

DISIPLIN PEGAWAI MELALUI ABSENSI FINGERPRINT DI KANTOR KELURAHAN DUKUH PAKIS SURABAYA

EMPLOYEE DISCIPLINE THROUGH FINGERPRINT ABSENCE AT DUKUH PAKIS SURABAYA VILLAGE OFFICE

Efendy Agtus Firmansyah, Gading Gamaputra

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

email: efendy.20079@mhs.unesa.ac.id

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

email: gadinggamaputra@unesa.ac.id

Abstrak

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kedisiplinan sebagai faktor penentu kinerja pegawai, khususnya di instansi pemerintah. Meskipun sistem absensi fingerprint telah diterapkan sebagai upaya peningkatan disiplin, masih ditemukan beberapa pegawai yang belum melaksanakan absensi secara optimal. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tugas-tugas mendadak di luar jam kerja turut menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan, khususnya dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint mampu menekan angka keterlambatan pegawai. Tercatat terjadi kenaikan jumlah menit keterlambatan dari bulan sebelumnya, dan pimpinan turut aktif memberikan teguran bagi pegawai yang indiscipliner. Dan belum adanya sistem reward untuk pegawai yang disiplin menjadi salah satu kelemahan dalam penerapan kebijakan ini. Dengan demikian, sistem absensi fingerprint dapat berjalan cukup efektif dalam mendukung peningkatan disiplin pegawai, meskipun masih perlu adanya evaluasi, terutama dalam hal pemberian penghargaan atau reward agar motivasi kerja semakin meningkat.

Kata Kunci: disiplin kerja, absensi fingerprint, pegawai, Kantor Kelurahan Dukuh Pakis, teknologi.

Abstract

Background of this study is based on the importance of discipline as a determining factor in employee performance, especially in government agencies. Although the fingerprint attendance system has been implemented as an effort to improve discipline, there are still some employees who have not carried out attendance optimally. In addition, high workloads and sudden tasks outside of working hours also become factors that influence the level of discipline, especially in terms of punctuality of attendance. This study uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the implementation of fingerprint attendance is able to reduce the number of employee tardiness. There was an increase in the number of minutes of delay from the previous month, and the leadership actively gave warnings to indisciplined employees. And the absence of a reward system for disciplined employees is one of the weaknesses in the implementation of this policy. Thus, the fingerprint attendance system can run quite effectively in supporting the improvement of employee discipline, although evaluation is still needed, especially in terms of providing

awards or rewards so that work motivation increases.

Keywords: work discipline, fingerprint attendance, employees, Dukuh Pakis District Office, technology.

Pendahuluan

Peraturan dan tata tertib diperlukan di semua aspek kehidupan untuk membatasi setiap gerak dan perilaku kita. Pembatasan ini membutuhkan komitmen dan hukuman bagi mereka yang melanggarnya. Ketaatan dan penghormatan terhadap janji dan peraturan adalah bagian dari disiplin. Sehingga, secara umum, disiplin menunjukkan bagaimana seseorang menghormati peraturan yang berlaku mengutip dari Wardani dalam (Amin Irmawan, S.Si.,M.Si, 2023). Disiplin pegawai menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi terutama di sektor pemerintahan, pola kinerja pegawai tentunya pada setiap organisasi berbeda. Disiplin kerja yang baik dan maksimal akan meningkatkan pola kinerja pegawai, sedangkan rendahnya disiplin seringkali menghambat pencapaian tujuan organisasi, setiap orang perlu mampu menjalin hubungan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja tiap individu sangat penting, karena untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan kedisiplinan dari setiap anggota organisasi tersebut mengutip dari Edy Soetrisno dalam (Amin Irmawan, S.Si.,M.Si, 2023).

Pencatatan absensi pegawai menjadi salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang rinci mengenai kehadiran pegawai dapat mempengaruhi penilaian kinerja, gaji atau upah, produktivitas, serta perkembangan instansi atau lembaga secara keseluruhan (Natalius Lase et al., n.d. 2024). Karena kedisiplinan pegawai berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik, kedisiplinan pegawai sering kali menjadi perhatian khusus dalam organisasi pemerintahan. Sistem absensi yang efektif jadi salah satu cara untuk meningkatkan disiplin karyawan. Sangat penting untuk mengetahui kapan pegawai hadir, terutama di lembaga pemerintahan yang melakukan tugas rutin untuk masyarakat.

Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 3 yang mengatur kewajiban dan larangan pegawai menjadi acuan dalam aturan penerapan kedisiplinan pegawai bagi seluruh pegawai negeri sipil dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara. Mengutip dari 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 Pemerintahan, menyebutkan “Mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan manipulasi data yang berhubungan dengan absensi pegawai”. Absensi fingerprint memiliki sejumlah kelebihan dibandingkan mesin absensi lainnya. Salah satunya adalah data yang tidak bisa dimanipulasi atau hilang. Karena sidik jari setiap individu unik tidak ada yang identik. Selain itu, pencatatan waktu menggunakan sistem komputer sehingga tingkat akurasi sangat tinggi.

Salah satu upaya Pemerintah Kota Surabaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yakni penerapan absensi fingerprint di lingkup instansi atau organisasi di Kota Surabaya sesuai dengan arahan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 tanggal 27 Juni 2016. Sistem fingerprint merupakan bentuk pengendalian diri karyawan serta pelaksanaan yang tertib, mencerminkan komitmen tim kerja dalam sebuah organisasi. Kebijakan disiplin memberikan peluang terbaik bagi organisasi untuk mencapai tujuan, sehingga membawa manfaat bagi perusahaan maupun karyawannya. (Rokhayah et al., 2021). Serta didukung oleh Peraturan Walikota Surabaya Nomor 73 Tahun 2024 tentang hari, jam masuk dan pulang pegawai di lingkup instansi pemerintah Kota Surabaya.

Salah satu lembaga instansi pemerintah yakni Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya mulai menerapkan sistem absensi berbasis fingerprint. Sistem ini dirasa mampu lebih efektif dan modern karena mengandalkan biometrik identifikasi yang canggih untuk setiap pegawai, absensi fingerprint merupakan absensi yang mengidentifikasi individu melalui sidik jari manusia yang tentunya tidak ada yang sama persis satu dengan yang lainnya. Sistem absensi fingerprint memiliki beberapa kelebihan yakni kemudahan dalam penggunaannya jika dibandingkan dengan sistem teknologi lainnya. Sistem perangkat fingerprint ini dibuat agar dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses rekap absensi pegawai, dan dapat dengan mudah untuk digunakan sebagai monitoring evaluasi dan pemantauan kehadiran sesuai dengan peraturan yang ada. Dalam tahapan penggunaannya pegawai hanya perlu menempelkan sidik jarinya ke alat fingerprint reader dan otomatis data akan tercatat. Dapat disimpulkan bahwa teknologi fingerprint merupakan pilihan yang efektif bagi suatu instansi untuk menegakkan disiplin. Selain itu, teknologi ini memungkinkan pembuatan laporan yang cepat dan akurat serta membantu mengurangi kecurangan yang kerap terjadi dikutip dari Fakhrudin dalam (Arthur et al., n.d. 2024).

Dari latar belakang yang telah dijabarkan penulis ingin mengetahui efektivitas disiplin pegawai melalui absensi fingerprint, dari adanya penerapan sistem absensi modern ini pada Kantor Kelurahan Dukuh Pakis menjadikan fokus penelitian penulis membuat judul **“Disiplin Pegawai Melalui Absensi Fingerprint di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya”**.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan lebih mengutamakan analisis dengan pendekatan induktif. Pendekatan dalam penelitian kualitatif menekankan makna, penalaran, situasi, dan definisi dalam suatu konteks tertentu, dengan memperhatikan kaitannya dengan kehidupan sehari-hari. Penelitian kualitatif memiliki fleksibilitas dan sifat terbuka dalam desainnya. Dalam metode ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk mengumpulkan data melalui foto, dokumen, dan catatan lapangan selama pelaksanaan penelitian (Purnanza, Sena Wahyu et. al, 2022: 123).

