

# Efektivitas Penerapan Presensi Kehadiran ASN Di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur

*by Shelsabilla Regyna A*

---

**Submission date:** 29-Aug-2024 02:14PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2440333021

**File name:** DI\_DINAS\_PERHUBUNGAN\_KABUPATEN\_MALANG\_PROVINSI\_JAWA\_TIM\_1.docx (34.97K)

**Word count:** 2491

**Character count:** 16606

# Efektivitas Penerapan Presensi Kehadiran ASN Di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur

Shelsabilla Regyna A<sup>1</sup>, RM Mahrus Alie<sup>2</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Islam Raden Rahmat Malang

<sup>1</sup>[regyna1@icloud.com](mailto:regyna1@icloud.com)

**Abstract:** Currently, technological advances are very rapid and sophisticated. It is not surprising that this progress is utilized by many sectors, both private and government. The government must use technology to develop more sophisticated and inventive government systems. One of them is a unique finger impression-based attendance method that is used to discipline employees in carrying out their duties. The purpose of this research is to find out how effective the use of unique finger impressions is to discipline employees at the Malang Regency Transportation Service, how effective the use of unique finger impressions is to increase employee discipline, and the steps taken to improve employee discipline. This study is based on an inductive approach combined with a descriptive approach. Data collection methods include interviews, observation, and documentation. According to Tangkilisan (2005: 141), there are four ways to evaluate effectiveness: target achievement, adaptability, job satisfaction, and responsibility. By using unique finger impressions, employee discipline and organizational performance improve. However, there are several challenges, one of which is that employees continue to come for unique finger impressions rather than performance, which hinders them from completing tasks on time. One of the efforts made by the Malang Regency Transportation Service is to carry out direct supervision from the leadership and apply disciplinary penalties objectively and according to procedures. The author suggests improving or updating unique fingerprint scanning machine technology, especially the sensitivity of the scanner in reading fingerprints, and adding one unit of unique fingerprint scanning machine

**Keywords:** Effectiveness, Technology, Departement of Transportation

**Abstrak :** Saat ini, kemajuan teknologi sangat pesat dan canggih. Tidak mengherankan bahwa kemajuan tersebut dimanfaatkan oleh banyak sektor, baik swasta maupun pemerintahan. Pemerintah harus menggunakan teknologi untuk mengembangkan sistem pemerintah yang lebih canggih dan inventif. Salah satunya adalah metode presensi kehadiran berbasis kesan jari unik yang digunakan untuk mendisiplinkan karyawan dalam melakukan tugas mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif penggunaan kesan jari unik untuk mendisiplinkan karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, seberapa efektif penggunaan kesan jari unik untuk meningkatkan disiplin karyawan dan langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan disiplin karyawan. Studi ini didasarkan pada pendekatan induktif yang dikombinasikan dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data termasuk wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Tangkilisan (2005: 141), ada empat cara untuk mengevaluasi efektivitas: pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Dengan menggunakan kesan jari unik, disiplin karyawan dan kinerja organisasi meningkat. Namun, ada beberapa tantangan, salah satunya adalah bahwa karyawan terus datang untuk kesan jari unik daripada kinerja, yang menghambat mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Malang adalah melakukan pengawasan langsung dari pimpinan dan menerapkan hukuman disiplin secara objektif dan sesuai prosedur. Penulis menyarankan peningkatan atau pembaharuan teknologi mesin imbasan sidik jari unik, terutama sensitivitas scanner dalam membaca sidik jari dan penambahan satu unit mesin imbasan sidik jari unik.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Teknologi, Dinas Perhubungan

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, teknologi informasi semakin berkembang, yang membuat komunikasi dan teknologi informasi sangat penting bagi pemerintah. Pemerintahan dan teknologi tidak dapat dipisahkan, dan tujuan ini adalah untuk mewujudkan pemerintahan besar melalui pemerintahan elektronik. Lembaga pemerintah Indonesia harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi karena teknologi informasi dan komunikasi saat ini telah

menawarkan banyak solusi untuk meningkatkan pelayanan, seperti mempercepat penggunaan teknologi untuk mengukur kinerja dan mengawasi pegawai.

Salah satu upaya strategis pemerintah untuk meningkatkan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah penggunaan tanda jari unik. Tanda jari unik digunakan bukan untuk mengekang kebebasan pegawai ASN; itu digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja dan disiplin pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, tanda jari unik juga berfungsi sebagai tolak ukur pemerintah dalam memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai ASN, karena perilaku disiplin akan mempengaruhi kinerja mereka.

