

Implementasi Fingerprint Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Pamekasan

Fajar Surahman

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Madura
fajar.surahman@unira.ac.id

Abstrak

Tatakelola birokrasi modern yang ditandai dengan penggunaan sarana dan prasarana yang berbasis pada digitalisasi maka keberadaan sumber daya manusia mensyaratkan untuk selalu beradaptasi dengan arus perkembangan teknologi. Penegakan kedisiplinan dalam instansi sudah merupakan kebutuhan yang tidak terhindarkan. Penegakan disiplin salah satunya menyangkut produktifitas kerja terkait penyelesaian pekerjaan dengan jam masuk dan waktu pulang yang semua itu telah ditetapkan dalam bentuk peraturan yang baku. Dalam rangka mencapai efektifitas penegakan disiplin tersebut implementasi teknologi *Fingerprint* akan menjadi basis pengukuran dalam konteks efektifitas penegakan disiplin pegawai dimaksud. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh implementasi *Fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini tergolong penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 42 responden dengan teknik sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier dengan versi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *fingerprint* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pamekasan.

Kata Kunci: *Fingerprint*, Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Pasca terjadinya gerakan reformasi sipil, implementasi perubahan telah banyak diterapkan pada zona publik di Indonesia. Salah-satu penyempurnaan jadwal pelaksanaan adalah pemanfaatan data, berbagai macam dan penerapan media dan teknologi komunikasi data untuk melayani kegiatan zona publik. Hal ini dijadikan semacam alibi jika TIK sejak lama dilakukan maka diyakini mampu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik (Giné et al., 2012). Menurut Kettl (2000), pemanfaatan TIK dalam membantu pemerintah tidak lepas dari upaya mengejar efisiensi dan efektifitas tata kelola pemerintahan. Sebagai manajemen publik kontemporer, zona publik menggunakan semua sumber daya energi yang tersedia secara efektif dan bertanggung jawab, serta prinsip-prinsipnya dapat digunakan secara optimal untuk mencapai kinerja yang optimal. Shoewu & Idowu (2012), salah-satu

teknologi yang diadopsi oleh zona publik Indonesia adalah sidik jari. Sidik jari digunakan untuk melakukan perbaikan pegawai karena teknologi ini dapat berkontribusi dalam pencatatan para pegawai di kantor. Teknologi ini mengambil alih sistem pencatatan manual, sistem lama tidak dapat memverifikasi kesalahan dan mempertahankan pegawai secara akurat. Tidak hanya itu, absensi manual rentan terhadap sikap manipulatif oleh para pegawai sehingga tidak dapat dijadikan sebagai instrumen objektif untuk mengukur kinerja pegawai. Mencoba untuk mengatasi kelemahan tersebut maka dipandang perlu dengan penerapan *Fingerprint*. Sampai saat ini, hampir semua organisasi publik di Indonesia telah menggunakan sistem *Fingerprint*. Dampak yang ditimbulkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan. Sebagai contoh kasus misalkan survei yang dilakukan oleh McKenzie et al., (2014) menunjukkan bahwa penerapan *Fingerprint* telah mengurangi ketidakhadiran guru di sekolah umum di

Indonesia dari 19 persen menjadi 9,8 persen antara tahun 2003 dan 2014.

Menurut Hays (1995), kedisiplinan telah lama menjadi titik kritis dari semua organisasi. Hal ini terjadi karena disiplin kerja berarti dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan salah-satu kegunaan manajemen yang memungkinkan suatu organisasi mengambil jalan untuk mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang besar, tujuan organisasi tidak tercapai secara efisien (Harrald, 2006). Oleh karena itu, pemimpin harus melindungi orang, tim kerja, dan disiplin organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Meskipun tanggung jawab ini ada pada semua pemimpin, jika tidak didukung oleh setiap komponen organisasi, seperti bawahan, sistem, dan peraturan, disiplin tidak akan tercapai. Desain dan implementasi kebijakan disiplin dalam organisasi publik diyakini dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan (Franklin & Pagan, 2006). Berbagai upaya dilakukan oleh pengambil kebijakan untuk merumuskan sistem dan peraturan peningkatan kinerja pegawai atau karyawan. Beberapa prosedur disiplin diterapkan dengan sedikit ketentuan. Ada juga yang hanya menerapkan ketentuan universal yang berkaitan dengan disiplin. Terakhir, ada yang menggunakan cara mekanis dalam melatih kedisiplinan pegawai. Cara terakhir ini menggunakan teknologi sebagai alat untuk menghindari kedisiplinan pegawai. Namun, sebagian besar ahli percaya bahwa kepemimpinan transformasional dan berorientasi masalah lebih mungkin berhasil daripada pemimpin yang menggunakan pendekatan hukuman dalam menghasilkan disiplin karyawan (Grote, 2006).