Penelitian ini akan berkonsentrasi pada Absensi Fingerprint Pegawai dalam Konteks

Disiplin Pegawai di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya dengan menggunakan teori dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh (Hasibuan 2016), yang terdiri dari delapan indikator, digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana menggunakan absensi fingerprint pegawai dalam disiplin karyawan:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Adapun teknik analisis data melalui Mengorganisasi data ke dalam pola, kategori, dan ringkasan dasar adalah langkah pertama dalam teknik analisa data untuk menentukan apakah sudah sistematis. Ini menunjukkan bahwa proses analisis data harus dimulai sejak pengumpulan data lapangan. Pendekatan ini sangat penting untuk dilakukan secara menyeluruh agar semua data lapangan dapat disusun dengan baik (Nurdewi, 2022). Ada empat metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan teori tersebut: pengumpulan, reduksi, penampilan, dan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Tujuan dan Kemampuan

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sistem absensi berbasis fingerprint di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang memahami tujuan kebijakan instansi akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan disiplin. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap peraturan instansi merupakan salah satu indikator utama dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Kemampuan pegawai juga berperan dalam mendukung kedisiplinan. Pegawai yang diberikan tugas sesuai dengan kompetensi dan beban kerja yang proporsional akan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini sesuai dengan prinsip yang diungkapkan oleh Pratama (2021), bahwa ketepatan waktu dalam kehadiran pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Dalam regulasi, kebijakan absensi fingerprint ini juga selaras dengan Pasal 3 (c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang mengharuskan PNS untuk melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang. Selain itu, Pasal 4 (f) menegaskan bahwa PNS wajib hadir tepat waktu dan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sistem absensi fingerprint diterapkan sebagai bentuk pengawasan dan penguatan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kelurahan Dukuh Pakis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami tujuan implementasi absensi berbasis fingerprint dan menerapkannya dengan disiplin. Namun, masih terdapat kendala dalam penerapannya, yaitu beban kerja pegawai yang tinggi akibat

sistem kerja yang belum terorganisir secara optimal. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kelelahan, yang dapat berdampak pada tingkat kehadiran pegawai. Pratama (2021) menyatakan bahwa disiplin pegawai juga dipengaruhi oleh manajemen beban kerja yang seimbang, sehingga perlu adanya evaluasi dan perbaikan dalam sistem kerja agar penerapan absensi fingerprint lebih efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi fingerprint di Kelurahan Dukuh Pakis telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin pegawai, sesuai dengan teori dan regulasi yang mendasarinya. Namun, efektivitasnya masih dapat ditingkatkan dengan perbaikan dalam manajemen beban kerja agar pegawai dapat menjalankan tugasnya secara lebih optimal tanpa terhambat oleh faktor kelelahan.

2. Teladan Pemimpin

Berdasarkan hasil penelitian, teladan kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Pegawai cenderung mengikuti perilaku pimpinan mereka, baik dalam hal disiplin maupun ketidakdisiplinan. Jika seorang pimpinan menunjukkan kedisiplinan, seperti datang tepat waktu dan menghargai waktu kerja, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk meneladani sikap tersebut. Sebaliknya, jika pimpinan menunjukkan sikap kurang disiplin, pegawai juga cenderung mengadopsi pola yang sama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teladan kepemimpinan di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis telah diterapkan dengan baik. Para pimpinan memberikan contoh nyata dalam hal kedisiplinan, seperti datang tepat waktu sebelum pukul 07.30 dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pendapat Pratama (2021), yang menyatakan bahwa indikator disiplin pegawai mencakup ketepatan waktu dalam datang ke tempat kerja serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, keberadaan pemimpin yang menjadi panutan juga berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan produktif di instansi. Agustini (2019) menegaskan bahwa pemimpin teladan sangat diperlukan dalam organisasi, karena dapat meningkatkan kedisiplinan serta motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis secara umum telah mengikuti contoh disiplin yang diberikan oleh pimpinan, dengan meningkatkan kepatuhan mereka terhadap aturan jam kerja dan menghargai waktu yang ada.

