

## Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Finger Print* Di Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah (Bppkad) Kabupaten Brebes

**Windy Oktafiana<sup>1</sup>, Slamet Bambang Riono<sup>2</sup>, Muhammad Syaifulloh<sup>3</sup>, Ari Kristiana<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi  
Brebes, Indonesia  
e-mail: <sup>1</sup>windioktaviana284@gmail.com, <sup>2</sup>sbriono@umus.ac.id, <sup>3</sup>msyaifulloh@umus.ac.id,  
<sup>4</sup>ari.kristiana@umus.ac.id

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan absensi fingerprint di BPPKAD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif pada 74 sampel berdasarkan teknik purposive sampling. Pertimbangan dalam penentuan responden dilakukan dengan mempertimbangkan pegawai yang sudah memiliki NIP. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Penentuan nilai absensi fingerprint dilakukan dengan menggunakan rekapitulasi data sekunder. Pengumpulan data dilakukan selama satu bulan, 27 Januari - 25 Februari 2020. Penyajian secara deskriptif digunakan untuk menjelaskan tanggapan yang diberikan berdasarkan nilai prosentase jumlah responden. Hasil penelitian ini adalah efektivitas penerapan absensi fingerprint di BPPKAD Kabupaten Brebes sebesar 974 point atau 59,83% pada tingkat kehadiran tepat waktu (15.06), telat berangkat (32.55), pulang cepat (0.51), absen berangkat (2.16), absen pulang (6.57), telat berangkat absen pulang (0.31) dan telat berangkat absen pulang (2.67). Sementara itu, terdapat 40.17% yang dikategorikan melanggar aturan antara lain: tidak masuk tanpa alasan (28.72), izin sakit (7.63) dan izin tidak berangkat (3.82). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint sebesar 59.83% dapat dikategorikan kurang efektif (pada skala 41 – 60). Sehingga untuk meningkatkan efektivitas penerapan absensi fingerprint dapat dilakukan dengan menerapkan peraturan kepegawaian yang lebih ketat dan pemberian peringatan sampai pemotongan gaji kepada pegawai yang tidak patuh pada aturan kepegawaian yang berlaku.*

**Kata kunci:** Efektivitas, absensi fingerprint

### Abstract

*This study aims to analyze the effectiveness of the application of fingerprint attendance at BPPKAD. The method used in this research is quantitative descriptive method on 74 samples based on purposive sampling technique. Consideration in determining respondents is done by considering employees who already have an NIP. The instrument used was a questionnaire. Determination of the fingerprint attendance value is done using secondary data recapitulation. Data collection was carried out for one month, 27 January - 25 February 2020. Descriptive presentation was used to explain the responses given based on the percentage value of the number of respondents. The results of this study are the effectiveness of the application of fingerprint attendance at BPPKAD Brebes Regency at 974 points or 59.83% at the level of attendance on time (15.06), late departing (32.55), returning early (0.51), absent departing (2.16), absent returning ((16) 6.57), late departing for roll call home (0.31) and late departing roll call home (2.67). Meanwhile, there were 40.17% that were categorized as violating the rules including: not entering without reason (28.72), sick permit (7.63) and permission not to leave (3.82). Research results show that the application of fingerprint attendance of 59.83% can be categorized as less effective (on a scale of 41-60). So as to improve the effectiveness of the application of fingerprint*

*attendance can be done by applying stricter staffing regulations and giving warnings to salary deductions to employees who are not compliant with applicable staffing rules.*

**Keywords:** *effectiveness, fingerprint attendance*

## INTRODUCTION

Berkembangnya ilmu pengetahuan, memicu berkembangnya pula pola pikir manusia untuk memanfaatkan berbagai alat yang telah ada untuk dikembangkan, sehingga dapat meringankan beban serta dapat mengoptimalkan waktu dalam melakukan pekerjaan. Salah satu pemanfaatan alat yang dapat meringankan kerja manusia adalah sistem absensi *fingerprint* (sidik jari) otomatis. Sistem absensi manual yang diterapkan di instansi biasanya dengan menggunakan kertas. Sistem absensi *fingerprint* menggunakan metode sistem yang otomatis. Dengan memanfaatkan sistem absensi *fingerprint*, maka waktu yang dibutuhkan lebih cepat. Dari *fingerprint* sistem *updating* akan mengirim langsung data ke komputer dan dapat diakses melalui internet dan hanya dibutuhkan waktu kurang lebih dari satu menit. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin pada suatu instansi yaitu dengan menerapkan presensi dengan menggunakan *fingerprint*.

