



EFEKTIVITAS PENERAPAN PRESENSI *FINGER PRINT* DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL GURU SDN DI KECAMATAN SAGULUNG KOTA BATAM TAHUN 2022

Gilang Setiawan¹, Kustiawan², Ryan Anggria Pratama³

¹ Universitas Maritim Raja Ali Haji

² Universitas Maritim Raja Ali Haji

³ Universitas Maritim Raja Ali Haji

gilangajha35@gmail.com¹, kustiawan@umrah.ac.id², ryananggria@umrah.ac.id³

Kata kunci:

**Efektivitas; Presensi
Finger print; Disiplin.**

Abstrak

Permasalahan presensi *finger print* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil guru sekolah dasar negeri di kecamatan Sagulung kota Batam adalah presensi tidak terbaca oleh sistem dan guru dihitung tidak hadir, pegawai negeri sipil yang hanya datang pada saat masuk dan pulang untuk *finger print*, PNS yang sering terlambat dihitung dari rekap bulanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas presensi *finger print* dalam meningkatkan kedisiplinan guru sekolah dasar negeri di kecamatan Sagulung Kota Batam Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini mengacu pada teori efektivitas menurut Tangkillisan dengan menggunakan empat indikator yaitu pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab pada saat pelaksanaan presensi finger print Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan presensi finger print dalam meningkatkan disiplin kerja guru PNS SDN di Kecamatan Sagulung dalam pelaksanaannya sudah efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikatornya yaitu pencapaian sasaran, dilihat dari peningkatan kedisiplinan pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu kedisiplinan pegawai meningkat sejak diterapkannya presensi finger print dan juga karena presensi *finger print* memberikan kemudahan dalam pembuatan laporan, kemudian indikator kemampuan beradaptasi dilihat dari segi penerapan presensi *finger print* dimana progres adaptasi pegawai sangat cepat sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan presensi model baru yaitu presensi finger print. Selanjutnya dari indikator kepuasan kerja dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pegawai negeri sipil dengan adanya presensi finger print mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dan juga membuat pegawai nyaman sebagai pengguna, indikator tanggung jawab dapat dilihat bahwa penerapan presensi finger print membuat rasa tanggung jawab setiap pegawai meningkat dan menyadari akan pentingnya tanggung jawab terhadap peraturan serta tugas dan wewenang sebagai guru PNS.

Pendahuluan

Globalisasi zaman modern seperti sekarang ini memiliki tanda-tanda seperti interaksi yang terus berkembang luas dan intensif pada masyarakat internasional. Interaksi tersebut dapat dilihat dari banyak bidang seperti Telekomunikasi, budaya, perdagangan dan ekonomi, sosial, politik dan lainnya. Abad 21 ini menjadi zaman yang penting dimana intensitas dari hubungan masyarakat internasional berjalan dalam skala besar. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari majunya teknologi di bidang teknologi komputer, internet, telekomunikasi serta transportasi dan digital. (Hermanto & Anggraini, 2020)

kemajuan teknologi itu, menuntut sejumlah instansi agar dapat bersaing pada tingkatan persaingan yang lebih tinggi dengan menggunakan sumber daya yang ada agar dapat dimanfaatkan. Pemanfaatan teknologi pada instansi yang mengacu pada efektivitas kerja ialah terdapat pengadaan sistem komputerisasi dengan tujuan untuk aktivitas pekerjaan yang salah satu contohnya ialah sistem presensi pegawai memakai sistem komputerisasi tersinkronisasi yang disebut Sistem Biometriks. Sistem ini memungkinkan presensi pegawai dengan agar cepat selesai dikarenakan tidak memakan waktu lama untuk mengantri panjang dan memakai banyak kertas. Instansi dapat menghemat lebih banyak waktu dan biaya dengan memanfaatkan sistem komputerisasi yang dijalankan secara otomatis dengan sistem biometrics karena pegawai sudah tidak perlu memakai kartu atau kertas untuk absensi sehingga bagian SDM serta sistem penggajian bisa dilakukan dengan hanya melihat laporan hasil dari absensi tanpa harus mengawasi sistem komputerisasi untuk absensi pegawai. (M.Redho, 2020)

Efektivitas secara umum menunjukkan hasil dari suatu pencapaian. Seringnya, efektivitas dihubungkan dengan efesiensi walaupun sebenarnya kedua istilah tersebut tidak sama definisinya. Efektivitas sejatinya menekankan pada konteks pencapaian hasil sementara efisien cenderung menilik pada cara-cara untuk menggapai hasil, bukan input atau output. Efektivitas mengedepankan keberhasilan dari sisi terwujudnya target yang sudah ditetapkan, semakin baik hasilnya maka dapat dikatakan pula semakin dekat dengan tujuan. (Fiana et al., 2020)