Namun, meskipun sebagian besar pegawai telah mencontoh disiplin kerja dari pimpinan, masih terdapat beberapa pegawai yang belum dapat menerapkan kedisiplinan secara konsisten, terutama dalam hal datang tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan terkait kedisiplinan pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh Pratama (2021) bahwa kepatuhan terhadap regulasi merupakan bagian dari indikator peningkatan disiplin pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teladan kepemimpinan di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis telah berjalan dengan baik dan berkontribusi terhadap peningkatan disiplin pegawai. Namun, masih diperlukan langkah lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yang belum sepenuhnya patuh terhadap peraturan jam kerja agar penerapan kedisiplinan dapat berjalan secara optimal di seluruh instansi.

3. Balas Jasa

Berdasarkan hasil penelitian, balas jasa merupakan salah satu indikator yang berperan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pemberian reward atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang disiplin dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Sistem penghargaan yang efektif tidak hanya memperkuat budaya disiplin, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Ketika pegawai merasa dihargai atas kinerjanya, mereka akan lebih bersemangat untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tugas dengan optimal.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis, pemberian reward bagi pegawai yang disiplin dalam kehadiran tepat waktu belum diterapkan. Kondisi ini tidak sejalan dengan pendapat Agustini (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa adanya penghargaan atas kedisiplinan akan meningkatkan motivasi mereka untuk lebih taat terhadap aturan kehadiran. Mereka berharap kebijakan reward dapat diterapkan sebagai bentuk apresiasi atas upaya yang telah mereka lakukan dalam menjaga kedisiplinan kerja.

Di sisi lain, terdapat pegawai yang berpendapat bahwa datang tepat waktu merupakan kewajiban dasar setiap pegawai (bare minimum) dan tidak memerlukan penghargaan khusus. Pandangan ini sejalan dengan Pratama (2021), yang menekankan bahwa kepatuhan terhadap regulasi merupakan indikator utama dalam peningkatan disiplin pegawai. Menurut mereka, pemberian reward tidak terlalu berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan, karena disiplin seharusnya menjadi bagian dari tanggung jawab kerja setiap pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun balas jasa dalam bentuk reward dapat berperan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai, penerapannya di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis masih belum dilakukan. Terdapat perbedaan pandangan diantara pegawai mengenai efektivitas pemberian reward dalam meningkatkan kedisiplinan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait implementasi sistem penghargaan yang dapat menyeimbangkan antara apresiasi terhadap pegawai yang disiplin dan pemenuhan kewajiban dasar sebagai bagian dari tanggung jawab kerja.

4. Keadilan

Berdasarkan hasil penelitian, keadilan merupakan faktor utama dalam membangun kedisiplinan di lingkungan kerja. Prinsip ini diwujudkan melalui penerapan sanksi dan reward yang proporsional. Setiap instansi diharapkan menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara konsisten agar tercipta lingkungan kerja yang lebih tertib dan profesional. Pegawai yang melanggar aturan atau menunjukkan sikap tidak disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai sebagai bentuk evaluasi dan pembelajaran. Sebaliknya, pegawai yang konsisten hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan seharusnya mendapatkan apresiasi sebagai bentuk penghargaan atas kedisiplinannya.

Hasil penelitian di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis menunjukkan bahwa prinsip keadilan telah diterapkan dengan cukup baik dalam sistem absensi fingerprint pegawai. Hal ini sejalan dengan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010), yang menekankan kepatuhan terhadap peraturan instansi dalam menjalankan tugas. Kantor Kelurahan Dukuh Pakis telah menerapkan aturan kedisiplinan dengan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

Penerapan sanksi ini berlaku untuk seluruh pegawai, termasuk pimpinan, sehingga mencerminkan prinsip keadilan dalam penegakan disiplin kerja.

