

Efektifitas Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Asn) Kabupaten Sinjai

Imran¹, Darmawati,² Fitriani³, Kiki Rasmala San⁴

^{1,2,4}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sinjai

³Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sinjai

Corresponding Author: ¹imranjufri2003@gmail.com, ³fitrifitriani2909@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRACT

This research aims to assess how effective the implementation of the fingerprint attendance system is in enhancing employee discipline in Sinjai Regency. With a qualitative descriptive approach, data were obtained through interviews and observations in the Regional Civil Service Agency environment. The results of the study indicate that the fingerprint attendance system has a positive impact on the level of ASN discipline, although there are several technical obstacles such as power and fingerprint reading problems. This system is considered fair, transparent, and encourages employee order and accountability.

Kata Kunci: Fingerprint Attendance, Work Discipline, ASN, Sinjai Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk menilai seberapa efektif penerapan sistem absensi fingerprint dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai di Kabupaten Sinjai. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, data diperoleh melalui wawancara dan observasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi fingerprint membawa dampak positif terhadap tingkat kedisiplinan ASN, meskipun terdapat beberapa kendala teknis seperti masalah daya dan pembacaan sidik jari. Sistem ini dinilai adil, transparan, serta mendorong keteraturan dan akuntabilitas pegawai.

Kata Kunci: Absensi Fingerprint, Disiplin Kerja, ASN, Kabupaten Sinjai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

kemajuan teknologi di era sekarang tidak dapat dihindari, karena teknologi berkembang pesat seiring dengan perubahan dalam peradaban manusia. (Sutono, A., Pah, J. G., & Aldora, 2021). Pegawai adalah sumber daya manusia merupakan salah satu aset krusial yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran operasional institusi, karena berfungsi sebagai pelaksana sekaligus pengendali berbagai kegiatan di dalamnya Rokhayah, S., Rohmatiah, A., & Mutmainah, M. (2021). Saat ini, sejumlah perusahaan mulai menerapkan sistem pencatatan kehadiran yang lebih modern, yaitu dengan memanfaatkan alat fingerprint, sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai (Amin Irmawan, S.Si., M.Si, 2023).

(Deden Firmansyah) Kedisiplinan merupakan elemen fundamental dalam pembentukan aparatur pemerintahan yang berkualitas, efektif, dan efisien. Aparatur yang disiplin dan loyal terhadap tugas serta tanggung jawabnya akan lebih terarah dalam memberikan pelayanan publik yang optimal demi tercapainya kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, Pegawai Negeri

Sipil (PNS) memiliki peran sentral sebagai penggerak utama birokrasi pemerintahan. Keberhasilan pembangunan nasional yang berkelanjutan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya yang menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dalam pelaksanaan tugasnya (Ilmiah et al., 2022).

(Fadila & Septiana, 2019) Abubakar, 2016). Instansi yang ingin terus maju akan menerapkan berbagai strategi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerjanya. Pengelolaan sumber daya secara optimal menjadi hal yang krusial. Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki, sumber daya manusia merupakan faktor paling menentukan keberhasilan instansi. Hal ini dapat dipahami karena tanpa keterlibatan manusia, material, mesin, dan metode tidak akan dapat berfungsi atau berjalan dengan semestinya Pratama, R., & Nurbudiawati. (2017).

Wibow (Fadila & Septiana, 2019) o, T., & Purnomo, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan sebagai alat strategis yang krusial bagi organisasi untuk meraih berbagai targetnya. Dalam konteks sektor publik, peran besar birokrasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat perlu ditopang oleh aparatur sipil negara yang memiliki profesionalisme dan kompetensi tinggi. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah seberapa efektif sistem absensi fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan ASN di Kabupaten Sinjai. Berdasarkan kajian pustaka, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa sistem fingerprint dan kepemimpinan transformasional secara simultan dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja (Andre Agus Ablian et al., 2024). Namun, penelitian lain mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi dan sanksi juga memiliki peran penting (Nafa Putri Maulidya et al., 2021).

Atas dasar permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana praktik manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan profesionalisme aparatur dan mendukung terciptanya pelayanan publik yang efektif.

(1). Masalah yang terjadi masih adanya pengawai datang terlambat padahal sudah menggunakan (fingerprint).

(2). Penggunaan efektivitas (finger print) belum berjalan efektif secara sepenuhnya di karenakan kurang ke disiplin dalam penggunaan fingerprint tersebut

(3). Seringnya terjadi kegagalan dalam penggunaan finger print hal terjadi Ketika sidik jari basah maka dalam sistem tidak bisa dibaca dan juga di pengaruhi oleh pemandangan listrik ataupun baterai lemah yang biasanya menjadi hambatan dalam absensi sementara di gunakan dengan menggunakan finger print ini.