Sistem presensi sidik jari dengan menggunakan sebuah alat *fingerprint* yaitu peralatan presensi canggih yang dapat merekam sidik jari seseorang. Hal itu akan menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan dengan cara menitip absen kepada orang lain. Melalui alat ini akan melahirkan generasi yang bertanggung jawab dan memiliki sumber daya manusia yang tinggi.

Penerapan sistem absensi tersebut sebenarnya tidak terkait langsung dalam upaya peningkatan disiplin dan kinerja pegawai saja. Sistem tersebut diterapkan

dengan tujuan utama untuk memudahkan pengontrolan dan otomatisasi sistem. Kedisiplinan seharusnya memang tertanam dalam diri seorang pegawai tanpa memandang sistem absen apapun yang diterapkan di instansi tempat mereka bekerja. Dalam menegakkan kedisiplinan, instansi-perlu juga menerapkan pengawasan kepada pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan instansi. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi [1].

Sebuah organisasi akan berjalan dengan sehat jika dikelola dengan baik oleh pemimpin dan anak buahnya[2]. Penerapan absensi *fingerprint* di BPPKAD Kabupaten Brebes juga dapat memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan kehadiran dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain yang melihat presensi tidak bisa mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai lain, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel di hari lain atau menitip absen pada pegawai lain sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi.

## LITERATURE REVIEW

### Efektivitas

Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya[3]. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran(*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Hubungan antara *output* dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi[4]. Efektivitas jugaberhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor public, sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif, jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, atau makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya[5]. Menurut [6] efektivitas merupakan “Hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai”. Dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta

menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang pimpinan memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh [7], yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya pegawai dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuantujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
3. Perencanaan yang matang, pada hakikatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi di masa depan.
4. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila

tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.

5. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
6. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Indikator efektivitas dilihat dari beberapa segi kriteria efektivitas, sebagai berikut[8]:

1. Ketepatan waktu. Waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tapi juga dapat berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Ketepatan perhitungan biaya. Berkaitan dengan ketepatan dalam pemanfaatan biaya, dalam arti tidak mengalami kekurangan juga sebaliknya tidak mengalami kelebihan pembiayaan sampai suatu kegiatan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Ketepatan dalam menetapkan satuan-satuan biaya merupakan bagian daripada efektivitas.

3. Ketepatan dalam pengukuran. Dengan ketepatan ukuran sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya sebenarnya merupakan gambaran daripada efektivitas kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam sebuah organisasi.
4. Ketepatan dalam menentukan pilihan. Menentukan pilihan bukanlah suatu persoalan yang gampang dan juga bukan hanya tebakan tetapi melalui suatu proses, sehingga dapat menemukan yang terbaik diantara yang baik atau yang terjujur diantara yang jujur atau kedua-duanya yang terbaik dan terjujur diantara yang baik dan jujur.
5. Ketepatan berpikir. Ketepatan berfikir akan melahirkan keefektifan sehingga kesuksesan yang senantiasa diharapkan itu dalam melakukan suatu bentuk kerjasama dapat memberikan hasil yang maksimal.
6. Ketepatan dalam melakukan perintah. Keberhasilan aktivitas suatu organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, salah satunya kemampuan memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan. Jika perintah yang diberikan tidak dapat dimengeri dan dipahami, maka akan mengalami kegagalan yang akan merugikan organisasi.
7. Ketepatan dalam menentukan tujuan. Ketepatan dalam menentukan tujuan merupakan aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.
8. Ketepatan ketepatan sasaran. Penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun secara organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas

organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

Berdasarkan uraian indikator efektivitas tersebut, dapat dilihat bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan ukuran-ukuran ketepatan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

### Absensi Fingerprint

Menurut [9] memberikan penjelasan bahwa absensi adalah “Suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu instansi”. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan dalam meningkatkan disiplin pegawai adalah dengan menerapkan absensi *fingerprint* pada sebuah instansi. Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi atau institusi. Salah satu sistem absensi yang banyak digunakan di instansi adalah sistem absensi *fingerprint* atau sidik jari.

Menurut [10] memberikan penjelasan bahwa *fingerprint* adalah “Teknologi yang menunjang untuk keperluan absensi, yang di dalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat dipergunakan untuk pengambilan

kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan”.