Selain itu, kondisi ini juga sesuai dengan indikator disiplin kerja menurut Pratama (2021), yang menekankan kepatuhan terhadap regulasi sebagai faktor utama dalam peningkatan disiplin pegawai. Pegawai di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis telah menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dengan sistem sanksi yang diterapkan secara merata tanpa adanya perbedaan perlakuan. Dengan demikian, prinsip keadilan dalam disiplin kerja dapat dikatakan telah berjalan dengan baik di lingkungan instansi tersebut.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kantor Kelurahan Dukuh Pakis belum sepenuhnya menerapkan prinsip keadilan secara menyeluruh, terutama dalam aspek pemberian reward bagi pegawai yang disiplin. Hal ini bertentangan dengan pendapat Agustini (2019), yang menekankan pentingnya apresiasi dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Meskipun pegawai telah menunjukkan kepatuhan dalam menjalankan absensi fingerprint dengan hadir tepat waktu, mereka belum menerima penghargaan atau bentuk apresiasi yang setimpal. Sistem yang ada saat ini lebih menekankan pada pemberian sanksi bagi pelanggaran disiplin tanpa adanya insentif bagi pegawai yang telah menunjukkan kepatuhan yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prinsip keadilan dalam penegakan disiplin di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis telah diterapkan dengan baik dalam pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan. Namun, penerapan reward sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang disiplin masih perlu dimaksimalkan agar keadilan dalam sistem kedisiplinan dapat berjalan secara seimbang.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan melekat merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pimpinan memiliki peran penting dalam menerapkan pengawasan yang ketat terhadap kinerja pegawai agar mereka memahami bahwa setiap tugas yang dikerjakan memiliki nilai penting dan harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, pegawai akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas mereka serta menunjukkan perilaku disiplin. Hal ini sejalan dengan pendapat Diana (2022), yang menyatakan bahwa disiplin pegawai tidak hanya memberikan manfaat bagi instansi atau organisasi, tetapi juga berdampak positif bagi pegawai dalam aspek profesionalisme dan pengembangan karier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan melekat terhadap absensi fingerprint di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis telah berjalan dengan baik. Data absensi pegawai yang telah terekam akan dikelola oleh penyelia data absensi, kemudian direkap dalam bentuk dokumen Excel selama satu bulan penuh. Rekap ini kemudian disampaikan kepada pimpinan untuk dilakukan pemantauan guna mengidentifikasi apakah terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam absensi. Proses ini sejalan dengan indikator disiplin pegawai menurut Agustini (2019), yang menekankan pentingnya perhatian pemimpin terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja. Setelah dilakukan peninjauan, hasil rekap absensi ini selanjutnya diteruskan kepada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) untuk dikelola lebih lanjut dan dijadikan dasar dalam pencairan dana atau pembayaran gaji pegawai di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis.

Kesadaran bahwa absensi mereka dipantau secara langsung oleh pimpinan dan hasilnya diteruskan ke Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan yang berlaku. Dengan demikian, penerapan pengawasan melekat dalam sistem absensi fingerprint telah berjalan efektif dan terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis.

6. Sanksi

Dari hasil penelitian, penerapan sanksi merupakan salah satu indikator penting dalam kebijakan instansi guna memastikan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Sanksi yang diterapkan secara tegas dan konsisten memberikan sinyal kuat bahwa instansi berkomitmen dalam menegakkan disiplin kerja. Keberadaan sanksi yang jelas membuat pegawai lebih berhati-hati dalam bertindak karena mereka menyadari bahwa setiap pelanggaran memiliki konsekuensi nyata. Selain itu, sanksi berfungsi sebagai alat kontrol yang efektif dalam menjaga ketertiban dan profesionalisme di lingkungan kerja. Ketika pegawai memahami bahwa aturan dan kebijakan harus dipatuhi tanpa pengecualian, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pendapat Ernawati & Rochmah (2019), yang menyatakan bahwa penerapan sanksi yang tepat dapat membantu instansi mencapai tujuan organisasi dengan memastikan seluruh pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa penerapan sanksi dalam absensi berbasis fingerprint di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya telah berjalan dengan baik. Sanksi yang diterapkan mengikuti peraturan yang berlaku dan diberlakukan secara adil bagi seluruh pegawai tanpa membedakan jabatan. Sanksi yang diberikan berupa pemotongan tunjangan bagi pegawai yang datang terlambat, dengan skema sebagai berikut: jika keterlambatan mencapai setengah jam pertama, tunjangan akan dipotong sebesar 2%, kemudian bertambah menjadi 5% untuk setengah jam berikutnya, dan meningkat menjadi 8% jika keterlambatan lebih dari satu jam. Jika seorang pegawai sering terlambat dalam kurun waktu satu bulan penuh, maka potongan tunjangannya bisa mencapai 50%. Selain itu, bagi pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas selama maksimal 21 hari, akan diberikan surat peringatan serta pemotongan tunjangan. Penerapan sanksi ini sesuai dengan indikator disiplin pegawai menurut Agustini (2019), yang menekankan pentingnya aturan yang jelas sebagai pedoman dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di suatu instansi.