Di zona publik Indonesia, ada beberapa penelitian kontemporer tentang penerapan *Fingerprint* dan hubungannya dengan disiplin karyawan (Anggara, 2016). Ada juga penelitian yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sofyan et al., 2016). Tidak hanya itu, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa hukuman disiplin ditentukan oleh status, bakat, kompensasi, dan aspek kinerja (Rosen et al., 1974).

Tujuan penelitian

Dalam kepentingan penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh implementasi *Fingerprint* terhadap Disiplin Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pamekasan.

2. TINJAUAN TEORITIS

Tatakelola organisasi modern yang ditandai dengan penggunaan sarana dan prasarana yang berbasis pada digitalisasi maka keberadaan sumber daya manusia yang ada menuntut untuk selalu beradaptasi dengan arus perkembangan teknologi, setidaknya penguasaan komputerisasi untuk penyelesaian pekerjaan kantor merupakan hal tidak bisa dihindari. Namun kenyataan ini ternyata memang tidak sedikit dari keberadaan organisasi-organisasi publik yang mampu dalam penggunaan kecanggihan teknologi. Belum lagi ketika penegakan disiplin kerja juga banyak menyisakan masalah tersendiri di setiap-tiap instansi baik sektor swasta maupun pemerintahan. Di Indonesia perbedaan yang cukup menyolok adalah para pegawai pemerintahan tingkat kedisiplinan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaannya masih rendah dibandingkan dengan para karyawan yang bekerja di sektor swasta.

Dalam perspektif sosiologis sebagaimana Edwards & Scullion (1982), mengkonsepsikan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku sebagai bentuk pelanggaran aturan yang signifikan secara sosial. Sementara Hays (2008), mengkonsepsikan dalam perspektif organisasi, bahwa disiplin adalah mengkompromikan proses pengembangan sumber daya manusia di mana organisasi berusaha untuk memperbaiki penyimpangan dari perilaku yang dapat diterima, dan untuk melepaskan diri dari individu yang tidak mampu atau tidak mau mematuhi standar kinerja yang wajar, sedangkan menurut Guffey & Helms (2001), disiplin adalah kontrol diperoleh dengan kepatuhan yang dipaksakan.

Memahami atas beberapa pendapat para ahli diatas maka dapatlah ditarik benang merahnya bahwa penegakan kedisiplinan dalam organisasi dan atau instansi sudah merupakan kebutuhan yang tidak terhindarkan. Penegakan disiplin

menyangkut tentang adanya penyimpangan perilaku, penyalahgunaan tugas dan fungsi, produktifitas kerja yang menyangkut penyelesaian pekerjaan sehubungan dengan jam masuk dan waktu pulang yang semua itu telah ditetapkan dalam bentuk peraturan yang baku. Dalam rangka mencapai efektifitas penegakan disiplin tersebut tentu adanya pengawasan secara terus menerus menjadi kata kunci utama bagi pemimpin instansi dimaksud.

Teori yang masih cukup relevan dalam konteks penegakan disiplin pegawai dalam kepentingan penelitian ini adalah sebagaimana yang diketengahkan Campbell (et al., 1985) yaitu kategori disiplin dapat dilihat kedalam 2 (dua), punitive approach dan non punitive approach. Lebih lanjut punitive approach ini diartikan sebagai pendekatan disiplin positif pada ranah manajemen sumber daya manusia (Hays, 1996). Sebagai penguatan teori diatas maka Guffey & Helms (2001) mengkonsepsikan non punitive approach memaknai disiplin merujuk pada masalah pembinaan yaitu berpikir bagaimana pemimpin berperan untuk mempersuasi serta motivator kepada para pegawai atau karyawan nya.

