

EFEKTIVITAS PENGGUNAAN *FINGERPRINT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR UPT PSDA WILAYAH SANREGO KABUPATEN BONE

Effectiveness of Using Fingerprints on Employee Performance at The UPT PSDA Water Resources Management Office in the Sanrego Region, Bone Regency

Juharni^{1*}, Sobirin², Natsir Tompo¹

¹Program Studi Administrasi Negara Universitas Bosowa

²Program Studi Administrasi Negara Universitas Sawerigading

*Email: juharni@universitassbosowa.ac.id

Diterima: 11 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Pengungkapan pertanyaan dalam penelitian ini mengacu pada seberapa besar pengaruh absensi *fingerprint* terhadap peningkatan efisiensi dan kinerja pegawai kantor UPT PSDA terletak di Kabupaten Bone di kawasan Sanrego. Hasil dari penelitian ini merupakan kajian akademik guna memberikan masukan bagi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil data pada kantor UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone dengan cara melakukan observasi langsung, menyebar kuesioner kepada pegawai kantor UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif, dan data asli diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone berjumlah 30 orang. Dari hasil pengelolaan data diperoleh hasil yang cukup baik yaitu dengan nilai efektif 89% dan nilai persentase kinerja 85.87%..

Kata Kunci: Efektivitas, Kinerja, *Fingerprint*

ABSTRACT

Disclosure of questions in this study refers to how much influence fingerprint attendance has on increasing the efficiency and performance of UPT PSDA office employees located in Bone Regency in the Sanrego area. The results of this study are an academic study to provide input for the UPT PSDA Water Resources Management Office in the Sanrego area, Bone Regency. In an effort to improve employee performance. This study collected data at the UPT PSDA office in the Sanrego area, Bone Regency by conducting direct observations, distributing questionnaires to employees of the UPT PSDA office in the Sanrego area, Bone Regency. In this study, the quantitative method was used, and the original data was obtained by distributing questionnaires to 30 employees of UPT PSDA in the Sanrego area of Bone Regency. From the results of data management obtained quite good results with an effective value of 89% and a performance percentage value of 85.87%..

Keywords: Effectiveness, Performance, *Fingerprint*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era globalisasi semakin kompleks sehingga informasi semakin dapat diakses oleh semua kalangan. Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal waktu dan lokasinya. Dalam segala bidang termasuk ekonomi dan manajemen, semakin baik perkembangan maka semakin maju pula perkembangan teknologinya. Kemunculan perangkat elektronik yang canggih dalam kehidupan masyarakat membuktikan hal tersebut, yang semakin memudahkan pegawai dalam mengakses informasi dan mengolah data. Dengan perkembangan alat informasi yang kompleks.

Mempermudah pekerjaan kantor, sehingga meningkatkan efisiensi kantor.

Banyak alat yang kompleks digunakan di Kantor, namun salah satu alat yang kompleks tersebut adalah penerapan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS). Sistem absensi pengenalan *fingerprint* otomatis merupakan alat yang sangat berguna bagi pegawai kantor dalam sistem absensi. Karena pegawai hanya perlu meletakkan jari yang telah diprogram pada mesin *fingerprint*, mesin tersebut dapat merekam ketepatan waktu kehadiran dan ketepatan waktu pegawai di Kantor. Pencatatan aktivitas absensi pegawai di Kantor akan sangat mempengaruhi kinerja kantor, tentunya hal ini berkaitan langsung dengan semangat kerja dan kinerja

pegawai di Kantor UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone.

Faktor yang sangat penting dalam mencapai semangat kerja yang tinggi adalah realisasi kinerja pegawai, karena ini merupakan salah satu faktor penentu yang mendukung kinerja pegawai dalam organisasi. Karena kinerja adalah kesadaran publik, maka diperlukan kepatuhan terhadap semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Dengan kesadaran penegakan regulasi pada organisasi yang berkinerja tinggi, efisiensi kerja juga akan meningkat.