Penerapan sanksi di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya sanksi yang tegas, pegawai menjadi lebih sadar akan konsekuensi dari keterlambatan dan terdorong untuk hadir tepat waktu. Pegawai juga lebih berpikir dua kali sebelum melakukan tindakan indisipliner karena mengetahui bahwa ada aturan yang harus dipatuhi. Pendekatan ini sejalan dengan teori indikator peningkatan disiplin pegawai menurut Hasibuan (2016), yang menekankan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan organisasi dalam menjalankan tugas.

7. Ketegasan

Ketegasan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Seorang pimpinan harus memiliki sikap tegas dalam memimpin bawahannya agar setiap kebijakan yang diterapkan dapat dijalankan dengan optimal. Dengan adanya ketegasan,

pegawai akan menyadari bahwa instansi benar-benar serius dalam menegakkan peraturan yang berlaku ketegasan yang diterapkan oleh pimpinan mencerminkan komitmen dan kesungguhan dalam menjalankan kebijakan, sehingga mendorong pegawai untuk lebih patuh serta menghormati aturan yang telah ditetapkan. Sikap ini juga sejalan dengan tujuan utama kedisiplinan pegawai, yaitu memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bertindak dan berkontribusi sesuai dengan norma dan regulasi yang berlaku di instansi, sebagaimana dijelaskan menurut (Ernawati & Rochmah, 2019).

Ketegasan dalam penerapan absensi fingerprint dapat diwujudkan melalui pemotongan tunjangan atau gaji bagi pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Selain itu, pimpinan juga dapat memberikan teguran serta pembinaan kepada pegawai yang sering terlambat. Pimpinan harus memastikan bahwa seluruh pegawai memahami konsekuensi dari tindakan indisipliner mereka, termasuk keterlambatan, serta menegaskan bahwa aturan yang berlaku diterapkan tanpa pengecualian. Dengan adanya ketegasan ini, pegawai akan lebih terdorong untuk datang tepat waktu dan mematuhi ketentuan absensi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pimpinan telah menjalankan tugasnya dengan baik dalam mengawasi serta membimbing pegawai. Pimpinan senantiasa berupaya memastikan bahwa setiap aturan dan kebijakan dapat diterapkan secara optimal oleh seluruh pegawai. Tidak ragu untuk memberikan sanksi berupa teguran hingga pemotongan tunjangan bagi siapa pun yang melanggar aturan, kebijakan ini sejalan dengan tujuan serta manfaat disiplin kerja dalam suatu organisasi atau instansi, sebagaimana dijelaskan menurut (Nafis & Anhar, 2022), yakni memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, pimpinan juga rutin melakukan sosialisasi kepada pegawai guna menegaskan bahwa absensi bukan sekadar formalitas, melainkan dokumen penting yang menjadi dasar dalam pemberian gaji maupun tunjangan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Berdasarkan hasil penelitian, ketegasan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Seorang pimpinan harus memiliki sikap tegas dalam memimpin bawahannya agar setiap kebijakan yang diterapkan dapat dijalankan dengan optimal. Ketegasan yang diterapkan oleh pimpinan mencerminkan komitmen dan kesungguhan dalam menjalankan kebijakan, sehingga mendorong pegawai untuk lebih patuh serta menghormati aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ernawati & Rochmah (2019), yang menyatakan bahwa ketegasan pimpinan berperan penting dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi bertindak sesuai dengan norma dan regulasi yang berlaku di instansi.