Menurut [12] absensi *fingerprint* adalah “Mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai material kontrol pada setiap karyawan, dimana sidik jari tiap-tiap orang berbeda”. Menurut [12] absensi *fingerprint* adalah “Suatu metode baru yang saat ini telah berkembang menggunakan mesin dengan bantuan *software* untuk mengisi data kehadiransuatu komunitas, kelompok maupun instansi yang menggunakannya”. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* adalah jenis mesin yang menggunakan metode kehadiran atau absensi pegawai dengan cara mendeteksi sidik jari.

### Keunggulan Absensi Fingerprint

Berikut ini beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi menggunakan mesin absensi *fingerprint* atau sidik jari sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulan, yaitu [13]

1. Kenyamanan. Dimulai dari registrasi yang simpel, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai maupun kertas atau kartu. Setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah diregistrasi. Dalam berabsen kita tidak perlu menekan *password* atau pin yang merepotkan. Yang kita lakukan hanya menaruh jari kita tepat diatas sensor sidik jari.
2. Keamanan. Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari seseorang berbeda-beda. Jadi pengguna tidak bisa menitipkan absensi seperti yang dilakukan menggunakan absensi tanda tangan.
3. Efektivitas waktu. Pegawai akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi

sidik jari. Dalam penggunaan absensi lebih cepat dari pada aman, *barcode* apalagi tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan 0,5 detik. Absensi sidik jari mempunyai tingkat akurat yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu *data base*. Dengan mesin absensi sidik jari data dapat terpusat walau di luar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kita tidak perlu repot merekap manual satu persatu. Semuanya bisa dibilang “*just click*”. Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan kinerja berdasarkan kedisiplinan.

4. Efisiensi biaya. Absensi sidik jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata atau organ dengan aman yang setiap bulannya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun *maintenance* yang repot. Dengan mesin absensi *fingerprint* juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat bangkrut instansi. Bahkan dewasa ini instansi yang sudah menggunakan absensi sidik jari mereka memperkerjakan bagian penggajian atau HRD (*Human Resource Department*) yang jumlahnya 1-2 orang. Jadi selain mengefisien biaya perawatan, pemakain juga mengefisien dalam pengeluaran penggajian setiap bulannya.

Setiap instansi umumnya menginginkan agar para pegawainya mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga semangat kerjanya pun meningkat dan hasil kerjanya meningkat.

## METHODS

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian melalui langkah-langkah pengumpulan data primer dan data sekunder. Menurut [14] penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena sosial dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, daftar panduan wawancara. Sedangkan alat yang digunakan yaitu alat tulis-menulis dan kamera (HP).

Kegiatan ini dilakukan setelah pengumpulan data di lapangan. Sebelum masuk pada pengujian data, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptifnya. Analisis ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk informasi yang mudah dipahami dengan bentuk yang lebih ringkas. Analisis deskriptif nilai diwakili oleh tabel frekuensi, prosentase, dan berbagai grafik. Tabel frekuensi tingkat absensi *fingerprint*, sikap, dan perilaku menggambarkan pelaksanaan absensi sidik jari pada jam masuk dan pulang kerja. Prosentase merupakan tingkat penyebaran data terhadap sampelnya. Grafik digunakan sebagai visualisasi hasil perhitungan data untuk membantu dalam interpretasi nilai yang diperoleh.

Setiap responden akan diidentifikasi tingkat kehadiran dan ketidakhadiran beserta masing-masing kategorinya, sebagai berikut:

**Tabel 1. Skor Pengukuran Efektifitas  
*Fingerprint***

Kriteria Keefektifan	Skala	Prosentase %
Sangat Efektif	1303 – 1628	81 – 100
Efektif	978 – 1303	61 – 80
Kurang Efektif	653 – 978	41 – 60
Tidak Efektif	326 – 653	21 – 40
Sangat Tidak Efektif	0 – 325	0 – 20

## RESULTS AND DISCUSSION

Hasil rekapitulasi pelaksanaan absensi *fingerprint* untuk tingkat kategori kehadiran dan ketidakhadiran seperti pada tabel 2.