Penerapan absensi *fingerprint* adalah untuk meningkatkan kinerja absensi pegawai pada Kantor UPT PSDA Wilayah Sanrego Kabupaten Bone, dan tujuan utamanya adalah untuk mendorong pengendalian dan otomatis sistem. Menurut uraian Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2010), disiplin adalah kesediaan seseorang untuk patuh pada norma regulasi yang berlaku di sekitarnya. Pegawai yang unggul atau disiplin pegawai akan mempercepat tujuan perusahaan, dan penurunan disiplin akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan disiplin profesional pegawai instansi pemerintah dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik maka diperlukan penyatuan arahan dan pendapat pegawai negeri sipil. Instruksi dan pendapatan tersebut dapat dijadikan pedoman atau acuan dalam penyelenggaraan pengelolaan dan usaha. Tugas di berbagai bidang perusahaan, tanggung jawab dan unit keagenan.

Apabila UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone tidak melaksanakan absensi *fingerprint*, namun masih menggunakan absensi manual maka akan sulit untuk mengontrol absensi PNS terutama saat masuk kantor dan pulang kampung serta menerapkan disiplin pegawai. Karena pegawai sering meminta cuti, bahkan pegawai pun siap untuk absen kapan saja. Oleh karena itu, seringkali ditemukan bahwa sesuai ketentuan, beberapa PNS tidak masuk kantor saat bertemu di pagi hari atau kembali ke kantor. Menurut Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995, pekerjaan apel di sektor pemerintahan adalah 37,5 jam dalam seminggu.

Karena pengenalan *fingerprint* adalah sebuah mesin, dengan bantuan *software*, data kehadiran masyarakat dapat digunakan untuk mengisi kelompok pendanaan genetic yang menggunakan *fingerprint*. Dengan menggunakan alat ini, karena sulitnya pengolahan data absensi elektronik, maka ringkasan absensi bulanan akan dapat dengan mudah mengidentifikasi pelanggaran jam kerja dan keterlambatan pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu tonggak kedisiplinan seluruh Pegawai Negeri Sipil di Negara Kesatuan Indonesi. Tentunya untuk mencapai tata kelola yang bersih dan berwibawa diperlukan instrument disiplin dan manajemen personalia (Darmayanti & Mukti, 2017).

Sedangkan berdasarkan surat Menteri PANRB B/2338/M.PANRB/6/2016 tanggal 27 Juni 2016 perihal penggunaan absensi elektronik oleh PNS. Oleh karena itu, pada September 2018, UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone menerapkan waktu absensi *fingerprint*. Setelah menetapkan waktu kehadiran berbasis elektronik, kedisiplinan pegawai dapat berubah secara signifikan. Dalam hal ini adalah jam waktu kerja dan hari libur kerja. Oleh

karena itu, *fingerprint* absensi dapat digunakan sebagai alat kontrol bagi pimpinan untuk mengecek kedisiplinan pegawai pada kantor UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone. Penelitian dilakukan melalui analisis penggunaan *fingerprint*, yang dilakukan antara September 2020 dan Oktober 2020, dan kemudian meningkatkan penggunaan *fingerprint* berkorelasi dengan disiplin terkait pegawai. Tingkat kehadiran pada tanggal dan waktu.

Air adalah anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Air adalah zat terpenting dalam semua aspek kehidupan. Karena pentingnya air di bumi, kita semua tidak dapat hidup tanpa air. Manusia harus melindungi air dan sumber air: segala bentuk sumber air yang dapat menyebabkan kerusakan.

Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pembangunan dan pengelolaan air, tanah, dan sumber daya terkait secara terkoordinasi, untuk mencapai kesejahteraan ekonomi dan sosial yang maksimal secara adil dan mutlak untuk melindungi ekosistem penting. Penduduk, pemukiman dan pencemaran, sampah, kekeringan, dan banjir merupakan masalah umum yang kesemuanya membutuhkan pengelolaan yang komprehensif dan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya air (PSDA).