Dalam penerapan absensi berbasis fingerprint, ketegasan pimpinan diwujudkan melalui pemberian sanksi berupa pemotongan tunjangan atau gaji bagi pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Selain itu, teguran dan pembinaan juga diberikan kepada pegawai yang sering terlambat. Pimpinan harus memastikan bahwa seluruh pegawai memahami konsekuensi dari tindakan indisipliner, termasuk keterlambatan, serta menegaskan bahwa aturan yang berlaku diterapkan tanpa pengecualian. Dengan adanya ketegasan ini, pegawai akan lebih terdorong untuk datang tepat waktu dan mematuhi ketentuan absensi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya telah menjalankan tugasnya dengan baik dalam mengawasi serta membimbing pegawai.

Pimpinan tidak ragu untuk memberikan sanksi berupa teguran hingga pemotongan tunjangan bagi pegawai yang melanggar aturan. Kebijakan ini sejalan dengan tujuan serta manfaat disiplin kerja dalam suatu organisasi atau instansi, sebagaimana dijelaskan oleh Nafis & Anhar (2022), yaitu memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, pimpinan juga secara rutin melakukan sosialisasi kepada pegawai guna menegaskan bahwa absensi bukan sekadar formalitas, melainkan dokumen penting yang menjadi dasar dalam pemberian gaji maupun tunjangan.

Menurut Permatasari (2015), ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Ketepatan waktu tidak hanya menjadi tolak ukur bagi atasan, tetapi juga berpengaruh terhadap tanggung jawab serta kepatuhan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan benar. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ketegasan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya dalam menegakkan kedisiplinan sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu diperkuat mengingat masih adanya pegawai yang datang terlambat saat bekerja.

Dari penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya telah terjalin dengan baik. Para pegawai menyadari bahwa hubungan yang harmonis di lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan motivasi mereka untuk datang tepat waktu. Pegawai yang merasa dihargai dan dihormati oleh rekan kerja maupun pimpinan akan lebih termotivasi untuk disiplin, karena mereka tidak perlu khawatir akan ditinggalkan atau diperlakukan secara tidak adil. Hal ini sejalan dengan pendapat Ernawati & Rochmah (2019), yang menyatakan bahwa pegawai cenderung berperilaku dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Penutup

Penerapan absensi fingerprint merupakan salah satu langkah yang tepat dalam sebuah instansi untuk membuat pegawai lebih disiplin. Diterapkannya fingerprint ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dengan cara meminimalisir pemborosan energi atau waktu. Sistem absensi berbasis fingerprint diterapkan di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis diterapkan untuk mencegah rekayasa atau manipulasi data absensi pegawai yang jika menggunakan system fingerprint sidik jari setiap orang akan unik atau berbeda-beda. Tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh Kantor Kelurahan Dukuh Pakis ini akan mendorong pegawai menjadi lebih produktif dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Peneliti menggunakan teori Hasibuan sebagai dasar untuk mengukur penerapan absensi fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dan menarik kesimpulan bahwa:

1. Tujuan dan Kemampuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi berbasis fingerprint telah diterapkan dengan baik dan sebagian besar pegawai memahami tujuan dari sistem ini. Penerapan sistem ini berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, khususnya dalam aspek ketepatan waktu. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala, seperti kurangnya keterampilan dalam sistem kerja yang menyebabkan beberapa pegawai belum dapat menjalankan absensi secara optimal. Secara keseluruhan, absensi berbasis fingerprint telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya. Namun, masih diperlukan perbaikan dalam pengelolaan

sistem kerja agar penerapannya dapat lebih optimal dan efektif.

2. Teladan Pemimpin

Teladan kepemimpinan di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis Surabaya telah berjalan dengan baik dalam mendorong disiplin pegawai. Pimpinan mampu menjadi contoh dalam penerapan kedisiplinan waktu, yang kemudian diikuti oleh mayoritas pegawai. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pegawai yang datang tepat waktu dibandingkan dengan mereka yang masih terlambat. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang memberikan teladan disiplin memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pegawai dalam hal ketepatan waktu. Namun, untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang lebih optimal, masih diperlukan upaya berkelanjutan dalam pembinaan dan pengawasan agar seluruh pegawai dapat lebih konsisten dalam menerapkan kedisiplinan kerja