Sistem kehadiran berbasis tanda unik ini juga membangun struktur kehadiran yang terkendali di suatu organisasi pemerintahan. Struktur ini dapat digunakan untuk merekam, mencatat, dan mengevaluasi kehadiran dengan lebih akurat bagi setiap pegawai yang bekerja di kantor pemerintahan. Struktur ini mencakup stick masuk kerja dan stick pulang kerja dan mencatat setiap aktivitas yang dilakukan oleh pegawai selama mereka bekerja. Dengan demikian, metrik kehadiran pegawai digunakan sebagai dasar untuk memberikan kompensasi dan tunjangan. Struktur ini juga berpotensi meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan profesionalitas ASN di tempat kerja. Jika pegawai masih menggunakan framework presensi secara manual, mereka mungkin memanipulasi tanda tangan kehadiran, tetapi dengan citra jari unik, kemungkinan melakukan kecurangan sangat kecil.

## **METODE**

Studi ini melakukan penelitian kualitatif. Anslem Strauss mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian di mana hasilnya tidak diperoleh dengan menggunakan hitungan atau teknik statistik. Selain itu, Imam Gunawan menyatakan bahwa penelitian kualitatif dimulai dari lapangan daripada teori. Kejadian yang didengar, dirasakan, dan ditulis dalam bentuk naratif atau deskriptif dicatat dalam penelitian ini. Ini adalah jenis penelitian yang berfokus pada kualitas dan bersifat alamiah. Studi ini didasarkan pada pendekatan induktif yang dikombinasikan dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian deskriptif, menurut Moh. Nazir (1988), mempelajari masalah masyarakat, tata cara yang sesuai, situasi, dan hubungan antara tindakan, sikap, pandangan, dan fenomena. Penelitian deskriptif adalah pendekatan penelitian di mana peneliti melihat peristiwa dan fenomena dalam kehidupan seseorang dan meminta mereka untuk menceritakan kisah mereka. Kisah-kisah ini kemudian diceritakan secara kronologis.

Dalam penelitian ini, berbagai metode pengumpulan data digunakan dan dilakukan secara konsisten. Informasi didistribusikan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Staf dan Kasubag Kesekretariatan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang menganalisis, menyajikan, dan mengambil kesimpulan. Dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada Kasubag kesekretariatan, kemudian hasil dari wawancara dicatat serinci mungkin. Pada tahap observasi hasil wawancara dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap presensi kehadiran ASN. Pada dua proses ini terlampir juga dokumentasi kegiatan yang sudah dilakukan.

Tabel berikut menunjukkan informasi yang dikumpulkan tentang subjek penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis:

**1**  
**Tabel 1 Operasional Fokus Magang**

Konsep	Dimensi	Indikator
Pengukuran Efektifitas	Pencapaian tujuan	Peningkatan kedisiplinan karyawan
		Memfasilitasi laporan absensi
	Kemampuan untuk beradaptasi	Mesin fingerprint dapat digunakan oleh karyawan
		Pegawai mampu menjalankan mesin fingerprint.
	Kepuasan Kerja	Pegawai menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi
		Kenyamanan karyawan di tempat kerja
	Tanggungjawab	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Sistem Absensi Fingerprint

Absensi merupakan aktivitas yang digunakan untuk mencatat kehadiran karyawan, baik mereka melapor bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

**1**  
Menurut teori Tangkilisan (2005:141), ada empat cara untuk mengukur efektifitas:

pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab.

Dengan menggunakan tanda unik ini, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Malang lebih disiplin dan lebih termotivasi untuk tidak terlambat atau pulang terlambat. Dengan menggunakan tanda unik, laporan rekapitulasi kehadiran pegawai sangat mudah dan dapat menghemat waktu. Kepala dinas dapat menggunakan laporan ini untuk memastikan bahwa pegawai tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Perubahan yang terjadi sudah biasa bagi karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang. Peraturan baru tentang penggunaan foto jari unik syarat untuk bonus tambahan diterima oleh semua karyawan. Karyawan lebih suka datang lebih awal ke kantor dan pulang lebih cepat karena aturan baru dan citra jari unik.

Untuk menggunakan tanda jari unik untuk kehadiran, pegawai harus tiba di kantor pada waktu yang telah ditentukan dan dapat melakukan pengamatan jari unik di tempat yang sudah tersedia. Setelah informasi absen selesai, absensi langsung terekam dan tersimpan di database data jari unik. Jika pegawai mengabsen melewati waktu yang telah ditentukan, tanda jari unik tidak akan digunakan.