Hasil penelitian tentang disiplin pegawai yang telah dilakukan pada ranah sektor publik di Indonesia bisa ditunjukkan, diantaranya Penelitian yang dilakukan Mangkunegara & Waris (2015) dan sebagaimana diperkuat oleh penelitian Thaief et al. (2015) menunjukkan fakta bahwasanya kegiatan diklat, kompensasi serta disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, temuan Sofyan et al. (2016) penelitian yang dilakukan di Kanwil Kemenag Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan terkait disiplin kerja terhadap kinerja para pegawainya. Secara spesifik relevan dengan kepentingan ini dapatlah ditunjukkan pada temuan Asmira (2016), yang mengungkapkan bahwa penerapan *fingerprint* sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Terlihat bahwa rekam jejak tingkat jam masuk dan kepulangan karyawan dengan memanfaatkan teknologi *Fingerprint*

ternyata memang lebih efektif untuk mencapai produktifitas kerja. Sayangnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif. Hal ini menjadi bagian kelemahan penelitian karena temuan tidak dapat membenarkan secara kuantitatif tingkat signifikansi efektivitas *Fingerprint*.

3. METODE PENELITIAN

Dalam rangka kepentingan penelitian, sampelnya adalah para pegawai sejumlah 42 orang, dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pamekasan. Dengan demikian penelitian ini termasuk *Explanatory Research*.

Variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terkait implementasi *Fingerprint* diadopsi dari Al-Qutaish, (2010). Sementara variabel terikatnya adalah disiplin kerja yang diadopsi dari Hasibuan (2005). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan model SPSS. Skala likert dijadikan sebagai pengukuran antara rentang 1 sampai 5 dimana mulai dari pilihan jawaban “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan pilihan jawaban “Sangat Setuju”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Selaras dengan ketentuan yang telah menjadi ketetapan sepanjang proses olah data menggunakan model regresi linier, dalam hal ini dilakukan dengan pengukuran pola hubungan adanya dua variabel atau lebih. Dengan demikian maka variabel bebas “implementasi *Fingerprint* (X1)” yang mempengaruhi “disiplin kerja (Y)” pada variabel terikat. Berangkat atas ketentuan ini maka selanjutnya hasil pengolahan data-datanya mengaplikasikan versi SPSS, yang dalam hal ini dapat dilihat hasilnya ditunjukkan kedalam bentuk tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variable	Regression Coefficient (b)	t-test	Sig	Explanation
Constant	54,123			
Penerapan <i>Fingerprint</i> (X1)	0,432	4,101	0,002	Significant

Sumber: data diolah (2018)

Dengan mendasarkan pada persamaan regresi berganda di atas, dapatlah ditemukan hitung-hitungan ilmiahnya sebagai berikut:

- 1 Nilai konstanta adalah 54,123 yang artinya jika variabel implementasi *Fingerprint* tidak berubah atau sama dengan nol maka variabel disiplin kerja sebesar 54,123 yang tidak dipengaruhi oleh variabel apapun.
- 2 Nilai koefisien regresi variabel implementasi *Fingerprint* sebesar 0,432

yang artinya variabel implementasi *Fingerprint* (X1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Artinya jika Implementasi *Fingerprint* meningkat maka disiplin kerja akan meningkat.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Koefisien Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,712	0,631	0,602	1,451

Sumber: data diolah (2018)

Tabel 2 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,631 yang artinya disiplin kerja ditentukan oleh variabel implementasi *Fingerprint* sebesar 63,1%, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel bebas penelitian ini. Artinya pemilihan variabel Implementasi *Fingerprint* baik dalam memprediksi Disiplin Kerja.

Pengujian hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individual

mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji-t untuk koefisien 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji secara parsial

Variable	Nilai		Signifikansi	Keterangan
	t-test	t-table		
Penerapan <i>Fingerprint</i> (X1)	4,381	1,682	0,001	Signifikan

Sumber: data diolah (2018)

Variabel Implementasi Sidik Jari (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,381 > t tabel sebesar 1,682 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), dan koefisien regresi

bernilai positif, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “implementasi *Fingerprint* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” diterima.

Pembahasan

Lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pamekasan telah melakukan usaha untuk beradaptasi dengan tuntutan arus perubahan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai penopang peningkatan produktifitas kerja organisasi. Penegakan disiplin para pegawai yang bersangkut paut dengan masalah jam masuk dan kepulangan pegawai telah mengimplementasikan teknologi *Fingerprint*. Konsekwensi dari implementasi *Fingerprint* tersebut pada awalnya dirasakan begitu berat oleh para pegawai, mengingat kerja mesin memang jauh berbeda dengan kerja manusia yang tidak mengenal kompromi. Dalam kepentingan penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh implementasi *Fingerprint* terhadap kedisiplinan pegawai. Kalaupun ada pengaruh, seberapa besar tingkat signifikkasinya.