**Table 2. Rekapitulasi absensi fingerprint tingkat kehadiran**

No	Kategori	Jumlah Absensi (bulan)	Prosentase %
1	Hadir Tepat Waktu	245	15.06
2	Telat Berangkat	530	32.55
3	Pulang Cepat	8	0.51
4	Absen Berangkat	35	2.16
5	Absen Pulang	107	6.57
6	Telat Berangkat Pulang Cepat	5	0.31
7	Telat Berangkat Absen Pulang	44	2.67
		<b>974</b>	<b>59.83</b>

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai tingkat kehadiran pegawai sebesar 974 point. Data pegawai yang hadir diklasifikasikan dalam beberapa kategori sebagai berikut. Jumlah kategori pegawai yang hadir tepat waktu (HTP) sebesar 245 atau 15.06%, kategori telat berangkat (TB) sebesar 530 atau 32.55%, kategori pulang cepat (PC) sebesar 8 atau 0.51%, kategori absen berangkat (AB) sebesar 35 atau 2.16%, kategori absen pulang (AP) sebesar 107 atau 6.57%, kategori telat berangkat pulang cepat sebesar 5 atau 0.31% dan kategori telat berangkat absen pulang

sebesar 44 atau 2.67%. Dengan demikian total kehadiran pegawai sebesar 974 atau 59.83%, sehingga dapat dikatakan penerapan tingkat *fingerprint* dapat dikatakan kurang efektif.

**Table 3. Rekapitulasi absensi fingerprint tingkat ketidakhadiran**

No	Kategori	Jumlah Absensi (bulan)	Prosentase %
1	Izin Tidak Masuk Tanpa Alasan	468	28.72
2	Izin Sakit	124	7.63
3	Izin Tidak Berangkat	62	3.82
		<b>654</b>	<b>40.17</b>

Berdasarkan tabel 3 didapatkan nilai tingkat ketidakhadiran pegawai sebesar 654. Data pegawai yang tidak hadir diklasifikasikan dalam beberapa kategori sebagai berikut. Jumlah kategori pegawai yang izin tidak masuk tanpa alasan (ITMTA) sebesar 468 atau 28.72%, kategori izin sakit (IS) sebesar 124 atau 7.63%, dan kategori izin tidak berangkat (ITB) sebesar 62 atau 3.82%. Dengan demikian total ketidakhadiran pegawai sebesar 654 atau 40.17%, sehingga dapat dikatakan penerapan tingkat *fingerprint* dapat dikatakan kurang efektif.

**Table 4. Rekapitulasi absensi fingerprint pegawai**

No	Kategori	Jumlah Absensi (bulan)	Prosentase %
1	Hadir	974	59.83
2	Tidak Hadir	654	40.17
		<b>1628</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4 didapatkan data tentang rekapitulasi absensi *fingerprint*. Jumlah keseluruhan absensi pegawai dalam satu bulan yaitu berjumlah 1628 dari total 74 pegawai yang dikalikan dengan jumlah hari kerja yaitu 22 hari ( $74 \times 22 = 1628$ ). Dari jumlah total tersebut, nilai tingkat kehadiran pegawai sebesar 974 dan nilai tingkat ketidakhadiran sebesar 654. Dengan demikian tingkat kehadiran pegawai berdasarkan data primer yang

sudah direkapitulasi yaitu jumlah pegawai yang hadir dalam waktu satu bulan berjumlah 974 atau sebesar 59.83% sedangkan jumlah pegawai yang tidak hadir dalam satu bulan ada 654 atau 40.17% itu artinya dalam satu bulan masih banyak pegawai yang tidak hadir entah dikarenakan sakit maupun tidak masuk tanpa alasan. Dengan demikian dapat dikatakan tingkat efektifitas penerapan absensi *fingerprnt* masih tergolong kurang efektif.

Faktor-faktor yang mendukung efektifitas penerapan absensi *fingerprnt* di BPPKAD Kabupaten Brebes adalah:

1. Lebih aman dan nyaman, karena pegawai tidak bisa menitip absen seperti yang dilakukan pada absen manual mengapademiakan karena dapat mengurangi pekerjaan administrasi yang dilakukan secara manual, sehingga pegawai dapat hadir lebih tepat waktu (efektivitas waktu). Hal tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Ipteks. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kita ketahui bahwa perkembangan teknologi di zaman sekarang ini sangat pesat yang dulunya masih menggunakan sistem absensi manual tetapi pada zaman sekarang sudah jarang menggunakan sistem absensi manual tanpa terkecuali pada saat *urgent*.
3. Unik. Dikatakan unik karena sidik jari setiap individu pegawai itu berbeda-beda tidak ada yang sama.

Faktor-faktor yang menghambat efektifitas penerapan absensi *fingerprnt* di BPPKAD Kabupaten Brebes adalah:

1. Fasilitas atau mesin absensi sering mengalami *error*, sehingga menghambat proses pencatatan kehadiran pegawai dikarenakan sistem berbasis *online* ketika pada

saat jaringan lagimengalami gangguan, maka aktifitas yang ada di BPPKAD akan terganggu.