Tinjauan Pustaka

1. Absensi Fingerprint

Absensi merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh pegawai sebagai bukti kehadiran saat melaksanakan tugas di sebuah instansi. Menurut Purnomo Fitrianto (2007),

absensi merupakan aktivitas yang digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran dan kedisiplinan anggota dalam suatu instansi, institusi, atau perusahaan. Dengan demikian, absensi berfungsi sebagai indikator dalam menilai kehadiran seseorang (Habibi et al., 2019). Pendapat lain menyatakan bahwa Absensi fingerprint merupakan sistem berbasis biometrik yang berfungsi untuk mencatat serta memverifikasi kehadiran pegawai secara otomatis melalui identifikasi sidik jari . (Deriyani & Hajad, 2022)(Sugiono, 2013)(Deriyani & Hajad, 2022).

Mesin absensi sidik jari merupakan sistem identifikasi biometrik yang menggunakan ciri khas sidik jari individu guna memastikan keakuratan pencatatan kehadiran pegawai. setiap individu, yang tidak mungkin sama, sehingga tidak dapat dimanipulasi. Proses pencatatan kehadiran melalui mesin ini memungkinkan pembuatan laporan secara cepat dan akurat. (Zulfikar & Kurniawati, 2020). Jika diterapkan secara optimal, komputerisasi dapat menghemat waktu dan biaya dalam pelaksanaannya. (Agatha, 2021). Pemanfaatan teknologi dalam instansi menjadi tolok ukur efektivitas kinerja, salah satunya melalui penerapan sistem komputerisasi dalam kegiatan kerja, seperti sistem absensi pegawai. Dengan menggunakan sistem biometrik yang terintegrasi secara digital, proses absensi menjadi lebih efisien karena mengurangi antrean, menghemat waktu, dan mengeliminasi penggunaan kertas. (Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., & Fakdawer, F. F. (2022).

2.Kedisiplinan Pegawai

Guna membangun citra positif, meningkatkan kualitas kerja, serta mendorong kinerja instansi pemerintah menuju profesionalisme dan tata kelola pemerintahan yang baik, dibutuhkan kesamaan visi dan arah di antara para pegawai. Hal ini menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas-tugas manajerial dan operasional secara terpadu di seluruh unit dan bidang kerja.. Di samping itu, penegakan disiplin pegawai juga menjadi hal penting dalam menunjang peningkatan citra dan kinerja mereka.)(Mayunita & Jumaah, 2022). Pelaksanaan prinsip organisasi menuntut keberadaan regulasi yang tegas dan harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Terutama kedisiplinan para pegawai yang menjadi fokus utama pegawai dalam peningkatan kinerja secara total Muslikhun, Hasiolan, L. B., & Fathoni. (2016). Menurut Afandi (2016), kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan individu dalam rangka mematuhi seluruh regulasi perusahaan serta menjunjung tinggi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja..

METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaannya, peneliti kualitatif berinteraksi langsung dengan subjek Studi yang dilakukan untuk memperoleh wawasan mendalam mengenai berbagai dimensi kehidupan manusia., sosial, maupun budaya. Pendekatan ini memungkinkan

pengkajian terhadap kompleksitas dan nuansa yang tidak bisa dijelaskan melalui data numerik, sehingga membuka peluang untuk mengeksplorasi realitas sosial secara lebih luas Sugiyono. 2017. metode kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam dinamika kehidupan manusia melalui pendekatan deskriptif dan kontekstual, dengan peneliti sebagai instrumen utama yang dengan menerapkan teknik seperti wawancara mendalam, observasi langsung yang melibatkan partisipasi, serta analisis terhadap dokumen, guna mengeksplorasi persepsi, makna, serta pengalaman subjek secara fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan data. Lokasi penelitian berada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sinjai, yang dipilih karena telah mengimplementasikan sistem absensi online dalam pengelolaan kehadiran pegawai. Selain itu, BKD Kabupaten Sinjai juga telah menggunakan teknologi absensi sidik jari (fingerprint) dan memiliki peran strategis dalam pelayanan publik, sehingga aspek kedisiplinan pegawai menjadi fokus yang relevan untuk dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara yang kemudian dianalisis dan diinterpretasikan untuk mendapatkan makna dari temuan yang diperoleh. Penulis telah melakukan wawancara terbuka dengan seorang informan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap jawaban dari informan dicatat dan diinterpretasikan secara cermat, sehingga penulis dapat menarik beberapa catatan penting terkait efektivitas penggunaan absensi fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sinjai.