Simamora (dalam Utomo, 2021) berpendapat bahwa disiplin adalah prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kesediaannya untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Pegawai negeri sipil memiliki peraturan terbaru mengenai disiplin PNS. Ketentuan mengenai larangan, kewajiban, serta hukuman disiplin bagi PNS termuat dalam PP No. 94/2021 tentang Disiplin PNS. Gagalnya PNS dalam menjalani kewajiban serta melanggar larangan yang telah diatur tersebut akan menyebabkan yang bersangkutan menerima hukuman disiplin. Tingkat hukuman disiplin terbagi menjadi tiga, yakni hukuman disiplin ringan, sedang, hingga berat. Untuk jenis hukuman disiplin, terbagi berdasarkan tingkatan yakni hukuman disiplin ringan, jenis hukumannya terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis, serta pernyataan tidak puas secara tertulis dan untuk tingkat hukuman disiplin sedang yakni hukuman yang diberikan adalah pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25 persen yang terbagi menjadi tiga kurun waktu, yakni selama 6 bulan, 9 bulan, dan 12 bulan serta hukuman disiplin berat juga terbagi tiga yakni Pertama, penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, kedua yakni pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, ketiga yakni pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS. Kebijakan ini salah satunya mengatur PNS terkait dengan disiplin masuk kerja dan juga jam kerja. Pelanggaran atas kewajiban yang tercantum dalam Pasal 4 huruf f ini dapat dikenakan tiga tingkatan hukuman disiplin. (Peraturan Pemerintah No 94/2021).

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan untuk melengkapi penelitian ini berupa jurnal yang dilakukan oleh Sri Novelinda, Novliza Eka Patrisia, Juim Thaap, 2019 dengan judul "Efektivitas Program Absensi *Finger Print* Aparatur Sipil Negara

(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Provinsi Bengkulu)”, Hasil dari peneitian ini menyimpulkan bahwa Diterapkannya program absensi *finger print* dapat mempermudah dalam proses rekap absen sidik jari dalam periode selanjutnya dan dapat mengurangi tingkat kecurangan dalam titip menitip absensi sehingga mempermudah dalam proses rekap absen sidik jari dalam periode selanjutnya dan dapat mengurangi tingkat kecurangan dalam titip menitip absensi. Namun, dalam pelaksanaan absensi *finger print* yang diterapkan belum baik dalam meningkatkan disiplin pegawai hal ini dilihat dari absensi keterlambatan pagi, absensi keterlambatan siang dan absensi pulang cepat masih saja banyak pegawai yang datang terlambat, dan pulang cepat pada saat jam kerja. Dan masih memiliki kendala yang dihadapi seperti akses internet, terkadang absensi *finger print* mengalami trouble/jaringan error pada sistem, yang kedua mesin absensi *finger print* yang terkadang macet, dan ketiga kesalahan dalam proses identifikasi sehingga menghambat proses perekaman absensi *finger print*.

Adapun Perbedaan yang didapat dalam penelitian diatas dengan judul yang akan diteliti yaitu indikator penelitian. Pada penelitian saudara Sri Novelinda, dkk memfokuskan pada kedua indikator yaitu, manfaat dari penerapan absensi *finger print* dan kendala yang dihadapi dalam penerapan *finger print* tersebut. Sedangkan pada penelitian ini memfokuskan pada teori efektivitas dari Tangkillisan yang terdapat 4 indikator yaitu, Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja, Tanggung Jawab.

Permasalahan dari penerapan Presensi *finger print* yang berkaitan dengan disiplin PNS Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sagulung Kota Batam Tahun 2022, Seperti Pegawai sudah melakukan presensi namun sistem tidak terbaca sehingga terhitung tidak hadir pada sistem *finger print*, Pegawai negeri sipil yang hanya datang disaat jam masuk dan jam pulang untuk presensi, Pegawai Negeri Sipil yang Sering terlambat dihitung dari rekap bulanan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas penarapan presensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil Guru SDN Di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

Metode

Metode dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang mencoba menganalisis secara mendalam terkait dengan data yang diperoleh. Data yang di maksud berupa observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah dilaukan oleh peneliti kepada pihak yang terlibat, dalam menjawab masalah yang diteliti.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif ini bertujuan memahami gejala atau fenomena sosial dengan cara memberi penjelasan berupa gambaran yang jelas mengenai gejala atau fenomena sosial tersebut yang berbentuk serangkaian kata yang akhirnya menghasilkan teori. (Shofiah, 2020)

Menurut Jhon W. Creswell (dalam Patilima, 2013) Pendekatan Kualitatif adalah “Sebuah proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia berdasarkan pada penciptaan gambar holistic yang dibentuk dengan kata kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar ilmiah”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan mengumpulkan data dengan menggunakan cara Observasi dan Studi Lapangan, Studi Lapangan yaitu mengumpulkan data dari para responden dengan cara wawancara dan dokumentasi.

