terjalin dengan baik, dengan pegawai dan pimpinan saling menghormati dan membantu dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas penerapan absensi berbasis fingerprint di Bawaslu Provinsi Jawa Timur seperti sebaiknya dalam penerapan absensi berbasis fingerprint di Badan Pengawas Pemilihan

Umum instansi dapat memberikan reward atau balas jasa kepada pegawai yang berperilaku disiplin dengan baik terhadap absensinya karena hal tersebut akan membuat pegawai menjadi lebih termotivasi untuk selalu datang/hadir kerja dengan tepat waktu, dan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang disiplin. Beban kerja dan sistem kerja yang kurang terorganisir sebaiknya instansi dapat melakukan kegiatan analisis jabatan dan beban kerja kembali, jika memang instansi memerlukan tambahan pegawai sebaiknya dapat dilaksanakan. Beban kerja yang sesuai walaupun sistem kerja yang tidak terlalu terorganisir akan membuat pegawai dalam mengelola waktu dan tidak mengalami burnout, dampak positifnya pegawai akan tetap dapat hadir tepat waktu tanpa kesiangan akibat kelelahan akibat mengalami burnout akibat beban kerja yang banyak dan system kerja yang kurang terorganisir. Pimpinan sebaiknya dapat memberikan teguran atau peringatan kepada pegawai yang mendapatkan pemotongan baik kecil atau besar tanpa terkecuali. Pegawai yang mendapatkan pemotongan dengan jumlah persen kecil tetapi diberi peringatan atau mendapat pemanggilan kedepannya mungkin akan merubah kebiasaannya dan pimpinan dapat mengetahui alasan kenapa pegawai tersebut mengapa pegawai tersebut mendapat persen pemotongan. Sebaiknya sering diadakannya acara yang melibatkan semua pegawai untuk lebih meningkatkan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai sehingga para pegawai akan lebih semangat dalam bekerja dan lebih bersemangat untuk datang kerja tepat waktu. Pembinaan terhadap pegawai yang tidak masuk sampai batas 21 hari menurut saya terlalu lama. Alangkah baiknya dapat segera diberi pembinaan sekurang lambatnya seminggu bagi pegawai yang tidak hadir kerja tanpa alasan yang jelas.

## Referensi

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Aryanti, U., & Karmila, S. (2022). Sistem Informasi Absensi Pegawai Berbasis Web di Kantor Desa Nagreg. *INTERNAL (Information System Journal)*, 5(1), 90–101. <https://doi.org/10.32627/internal.v5i1.532>
- Aziz, S., Huda, N., & Kurniawan, L. A. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. 1(2).
- Azwani, N. A. (2023). PENGERTIAN DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI, ORGANISASI DAN STRATEGI. <https://doi.org/10.31219/osf.io/a3569>
- Buku Manajemen Karir.Rahmi Widyanti.pdf. (n.d.). Retrieved March 26, 2024, from <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku%20Manajemen%20Karir.Rahmi%20Widyanti.pdf>
- Deriyani, R., & Hajad, V. (2022). EFEKTIVITAS ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP KEDISIPLINAN PNS DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA SUBULUSSALAM. *Al-Ijtima`i: International Journal of Government and Social Science*, 8(1), 69–80. <https://doi.org/10.22373/jai.v8i1.1842>
- Diana, T. (2022). ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUKSESINDO UTAMA KABUPATEN SANGGAU.

Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *JURNAL STIE SEMARANG*, 11(02), 48–59. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.366>

Fithriyyah, M. U., Sampul, P., & Tualeka, C. (n.d.). DASAR-DASAR TEORI ORGANISASI.

Gamaputra, G., Prasetyawan, A., Isbandodo, P., Lestari, Y., Putri, A. F., Hidayatullah, M. S., & Noviyanti, N. (2022). Strategi Komunikasi Pemerintah Desa Sebagai Langkah Taktis Penanganan Dan Pencegahan Covid-19. *Jurnal ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 5(2), 122–136. <https://doi.org/10.25139/jmnegara.v5i2.4384>

Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM)—I BUKITBARISAN MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>

Khoiriyah, L. S., & Alkadafi, M. (2020). KINERJA ORGANISASI PUBLIK DALAM MENCAPAI TARGET SASARAN. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 97. <https://doi.org/10.31258/jkp.11.2.p.97-104>

Lenaini, I. (2021). TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PURPOSIVE DAN SNOWBALL SAMPLING. 6(1).

Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *remik*, 7(1), 602–609. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091>

Nafis, A., & Anhar, D. (n.d.). DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANJARMASIN.

Nurdewi, N. (2022). IMPLEMENTASI PERSONAL BRANDING SMART ASN PERWUJUDAN BANGGA MELAYANI DI PROVINSI MALUKU UTARA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.235>

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(2).

Putra, M., Abrar, M., Taufikkurrahman, T., & Maskurr, M. (2023). Implementasi Absensi Fingerprint Terhadap Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 6 Kerinci. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 199. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1.121016>

Putri, D. G. (n.d.). FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA.

Rahimi, A. A., & Surya, I. (n.d.). PENERAPAN ABSENSI (FINGER PRINT) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SUNGAI KUNJANG KOTA SAMARINDA. 7.

Sadikin, A., Misra, I., Si, M., & Sholehudin, M. (n.d.). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.

Safitri, A. N. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk

Semarang) Oleh :

Saleh, K. (n.d.). DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDAR LAMPUNG. 4.

Sastraharing, S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN KARAKTER. 04(01).

Sinaga, T., & Tamba, T. (n.d.). SISTEM PRESENSI DENGAN METODE SIDIK JARI MENGGUNAKAN SENSOR FINGERPRINT DENGAN TAMPILAN PADA PC.

Sipayung, D., & Sukmaindrayana, A. (2018). SISTEM INFORMASI PENGOLAHAN DATA ABSENSI DI KOPERASI BERKAT TWIN MANDIRI KOTABARU KOTA TASIKMALAYA. 2(1).

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 9(2).

Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). KONSEP ORGANISASI DAN PENGORGANISASIAN DALAM PERWUJUDAN KEPENTINGAN MANUSIA. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(1), 95–103. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.277>

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi. 7.