**TABEL 2 : Sanksi Pengurangan TPP Pegawai**

NO	Waktu keterlambatan	Potongan/Sanksi
1	5 menit	0,5%
2	11 menit	0,75%
3	20 menit	1%
4	30 menit	1%
5	Terlambat >60%	Hukuman Disiplin
6	Tidak hadir 4x tanpa keterangan	Hukuman disiplin dan tidak mendapat tunjangan

1. Keterlambatan 5 menit, akan mendapat potongan sebesar 0,5% dikalikan jumlah hari keterlambatan
2. Keterlambatan 11 menit, akan dikenakan potongan sebesar 0,75% di kalikan jumlah hari keterlambatan
3. Keterlambatan 20 menit, akan dikenakan potongan sebesar 1% di kalikan jumlah hari keterlambatan
4. Keterlambatan 30 menit, akan dikenakan potongan sebesar 1% di kalikan jumlah hari keterlambatan

5. Keterlambatan lebih dari 4x, akan diberikan sanksi berupa hukuman disiplin
6. Tidak hadir tanpa keterangan yang sah akan diberikan sanksi berupa hukuman disiplin dan tidak mendapat tunjangan

### **Efektivitas Sistem Absensi Fingerprint dalam Mengatasi Disiplin Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang**

Efektif, atau tepat sasaran, adalah kata kunci untuk efektivitas. Setelah memenuhi tujuan dan sasaran, pekerjaan dapat dikatakan efektif. Efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Efektivitas adalah capaian organisasi dari sasaran yang telah ditetapkan, jika pencapaian organisasi semakin mendekati sasaran yang telah ditetapkan, maka semakin tinggi efektivitasnya, maupun sebaliknya jika pencapaian organisasi tidak mendekati sasaran yang telah ditetapkan, maka semakin rendah efektivitasnya", kata James L. Gibson dalam Harbani Pasolong (2010:4). Mahmudah (2020) menyoroti bahwa penggunaan perangkat absensi sidik jari memudahkan verifikasi dan dokumentasi kehadiran. Memungkinkan perusahaan mengelola karyawannya secara efektif.

Namun, indikator efektivitas dari Tangkilisan (2005:141), Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan, dan Proses Pencapaian Target adalah beberapa indikator yang menunjukkan seberapa jauh penerapan sistem absensi di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang telah berjalan. Karena penerapan sistem absensi online membutuhkan tujuan untuk menentukan apakah sistem dapat memenuhi tujuan yang diinginkan oleh pemerintah. Pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari seberapa baik sistem berjalan dan memenuhi tujuan. Dengan demikian, tujuan telah tercapai.

Menurut Tangkilisan (2005:141), ada empat indikator efektivitas, yaitu:

1. Pencapaian Tujuan: Organisasi dapat mencapai setiap target dengan cara terbaik. Pelaksanaan organisasi terhadap tujuan tersebut menunjukkan seberapa baik pencapaian ini dicapai.
2. Kemampuan adaptasi Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
3. Kepuasan Kerja: Sebuah tempat di mana karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka Fokusnya adalah hubungan antara beban kerja dan kesesuaian dengan sistem intensif atau kompensasi untuk karyawan yang berprestasi.

4. Tanggung jawab: Kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah pekerjaan serta melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan.

Sangat penting bagi suatu organisasi untuk memiliki pekerja yang produktif. Disiplin menunjukkan betapa pentingnya seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ini meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan mendorong pegawai untuk lebih disiplin, seperti yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Malang dengan menerapkan sistem absensi Unique mark. Kesiapan seseorang secara sadar untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan disebut kedisiplinan (Sugiyatmi et al., 2019). Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang itu memiliki banyak tanggung jawab (Ferawati, 2017). Jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang optimal, produktivitas akan meningkat, yang tentunya akan berdampak baik pada individu dan perusahaan (Rosmadi, 2018).

Menurut Hasibuan (dalam Pratiwi, 2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti: tujuan dari pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan mereka, contoh seorang pimpinan, kompetensi yang cukup dan sesuai, keadilan yang menjadi dasar kebijakan dalam pemberian kompensasi, pengawasan langsung dari atasan, sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar, dan hubungan yang harmonis di semua tingkatan organisasi dan vertikal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, informan mengatakan bahwa sebagian besar karyawan puas dengan pendekatan presensi berbasis kesan jari unik ini. Selain efisien dan akurat, framework tersebut dibuat dengan mudah digunakan sehingga pegawai ASN tidak mengalami kesulitan saat menggunakannya. Ini terutama berlaku untuk pegawai yang belum terlalu akrab dengan teknologi zaman modern ini. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, mahir, dan bermoral, peraturan disiplin harus digunakan sebagai pedoman untuk penegakkan disiplin, menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, dan mendorong peningkatan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan struktur karir dan prestasi kerja. Menurut penelitian ini, sikap disiplin kerja pegawai ASN, khususnya di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, adalah sebagai berikut: selalu tiba tepat waktu. Berdasarkan ketentuan yang berlaku, khususnya di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, pegawai harus tiba di kantor sebelum pukul 08.00 pagi. Jika pegawai lewat dari batas waktu tersebut, mereka akan dikenakan potongan TPPNS. Jika pegawai pulang sebelum pukul 16.00 sore, mereka akan dikenakan potongan TPPNS.