1. Awal penerapan sistem finger print



16172 **gambar.1 Absensi Finger Print**

Sistem absensi fingerprint diperkenalkan pada tahun 2018 sebagai langkah modernisasi dalam pengelolaan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebelumnya, kehadiran pegawai dicatat melalui metode manual seperti paraf, yang memiliki kelemahan dari segi keakuratan dan potensi manipulasi data. Dengan sistem fingerprint, pencatatan kehadiran menjadi lebih objektif, karena setiap pegawai hanya dapat melakukan absensi menggunakan sidik jari pribadinya. Hal ini menjadikan sistem fingerprint sebagai solusi yang efektif dalam memperkuat kontrol terhadap kedisiplinan pegawai.

Tujuan utama dari penerapan sistem ini adalah untuk meningkatkan ketertiban dan tanggung jawab pegawai terhadap jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, data kehadiran yang dikumpulkan melalui fingerprint juga digunakan sebagai dasar perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), sehingga menciptakan hubungan langsung antara kedisiplinan dan insentif. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya mendorong peningkatan disiplin, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang lebih adil dan transparan.

2. Prosedur dan Aturan Penggunaan

Setiap pegawai diwajibkan melakukan absensi dua kali setiap hari kerja, yaitu pada pagi hari antara pukul 07.30 hingga 08.00 untuk mencatat kedatangan, dan pada sore hari antara pukul 16.00 hingga 17.30 untuk mencatat kepulangan. Ketentuan waktu tersebut bersifat mengikat dan tidak memberikan toleransi terhadap keterlambatan.

1



2



Gambar.1 Absensi Pada Pagi Hari Antara Pukul 07:30 Hingga 80:00

Gambar.2 Absensi Pada Sore Hari Antara Pukul 16:00 Hingga 17:30

Kewajiban absensi dua kali dalam sehari, yakni pada sore hari, merupakan bagian dari implementasi aturan disiplin yang berlaku di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penetapan waktu absensi yang ketat tanpa toleransi keterlambatan mencerminkan upaya organisasi dalam menegakkan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Sanksi berupa pengurangan nilai kedisiplinan sebesar 0,5% hingga 3% bagi pegawai yang tidak mengikuti ketentuan ini merupakan bentuk penegakan disiplin internal yang bersifat administratif dan proporsional, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki posisi yang strategis dalam pelaksanaan pemerintahan. Sebagai bagian penting dari perangkat negara, PNS berperan sentral dalam

mengimplementasikan peraturan dan kebijakan pemerintah guna mencapai tujuan nasional. Peran tersebut diwujudkan melalui pembagian tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap PNS.(Anggoro, 2022)

Ketentuan ini selaras dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya Pasal 3 huruf a yang mewajibkan PNS untuk masuk kerja dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Pasal 8 ayat (2) dari peraturan yang sama menyatakan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja dapat dikenai sanksi disiplin, mulai dari ringan hingga berat, bergantung pada tingkat pelanggaran dan dampaknya. Penegasan serupa juga tercantum dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 10 ayat (2), yang menyebutkan bahwa setiap ASN harus melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, penerapan sistem absensi berbasis fingerprint sebagai alat pencatat kehadiran yang objektif menjadi bagian penting dalam memperkuat prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kepegawaian.

3.Data pengawasan dan Transparansi

Setiap pimpinan perangkat daerah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan memastikan kedisiplinan kehadiran pegawai di lingkungannya. Sistem absensi fingerprint yang diterapkan memberikan akses langsung kepada pimpinan OPD terhadap data kehadiran pegawai melalui aplikasi kepegawaian yang telah terintegrasi secara digital. Hal ini memungkinkan pengawasan dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan objektif tanpa perlu menunggu laporan manual dari staf administrasi.

Dengan transparansi data yang tersedia secara real-time, pimpinan memiliki alat kontrol yang efektif untuk mengevaluasi kedisiplinan pegawai secara berkala. Akses langsung ini juga mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih akuntabel, karena pegawai mengetahui bahwa kehadiran mereka dimonitor secara sistematis. Selain itu, data absensi yang tercatat secara digital dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam pemberian penghargaan maupun penegakan sanksi disipliner sesuai regulasi yang berlaku.

5.Dampak terhadap Disiplin dan Perilaku Pegawai

Perubahan ini juga turut menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif. dengan adanya sistem yang mencatat kehadiran secara akurat, pegawai terdorong untuk mematuhi aturan yang berlaku tanpa adanya toleransi terhadap

keterlambatan. Hal ini membentuk budaya kedisiplinan yang merata di seluruh lini organisasi, di mana setiap pegawai merasa memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja dan integritasnya di tempat kerja.