Resolusi UU No. 7/2004 tentang Sumber Daya Air menetapkan bahwa PSDA yang komprehensif mencakup semua bidang pengelolaan, termasuk perlindungan, pemanfaatan dan pengendalian kerusakan air, dan mencakup sistem bidang pengelolaan yang lengkap, termasuk semua proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan dan evaluasi. PSDA ramah lingkungan adalah pengelolaan yang memperhatikan keseimbangan ekosistem dan daya dukung lingkungan. PSDA berkelanjutan bertujuan tidak hanya untuk memberikan manfaat untuk saat ini, tetapi juga untuk generasi yang akan datang. PSDA adalah pengelolaan sumber daya air yang komprehensif dan ramah lingkungan, yang dilaksanakan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan antar departemen dan daerah administratif.

Manajemen personalia adalah proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan sistem kepegawaian, di mana proses tersebut diselesaikan dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan integritas manajemen administrasi umum atau perlengkapan yang berkaitan dengan manusia. Salah satu upaya untuk menanamkan nilai adalah dengan memungkinkan subjek mematuhi peraturan perundang-undangan. Sebagaimana dikemukakan dalam Mangkunegara (2013) disiplin merupakan kegiatan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat standar organisasi.

Untuk mengetahui keberadaan pegawai diperlukan sistem absensi yang dapat mencatat seluruh absensi. Menurut catatan absensi Nugroho pada Santoso dan Yulianto (2017), pendataan tabel absensi biasanya digunakan untuk instansi yang memang membutuhkan sistem seperti ini. Penyesuaian absensi harus menggunakan sistem yang mengembangkan konsep sistem absensi, ketika sistem membutuhkan data maka sistem akan digunakan sebagai aplikasi yang dapat menjalankan dan membuat data absensi. Menurut Erna Simonna (2009) absensi adalah kumpulan data absensi yang melaporkan sebagian dari kegiatan organisasi atau bagian dari organisasi itu sendiri. Penyusunan dan penataan data absensi yang terdapat di dalamnya harus mudah untuk dilaksanakan, ditemukan dan digunakan. Semua pihak harus selalu tertarik

dengan hal ini. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diketahui bahwa absensi merupakan suatu peristiwa pencatatan kehadiran untuk memahami bagaimana seseorang menjalankan tugas dan kewajibannya dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, ada sistem absensi untuk mencegah absensi.

Seperti kita ketahui bersama, dengan perkembangan teknologi informasi maka perkembangan teknologi dan informasi dan ilmu pengetahuan semakin meningkat, dan semakin memudahkan individu untuk menguasai pengetahuan teknis sehingga individu dapat menggunakan sumber dayanya. Penggunaan teknologi oleh lembaga tersebut digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja. Efektivitas kinerja yang dimaksud dicapai dengan menggunakan sistem absensi komputer yang disediakan oleh sistem biometrik. Dengan sistem ini, karena tidak perlu mengantri terlalu lama, tidak ada waktu atau kertas yang terbuang percuma, proses absensi pegawai akan akan lebih cepat. Agen dapat menghemat waktu karena tidak perlu menggunakan kartu atau kertas untuk menghadiri rapat, sehingga dapat memantau kehadiran pegawai melalui sistem biometrik ini. Kelemahan sistem absensi manual bisa berujung pada manipulasi kursi atau kecurangan absensi. Dengan berkembangnya teknologi ini, institusi dapat lebih mudah menggunakan *fingerprint* untuk absensi. *Fingerprint* adalah alat yang dapat memenuhi kebutuhan data dengan cepat melalui verifikasi *fingerprint*. Sebelum *fingerprint* ada, harap gunakan kata sandi, ID, dan pola untuk melindungi keamanan data. *Fingerprint* hanya digunakan untuk perangkat elektronik, seperti titik presisi tetap dan absensi pegawai. Namun seiring berjalannya waktu, pengenalan *fingerprint* kini telah terwujud untuk menjamin keamanan data pada setiap ponsel pintar pengguna. Saat menggunakan alat absensi pegawai, *fingerprint* digunakan untuk meminimalkan kecurangan pegawai yang dapat merugikan perusahaan. Dengan cara ini, selama ada *fingerprint*, pegawai bisa bertanggung jawab atas keberadaannya di Kantor. Biasanya organisasi kantor menggunakan "sensor" *fingerprint* untuk meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab pegawai, karena *fingerprint* setiap pegawai tidak dapat dipalsukan dan ditampilkan. Dengan cara ini, pegawai akan berusaha untuk datang tepat waktu karena tidak dapat memindai *fingerprint*. Alat absensi *fingerprint* dapat menampilkan data absensi dan membantu manajer mengambil keputusan.