Tabel 3 : Presentase Kehadiran ASN Dinas Perhubungan Kab.Malang

No	Bulan	Jumlah ASN	Presentasi
1	November	78	75%
2	Desember	78	74%

Menurut tabel di atas, kehadiran pegawai sebesar 75% selama tiga bulan terakhir pada saat penelitian dilakukan. Dalam bulan November, 78 ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang memiliki ketidakhadiran rata-rata 2–14 orang Izin/DL. Selanjutnya, kehadiran ASN sebesar 74% pada bulan Desember, dengan ketidakhadiran rata-rata 2-27 orang Izin/Dinas Luar/Dinas Dalam. Untuk memberikan gambaran lebih lanjut, kehadiran ASN sebesar 75% pada bulan Desember.

Dengan menerapkan absensi berbasis fingerprint, waktu masuk dan pulang kerja pegawai sudah teratur. Berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, terbukti bahwa staf memiliki tingkat disiplin yang tinggi setelah penerapan sistem absensi berbasis fingerprint. Meskipun beberapa ASN mungkin belum tiba tepat waktu, penerapan sistem kehadiran berbasis fingerprint menunjukkan peningkatan dalam hal mengutamakan kehadiran. Pegawai yang selalu mengutamakan kehadiran dan memiliki kesadaran yang baik tentang pentingnya kehadiran di kantor dianggap sebagai disiplin.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini jelas sangat menarik untuk penelitian tambahan. Tingkat kehadiran pegawai sudah sesuai dengan target, tetapi masih ada kendala dalam pelaksanaannya.

Pegawai sudah memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Pegawai mampu beradaptasi dengan baik dengan perubahan aturan dari pengamatan presensi manual ke pengamatan unik dengan jari.

Pegawai menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan arahan kepada karyawan untuk terus meningkatkan disiplin dan memberikan motivasi, yang merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kesan jari unik yang dirasakan oleh pegawai sangat bermanfaat karena tidak ada celah untuk manipulasi data, meskipun kemungkinannya sangat kecil untuk melakukannya. Selain itu, pemberian insentif setiap bulan berfokus pada kesan presensi unik.



## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas bimbingan dan dukungan Bapak/Ibu selama masa Praktek Kerja Lapangan (PKL) saya di Dinas Perhubungan. Pembelajaran dan pengalaman berharga yang saya peroleh selama ini tidak lepas dari bantuan dan arahan Bapak/Ibu.

Terima kasih atas kesabaran dan waktu yang telah Bapak/Ibu luangkan untuk membimbing saya. Semoga kita dapat terus menjalin kerja sama yang baik di masa depan.

## DAFTAR REFERENSI

- 8  
Ardiyanto, A., & Abd Rahman, Y. L. (2022). Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik Lokal*, 2(2).
- 2  
Putra, T. W. A., & Madjid, U. (2019). Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 7(1), 17-28.
- 3  
Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Fitri RamadaniEka Purnama Sari. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce (2023)
- 5  
Rahmawati, A., & Fitriana, N. (2024). EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN DI PT. MITRA ANGKUTAN SEJATI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1787-1798.
- 6  
arahap, N. (2020). Penelitian kualitatif.
- Arribe, E., & Ryandi, M. (2023). Perancangan Sistem Informasi Absensi Fingerprint Berbasis Website PT. Media Andalan Nusa (Andalworks). *Jurnal Ilmiah Informatika*, 11(02), 143-149.
- 7  
Cahyani, S. G. (2022). *Disiplin Kerja Bagi Pegawai Asn Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG).
- 9  
Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon.
- 4  
Hambali, H., & Zahro, M. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mojokerto. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(2), 292-306.

# Efektivitas Penerapan Presensi Kehadiran ASN Di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.ipdn.ac.id">ejournal.ipdn.ac.id</a> Internet Source	8%
2	<a href="http://ojs.stiami.ac.id">ojs.stiami.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://jurnal2.untagsmg.ac.id">jurnal2.untagsmg.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://journal.stiemb.ac.id">journal.stiemb.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://ejournal.upbatam.ac.id">ejournal.upbatam.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.polbeng.ac.id">eprints.polbeng.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://pijarpemikiran.com">pijarpemikiran.com</a> Internet Source	1%

10 journal2.um.ac.id 1 %  
Internet Source

---

11 padangpariamankab.go.id 1 %  
Internet Source

---

12 ejournal.uncen.ac.id 1 %  
Internet Source

---

13 Submitted to Universitas Islam Malang 1 %  
Student Paper

---

14 eprints.ipdn.ac.id 1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off