Selain itu, sistem fingerprint juga berdampak secara psikologis dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika kehadiran dan kedisiplinan dinilai secara objektif dan transparan, pegawai merasa dihargai secara adil, khususnya dalam kaitannya dengan insentif seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Keadilan dalam sistem penilaian ini menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memicu semangat pegawai untuk mempertahankan kedisiplinan secara konsisten. Instansi menerapkan sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan berdasarkan aturan yang berlaku. Sistem fingerprint mendukung upaya penegakan aturan tersebut dengan data yang akurat dan tidak bisa dimanipulasi.

6.Kendala Teknis

Beberapa kendala teknis ditemukan, seperti mati listrik dan baterai mesin yang lemah. Selain itu, ada kasus sidik jari tidak terbaca sehingga pegawai menggunakan password alternatif. Namun, kendala ini tidak mengganggu efektivitas sistem secara keseluruhan. Dalam penerapan sistem absensi fingerprint, ditemukan sejumlah kendala teknis yang menjadi tantangan operasional. Salah satu masalah yang kerap terjadi adalah pemadaman listrik yang menyebabkan perangkat fingerprint tidak dapat digunakan sementara waktu. Selain itu, kelemahan daya baterai pada mesin juga menjadi hambatan, terutama jika tidak dilakukan pemeliharaan secara rutin. Kendala lainnya adalah ketidakmampuan mesin untuk membaca sidik jari tertentu karena faktor seperti kondisi kulit atau kotor, sehingga pegawai harus menggunakan opsi alternatif berupa password atau otentikasi manual.

Meskipun demikian, kendala-kendala tersebut bersifat minor dan tidak berdampak signifikan terhadap keseluruhan efektivitas sistem. Penggunaan alternatif seperti input manual yang tetap diverifikasi secara ketat, serta adanya cadangan sistem atau pengawasan langsung dari petugas, menjadi solusi praktis dalam menjaga kelancaran absensi. Dengan evaluasi dan perbaikan berkala, sistem fingerprint tetap mampu berfungsi sebagai alat kontrol yang efektif dalam mendukung kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan.

7.Evaluasi dan Persepsi Pegawai

Pemerintah terus melakukan evaluasi terhadap penerapan sistem ini. Pegawai menilai sistem ini lebih adil dan efektif dibandingkan metode sebelumnya karena data

yang dihasilkan lebih akurat dan transparan. Data kehadiran juga menjadi dasar penilaian dalam perhitungan Tambahan penghasilan pegawai (TPP). Pemerintah daerah secara berkala melakukan evaluasi terhadap implementasi sistem absensi fingerprint guna memastikan efektivitas dan konsistensi pelaksanaannya di setiap unit kerja. Evaluasi ini mencakup pemantauan teknis, tingkat kepatuhan pegawai, serta respons dari pimpinan perangkat daerah terhadap keandalan sistem. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan kebijakan kehadiran dan mendukung sistem kepegawaian yang berbasis transparansi dan akuntabilitas.

Dari sisi pegawai, sistem fingerprint dinilai lebih adil dan terpercaya dibandingkan metode absensi manual sebelumnya. Hal ini karena pencatatan kehadiran dilakukan secara otomatis dan akurat, tanpa peluang manipulasi. Pegawai merasa sistem ini memberikan perlakuan yang setara bagi seluruh ASN, terutama karena data kehadiran menjadi faktor penting dalam perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Transparansi tersebut turut meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai dalam menjaga kedisiplinan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu informan serta data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sinjai pada bulan Mei 2025, diketahui bahwa jumlah pegawai mencapai 5.208 orang. Jumlah tersebut mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang tersebar di seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah tersebut relatif stabil dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Namun, jika dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya, terdapat peningkatan sekitar 2,4%, yang sebagian besar disebabkan oleh penambahan formasi PPPK, khususnya pada sektor pendidikan dan kesehatan.

Dengan bertambahnya jumlah pegawai tersebut menuntut adanya pengelolaan sumber daya aparatur yang lebih efektif, terutama dalam perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, dan penataan karir. Selain itu, dari hasil penelitian ini juga menemukan beberapa pegawai yang masih datang terlambat di karena kurangnya kesadaran, kedisiplinan dan evaluasi yang dilakukan pimpinan terhadap terlambatan yang sering terjadi di lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya aparatur sipil negara di Kabupaten Sinjai, yakni Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Secara keseluruhan, jumlah pegawai yang cukup besar ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Sinjai dan mendukung pencapaian visi dan misi daerah. Namun, peneliti merekomendasikan agar Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Sinjai melakukan evaluasi kebutuhan pegawai secara rutin serta menyiapkan strategi pengembangan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan pelayanan publik ke depan.