Dalam lingkup kinerja dan disiplin kepegawaian, penerapan teknologi baru dengan menggunakan *fingerprint* dapat memengaruhi berbagai personel dan pelaksanaan fungsi dan tugas tertentu. Salah satunya pada kantor UPT PSDA Wilayah Sanrego Kabupaten Bone adalah penerapan teknologinya. Departemen yang mengelola sumber daya air dan memiliki berbagai tugas implementasi di berbagai bidang, tugas tersebut dapat mengubah kinerja dan disiplin pegawai melalui *fingerprint*.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan menggunakan informasi untuk menekankan proses dan makna dengan mendeskripsikan masalah. Data tersebut berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada pegawai UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone.

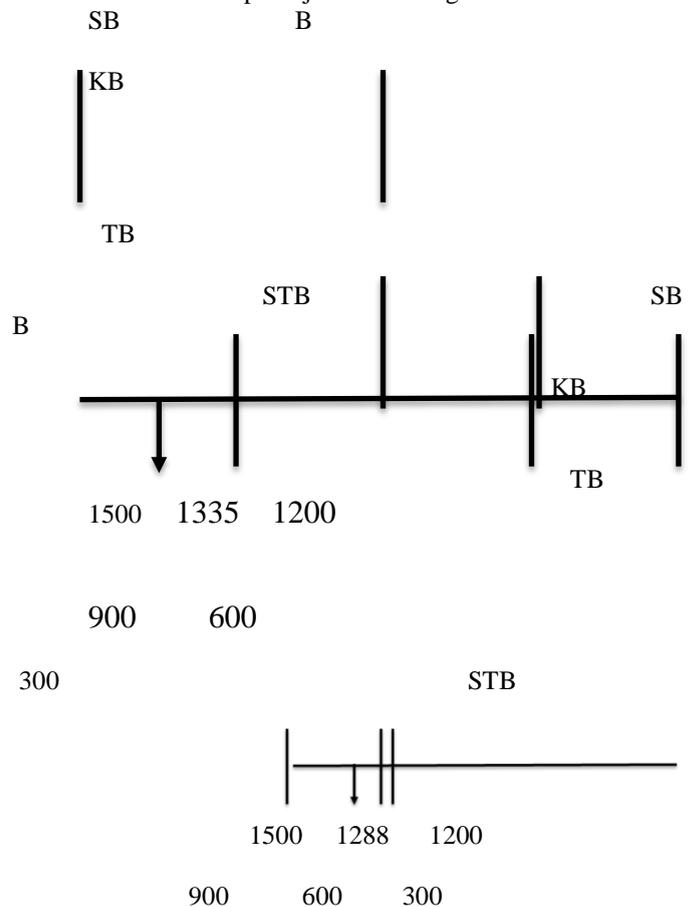
Metode deskriptif digunakan untuk menemukan atau mendeskripsikan kebenaran peristiwa yang diteliti atau

penelitian komparatif atau terkait dengan variabel lain. Misalnya menggunakan *fingerprint* untuk mengetahui kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil survey dapat kita lihat efektivitas penggunaan *fingerprint* kantor UPT PSDA (Unit pelaksana teknis pengelolaan sumber daya air) wilayah Sanrego Kabupaten Bone hasil survey terlampir pada tabel di bawah ini. Daftar kuesioner 30 responden/kuesioner tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Skor ideal artinya jika mendapatkan skor $30 \times 5 \times 10 = 1500$, maka gunakan validitas *fingerprint* yang baik. Skor *fingerprint* terburuk adalah $30 \times 1 \times 10 = 300$. Hasil yang diperoleh dari responden mencapai 1335 dan menurut skor total terlihat bahwa menurut pandangan 30 responden, UPT PSDA Wilayah Sanrego Kabupaten Bone kualitas *fingerprint* secara keseluruhan $1335:1500 \times 100\%$ dan hasilnya 89%. Kontinum tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:



Ternyata skor 1335 termasuk dalam kategori antara interval baik dan interval sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kantor UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone masih dalam posisi yang baik dalam hal efektivitas penggunaan *fingerprint*.

Kinerja pegawai pada kantor UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone dapat diperoleh dari kuesioner. Hasil survei tercantum pada lampiran 2 penjelasan dari 30 responden yang diperoleh melalui angket/kuesioner survei adalah sebagai berikut.

Jika mendapatkan skor $30 \times 5 \times 10 = 1500$, skor ideal berarti kinerja pegawai baik. Kinerja pegawai turun $30 \times 1 \times 10 = 300$. Hasil yang diperoleh dari responden 1288.

Berdasarkan total skor dapat diketahui bahwa menurut pandangan 30 responden, secara keseluruhan kinerja pegawai pada kantor UPT PSDA Wilayah Sanrego Kabupaten Bone adalah $1288:1500 \times 100\%$ hasilnya, 85,87%. Kontinum tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Ternyata skor 1288 termasuk dalam kategori antara interval baik dan sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kantor UPT PSDA Wilayah Sanrego Kabupaten Bone masih dalam posisi yang baik dalam hal kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penggunaan *fingerprint* 86,66% variabel deskriptif kinerja pegawai, sedangkan variabel kinerja pegawai sebesar 60,00% yang artinya efektivitas penggunaan *fingerprint* terhadap kinerja pegawai menunjukkan ada hubungan yang positif dan penting antara kinerja pegawai pada kantor UPT PSDA wilayah Sanrego Kabupaten Bone.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. A 2006. Hubungan antara absensi sidik jari dan motivasi dan kinerja pegawai (Studi Kasus Di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam) Institut Pertanian Bogor.
- Alda, N. A. 2014. Dampak Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau. Pekanbaru.
- A, W Widjaja. 2006. Administrasi Kepegawaian. Rajawali: Bandung
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Hasibuan, N 2003. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasyim, Imran Ismail, Uddin B. Sore. 2022. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Gowa: Pusaka Almada
- Heriawanto. 2004. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada tim pengelola agribisnis. Departemen Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Ibramsyah. 2013. Pengaruh Pelaksanaan Absensi Sidik Jari Terhadap Disiplin Absensi PNS Riset Kanwil Kemenkuham Lampung Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Khusna, I. 2013. Dampak semangat kerja dan Disiplin Terhadap Efisiensi Staf, Dinas Pendidikan dan Olahraga Pemuda Kabupaten Kebumen.
- Muslikhun, Hasiolan, L. B dan Fathoni, A. 2016. Mekanisme Sidik Jari Sekretariat Panitia Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, Prosedur Sidik Jari, dan Dampak Pencapaian Sasaran Sidik Jari Terhadap Kedisiplinan Pegawai Jurnal Manajemen. No.22 Maret 2016
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saparuddin, Juharni, Nurkaidah. 2022. Implementasi Kebijakan Pengelolaan Persampahan. Gowa: Pusaka Almada
- Saydam, Gouzali 2006. Built in training. Rosdakarya: Bandung
- Setiawan, Budi & Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Didefisi Radiologi RSUP dr. Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2 No.2. Hal: 181-198.
- Sugiyono. 2011. Metode Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendapatn Praktek. Ed. Revisi. Rineka Cipta: Jakarta
- Suyadi. 2010. Rahasia Sidik Jari. Flash Book. Jakarta
- Thoha, Miftah. 2003. Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, D. A. 2014. Melalui kepemimpinan PT, disiplin kerja, motivasi dan gaji dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Danatrans Service Logistics Semarang.