Pernyataan yang telah tersusun dalam hipotesis bahwa diduga implementasi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (H1 diterima), Hasil penelitian ini membuktikan bahwa implementasi *Fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh keduanya adalah positif yang artinya semakin tinggi implementasi *Fingerprint* maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Dengan demikian, temuan hasil tersebut konsisten dengan analisis regresi dari penelitian sebelumnya yang mengevaluasi Penerapan *Fingerprint* pada disiplin kerja (Asmira, 2016; Anggara, 2016), yang menariknya adalah ternyata data-data yang telah dirumuskan menunjukkan adanya pertentangan dengan kesimpulan penelitian Yudiantmaja et al., (2018), yang menemukan bahwa Penerapan *Fingerprint* tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dirancang untuk membahas implementasi *Fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pamekasan. Analisis regresi dilakukan

untuk menguji apakah implementasi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi *Fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Artinya implementasi *Fingerprint* yang tinggi akan meningkatkan tingkat Disiplin Kerja. ini berarti hipotesis pertama diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dipandang perlu untuk memberikan saran bahwa mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah berkembang begitu pesatnya dan tentu saja harus disikapi secara bijak oleh para pemangku kebijakan, maka sudah sepatutnya tiap-tiap instansi yang ada di pemerintahan selalu beradaptasi terutama dalam pendisiplinan pegawai untuk mencapai efektifitas dan efesiensi kerja. Dalam konteks pendisiplinan jam masuk dan waktu kepulangan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pamekasan, maka pengimplementasian *Fingerprint* harus adanya evaluasi setiap periodik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qutaish, R. E. (2010). Quality models in software engineering literature: an analytical and comparative study. *Journal of American Science*, 6(3), 166–175.
- Anggara, S. (2016). The implementation of fingerprint policy to discipline civil servants in the Faculty of Social and Political UIN Sunan Gunung Djati Bandung. *The Social Sciences*, 11(15), 3702–3706.
- Asmira. (2016). Efektivitas penerapan absensi (fingerprint) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara [Effectiveness of fingerprint absence improving work discipline of employees in

- Anggana District, Kutai Kartanegara Regency. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(3), 1009–1022.
- Campbell, D. N., Fleming, R. L., & Grote, R. C. (1985). Discipline without punishment-at last!. *Harvard Business Review*, 63(4), 162–178.
- Edwards, P. K., & Scullion, H. (1982). Deviancy theory and industrial praxis: a study of discipline and social control in an industrial setting. *Sociology*, 16(3), 322–340.
<https://doi.org/10.1177/0038038582016003001>
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization culture as an explanation for employee discipline practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52–73.
- Giné, X., et al. (2012). Use of biometric technology in developing countries. In R. Cull, A. Demirgüç-Kunt, & J. Morduch (Eds.), *Banking the world: empirical foundations of financial inclusion* (pp. 296–322). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Grote, D. (2006). *Discipline without punishment: the proven strategy that turns problem employees into superior performers*, second edition. New York: Amacom.
- Guffey, C. J., & Helms, M. M. (2001). Effective employee discipline: a case of the Internal Revenue Service. *Public Personnel Management*, 30(1), 111–127.
- Harrald, J. R. (2006). Agility and discipline: critical success factors for disaster response. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 604(1), 256–272.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hays, S. W. (1996). The “state of the discipline” in public personnel administration. *Public Administration Quarterly*, 20(3), 285–304.
- Hays, S. W. (2008). Discipline and dismissal. In E. M. Berman, & J. Rabin (Eds.), *Encyclopedia of public administration and public policy*, second edition (pp. 555–557). Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Kettl, D. F. (2000). *The global public management revolution*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company: case study in PT Bangun Asuransi Askrida. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 211 : 1240–1251).
- McKenzie, P. et al. (2014). *Study on teacher absenteeism in Indonesia 2014*. Jakarta.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1974). Factors influencing disciplinary judgements. *Journal of Applied Psychology*, 59(3), 327–331.
- Shoewu, O., & Idowu, O. A. (2012). Development of attendance management system using biometrics. *Pacific Journal of Science and Technology*, 13(1), 300–307.
- Sofyan, M., et al. (2016). The effect of career development and working discipline towards working satisfaction and employee performance in the regional office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 5(3), 51–57.
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline

against employee job
performance: studies in the office
of PT PLN (Persero) service area
and network. Review of European
Studies, 7(11), 23–33.

Yudiatmaja Wayu Eko, Tri Samnuzulsari,
Alfiandri & Surya
Mahdalena.(2018). Fingerprint,
Monitoring and Work Discipline
of Indonesian Public Servants:
Evidence from Kepulauan Riau.
Public Administration Research.
7(1); 39-50