3. Balas Jasa

Pemberian balas jasa bagi pegawai yang disiplin masih belum diterapkan secara optimal. Pegawai yang selalu datang tepat waktu belum mendapatkan reward atau penghargaan yang sepadan. Kebijakan yang berjalan lebih berfokus pada pemberian sanksi atau pemotongan tunjangan bagi pegawai yang melanggar aturan, tanpa adanya insentif positif bagi pegawai yang disiplin. Dengan demikian, diperlukan kebijakan yang lebih seimbang antara pemberian sanksi dan penghargaan agar pegawai tidak hanya terdorong untuk disiplin karena takut akan sanksi, tetapi juga termotivasi untuk mempertahankan kedisiplinan mereka melalui sistem apresiasi yang jelas dan adil.

4. Keadilan

Dari penelitian menunjukkan bahwa keadilan dalam penerapan sanksi telah berjalan dengan baik. Pegawai, baik dari tingkat atasan maupun bawahan, yang melanggar aturan kedisiplinan, seperti datang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, dikenakan sanksi yang sama tanpa pengecualian. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa kebijakan yang diterapkan masih berfokus pada pemberian sanksi bagi pelanggar tanpa adanya sistem penghargaan bagi pegawai yang telah menunjukkan kedisiplinan tinggi. Dengan demikian, meskipun prinsip keadilan dalam punishment telah diterapkan secara konsisten, masih diperlukan kebijakan yang lebih seimbang dengan pemberian reward bagi pegawai yang disiplin agar motivasi kerja dapat meningkat dan budaya disiplin semakin terinternalisasi dengan baik.

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan Melekat (Waskat) telah diterapkan dengan baik. Pimpinan secara aktif melakukan pemantauan terhadap kedisiplinan pegawai dengan mengevaluasi rekap absensi bulanan. Rekapitulasi absensi tersebut menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan kedisiplinan serta digunakan oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) sebagai acuan dalam pemberian upah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan telah berperan dalam menegakkan kedisiplinan pegawai. Namun, perlu adanya peningkatan dalam mekanisme pengawasan agar lebih optimal dalam menciptakan budaya disiplin yang berkelanjutan.

6. Sanksi

Penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi fingerprint telah diterapkan dengan disertai mekanisme sanksi yang berlaku bagi seluruh pegawai, baik di tingkat atas maupun bawah.

Sanksi yang diberikan berupa pemotongan tunjangan kinerja, yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan diproses melalui Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi berbasis fingerprint di Kantor Kelurahan Dukuh Pakis telah berjalan dengan cukup efektif dalam menegakkan kedisiplinan pegawai. Namun, masih diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan penerapan kebijakan ini tetap konsisten dan berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja yang berkelanjutan.

7. Ketegasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan telah menerapkan ketegasan dengan memberikan nasihat atau teguran kepada pegawai yang melanggar aturan. Selain itu, pimpinan juga secara rutin melakukan sosialisasi mengenai pentingnya absensi, tidak hanya sebagai formalitas, tetapi juga sebagai dasar dalam perhitungan gaji. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketegasan pimpinan berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan absensi. Namun, diperlukan upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa sosialisasi dan penerapan kebijakan ini berjalan secara konsisten dan efektif.

8. Hubungan Kemanusiaan

Dari penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai, baik antara pegawai dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, telah terjalin dengan baik. Pegawai saling menghormati dan menjaga hubungan yang harmonis. Selain itu, mereka juga menunjukkan sikap saling membantu dalam menyelesaikan tugas, terutama ketika ada rekan kerja yang berhalangan karena menghadiri kegiatan kantor di luar. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kelancaran tugas serta meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan kewajiban mereka. Namun, diperlukan upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa hubungan kerja yang harmonis ini tetap terjaga dan semakin diperkuat.

Referensi

- Almasri, M. N. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM*.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022a). ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUKSESINDO UTAMA KABUPATEN SANGGAU. In *Jurnal Ekonomi STIEP* (Vol. 7, Issue 1).
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*.
- Putra, A., & Aprianti, K. (n.d.). *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI CAMAT LAMBITU KABUPATEN BIMA*.
- Rokhayah, S., Rohmatiah, A., & Mutmainah, M. (2021). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun. *MANAJERIAL*, 8(03), 264