2. Listrik padam ketika pemadaman listrik terjadi, maka pengoperasian absensi *fingerprnt* tidak berjalan, karena mesin absensi tersebut tergantung kepada tenaga listrik untuk mengoperasikannya.
3. Tidak adanya pegawai ataupun teknisi khusus untuk pengoperasian, pengawasan serta perawatan mesin absensi *fingerprnt*.

Dari temuan masalah tersebut, sebaiknya di dalam instansi tersebut perlu diadakannya evaluasi kepada para pegawai agar kedisiplinan kerja pegawai lebih meningkat. Terutama pada guna untuk meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan hendaknya lebih mengawasi sistem yang sedang diterapkan, karena tanpa pengawasan semua tidak akan berjalan baik dan pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi, agar semua yang melanggar peraturan akan jera dan tidak ada lagi yang melanggar peraturan yang artinya kedisiplinan pegawai akan tercipta. Komitmen dari pemimpin BPPKAD harus jelas terhadap penerapan absensi *fingerprnt* karena absensi *fingerprnt* merupakan sarana atau alat untuk menunjang tingkat kedisiplinn pegawai.

Absensi *fingerprnt* tidaklah diterapkan hanya sekedar pegawai datang tidak terlambat kemudian meninggalkan lagi dan bukan sekedar menyusun peraturan atau kebijakan dari pemerintah daerah semata, namun memerlukan proses kerja keras yang didasari dengan perubahan paradigma, sehingga penerapan absensi *fingerprnt* lebih efektif dan efeisien. Jadi untuk meningkatkan disiplin pegawai, hendaknya pihak BPPKAD Kabupaten Brebes selalu memantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan sistem yang sudah ada dan hendaknya lebih

memperketat sistem pelaksanaan absensi dengan melakukan absensi di siang hari, sehingga oara pegawai tidak bisa pergi sekehendaknya di saat jam kerja.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian ini bahwa Efektivitas Penerapan Sistem Absensi *fingerprnt* pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Brebes dikatakan belum cukup efektif, dikarenakan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dan masih banyak pegawai yang melanggar peraturan seperti meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan, tidak mengikuti apel pagi, istirahat atau pulang mendahului, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja dan kembali dari istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, terkadang kembali mendekati waktu pulang.

Upaya untuk mengatasi hambatan efektivitas penerapan absensi *fingerprnt* perlu kiranya menerapkan peraturan kepegawaian secara konsisten dan aturan yang berlaku. Selain itu perlunya monitoring evaluasi dan perbaikan sarana prasarana pendukung untuk menghindari human eror atau mekanikal. Juga perlu adanya penambahan pegawai ataupun teknisi khusus untuk pengoperasian, pengawasan serta perawatan mesin absensi *fingerprnt*.

## REFERENCES

- [1] Helmi, H., Hartutiningsih., Djumlani, A., 2015, Efektivitas Disiplin Pegawai Terhadap Penerapan Mesin Absensi Sidik Jari Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Balikpapan, *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, No.2 Vol.3, pp.267-274, [online] available at: <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/568/518>
- [2] Riono, S.B., Wibowo, W., 2019, Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes, *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, No.5 Vol.4, [online] available at: <http://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/620/976>
- [3] Mardiasmo., 2016, *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016*, Andi : Yogyakarta.
- [4] Pekei, Beni., 2016, *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*, Taushia: Jakarta Pusat.
- [5] Sumantri, Mohamad Syarif., 2015, *Strategi Pembelajaran Teori dan Praktik di Tingkat Pendidikan Dasar*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- [6] Mahmudi., 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, STIE YKPN: Jakarta
- [7] Siagian, Sondang. P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*, Binapura Aksara: Jakarta
- [8] Makmur., 2011, *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Refika Aditama: Refika Aditama
- [9] Maeyasari, Erna., 2012, Pengaruh Efektivitas Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- [10] Tofik. M., 2010, *Panduan Praktisi Membuat Apliuikasi Penggajian*

- Dengan Excel 2007*, Penerbit Mediakita: Jakarta
- [11] Setiawan, D.R., Yulianti., 2017, Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor, *Majalah Ilmiah BIJAK*, No.1 Vol.14, pp.70-81, [online] available at: <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/61/53>
- [12] Djubaini, F., Kawet, Dotulong, L., 2017, Pengaruh Penggunaan Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, No.2 Vol.5, pp.2099-2106, [online] available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16496/15988>
- [13] Gandhi, M.A., 2017, Penerapan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI) Bandar Lampung, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- [14] Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta: Bandung