KESIMPULAN

Penerapan sistem absensi berbasis fingerprint di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sinjai menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil negara (ASN). Sistem ini Memiliki kemampuan dalam merekam absensi secara otomatis tanpa intervensi manual, akurat, dan objektif, sehingga mengurangi kemungkinan manipulasi data dan memperkuat akuntabilitas pegawai. Selain itu, integrasi sistem ini dengan komponen pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menciptakan insentif langsung bagi pegawai untuk menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Selain memberikan dampak pada tingkat kedisiplinan, sistem ini juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Kendala teknis seperti gangguan listrik atau kegagalan dalam pembacaan sidik jari memang ditemukan, namun tidak bersifat krusial dan dapat ditangani melalui alternatif seperti penggunaan password atau pencatatan manual terverifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, sistem tetap berjalan dengan efektif dan efisien.

Sebagian besar pegawai memberikan penilaian positif terhadap sistem fingerprint ini. Dibandingkan dengan metode absensi manual sebelumnya, sistem ini dianggap lebih adil dan transparan karena semua data kehadiran terekam secara digital dan dapat dimonitor secara langsung oleh pimpinan masing-masing instansi. Dengan kemampuan menciptakan kejelasan, keadilan, dan efisiensi, sistem absensi fingerprint telah menjadi instrumen penting dalam memperkuat kedisiplinan pegawai dan meningkatkan kualitas tata kelola birokrasi di lingkup pemerintahan daerah.

Saran

1. Peningkatan Infrastruktur Teknologi

Pemerintah daerah perlu terus memperkuat infrastruktur teknologi, seperti penyediaan UPS dan perawatan berkala perangkat fingerprint, untuk mengurangi risiko gangguan teknis dalam pencatatan kehadiran.

2. Pelatihan Dan Sosialisasi Berkelanjutan

Pelatihan rutin dan sosialisasi perlu diberikan kepada seluruh ASN, khususnya pegawai baru, agar mereka memahami cara penggunaan sistem absensi fingerprint serta pentingnya kedisiplinan kerja.

3. Pengembangan Sistem Terintegrasi

Sistem absensi perlu dikembangkan agar terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja,

sehingga data kehadiran tidak hanya digunakan untuk TPP, tetapi juga untuk menilai kinerja pegawai secara menyeluruh.

4. Peningkatan Pengawasan Dan Evaluasi

Pimpinan OPD diharapkan aktif memantau kehadiran pegawai dan melakukan evaluasi berkala terhadap sistem absensi fingerprint untuk menjamin konsistensi dan efektivitasnya.

Kebijakan Yang Konsisten Dan Tegas Penegakan aturan disiplin kerja harus dilakukan secara adil dan konsisten, disertai penerapan sanksi serta penghargaan berdasarkan data kehadiran yang valid, guna memotivasi pegawai menjaga integritas dan kedisiplinan

DAFTAR PUSTAKA

- Sutono, A., Pah, J. G., & Aldora, M. (2021). Digital Maturity Manajemen Sumber Daya Manusia pada Theme Park. Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Mayunita, S., & Jumaah, S. H. (2022). Efektifitas Sistem Absensi Finger Print dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Buton. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, 1(2), 98–107.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research.
- Anggoro, F. N. (2022). PENYALAHGUNAAN WEWENANG OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(2), 211–228. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.936>
- 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>
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287>
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Zain, M., Andjar, F. J., Dera, R., Rawi, P., Fakdawer, F. F., Sorong, U. M., & Sorong, K. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya*

Manusia. 5(2), 326–336.

- Mayunita, S., & Jumaah, S. H. (2022). Efektifitas Sistem Absensi Finger Print dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Buton. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, 1(2), 98–107. <https://doi.org/10.47134/trilogi.v1i2.19>
- Risky, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/view/22378%0Ahttps://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/download/22378/7541>
- Rokhayah, S., Rohmatiah, A., & Mutmainah, M. (2021). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun. *Manajerial*, 8(03), 264. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i03.2592>
- Sejati, D. H., Komariah, A., & Bakar, A. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 91–101. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i1.3756>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
- (Sugiono, 2013)(Firmansyah & Mistar, 2020)(Rokhayah et al., 2021)(Risky, 2022)(Sejati et al., 2019)(Sugiono, 2013)

1.PROSES PENGUNAAN ABSENSI FINGER PRINT



2.DOKUMENTASI PROSES WAWANCARA