Berikut penjelasan terkait tiga teknik pengumpulan data, (1) Observasi, Menurut (Sidiq & Choir, 2019) Observasi didefinisikan sebagai “Suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta “merekam” perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Observasi ialah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Pada dasarnya, tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan lingkungan yang diamati, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, individu-individu yang terlibat dalam lingkungan tersebut beserta aktivitas dan perilaku yang dimunculkan, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu yang terlibat tersebut”.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti melakukan observasi secara langsung kelapangan untuk mengetahui bagaimana penerapan absensi *fingerprint* terhadap kinerja guru dikecamatan Sagulung. (2) Wawancara, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semistruktur, teknik wawancara ini dikategorikan *in-dept interview*, dimana pada wawancara dilakukan dengan lebih bebas jika kita bandingkan dengan teknik wawancara terstruktur sebelumnya. Tujuannya ialah untuk mencari problematika dengan pendekatan yang lebih terbuka kepada responden yang dimintai jawaban dan gagasannya. Peneliti harus menyimak dengan benar lalu mencatat poin-poin yang disampaikan informan. Peneliti memakai cara ini untuk memperoleh data yang relevan dengan menghindari ketegangan antara peneliti dengan informan. (3) Dokumentasi, dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak ditujukan secara langsung pada subjek penelitian. Dokumen yang dikaji dapat berbentuk dokumen resmi misalnya surat keputusan dan surat perintah, sementara dokumen non-resmi seperti nota atau surat pribadi yang bisa memberikan data dukung bagi suatu fenomena. Pada penelitian kualitatif, dokumen ialah hak yang melengkapi proses observasi dan wawancara. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan dalam problematika penelitian yang kemudian dianalisa secara intensif agar mendapatkan data dukung serta bukti agar suatu peristiwa dapat dipercaya. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dari teknik dokumentasi berupa buku, skripsi dan jurnal.

Setelah data dari lapangan penelitian didapat. Langkah berikutnya ialah analisa data. Pada penelitian kualitatif, terdapat sejumlah tahap yang harus dilaksanakan untuk menganalisa data yang sudah diperoleh, ada beberapa langkah yang dilakukan untuk menganalisis data kualitatif ; (1) Reduksi data, Menurut Huberman dan Miles (dalam Harahap, 2020) Setelah data primer dan sekunder terkumpul dilakukan dengan memilah data, membuat tema-tema, mengkatagorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuang, menyusun data dalam suatu cara dan membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokkannya sesuai dengan masalah yang diteliti. Setelah direduksi maka data yang sesuai dengan tujuan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah penelitian. (2) Display data atau penyajian data, merupakan teknik analisis yang dilaksanakan dengan menyediakan data yang bersifat naratif, dimana peneliti mendeskripsikan hasil penemuan data berupa uraian kalimat bagan, relasi antar kategori yang telah diurutkan serta sistematis. (3) Penarikan kesimpulan, meski dalam reduksi data kesimpulan sudah dideskripsikan, namun tidak ada penekanan spesifik yang permanen, terdapat sejumlah kemungkinan terjadinya penambahan dan pengurangan. Pada tahap ini, kesimpulan sudah ditemukan sesuai dengan bukti-bukti data yang didapat selama penelitian di lapangan dengan akurat dan faktual. Diawali dengan melaksanakan pengumpulan data, seleksi data, triangulasi, klasifikasi data, penggambaran data dan penarikan kesimpulan. Data-data yang didapat dari proses wawancara dan pengamatan disediakan menggunakan bahasa yang tegas untuk menghindari multitafsir. Klasifikasi secara tematik, yang kemudian disajikan ke beberapa bagian deskripsi data yang dibutuhkan sebagai sejumlah pernyataan dari penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan teknik induktif dengan tidak menggeneralisasi satu penemuan dengan temuan lain.

Hasil dan Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas penerapan presensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Batam pada guru SDN dikecamatan Sagulung. Sebagaimana dengan penggunaan metode dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang mencoba menganalisis secara mendalam terkait dengan data yang diperoleh. Data yang dimaksud berupa observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti kepada pihak yang terlibat, dalam menjawab

masalah yang diteliti, maka peneliti menggunakan batasan-batasan berdasarkan teori efektivitas menurut Tangkilisan (dalam Firdawati, 2021) dengan menggunakan empat indikator sebagai berikut; (1) Indikator Pencapaian target, pencapaian target berkaitan dengan Sejauh mana target yang telah dicapai serta ditetapkan dalam organisasi, pada pelaksanaan dan pencapaian pencapaian target yang sesuai pada tujuan organisasi agar mampu terwujud dengan baik. Dari indikator ini peneliti ingin melihat bagaimana peningkatan disiplin kerja guru pegawai negeri sipil di kecamatan sagulung dengan adanya presensi *finger print* dan apakah dengan adanya presensi *finger print* memudahkan pegawai dalam hal pembuatan laporan presensi. Dalam indikator pencapaian target terdiri dari 2 dimensi, yakni (a) Peningkatan disiplin kerja, tujuan dari penggunaan *finger print* sebagai mesin presensi untuk membuat tingkat produktivitas karyawan pada organisasi yang dimulai dengan kedisiplinan atas kehadiran karyawan di kantor, memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam proses presensi dan mampu meningkatkan efisiensi waktu pembuatan laporan presensi untuk unit kerja. Berdasarkan sub indikator peningkatan disiplin kerja dari indikator pencapaian target, Penerapan presensi *finger print* ini sudah efektif, dan penerapannya mampu meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil guru SDN di kecamatan sagulung. (b) Kemudahan dalam pembuatan laporan presensi, Presensi *finger print* memberikan manfaat kemudahan bagi pegawai untuk membuat laporan presensi atau merekap data presensi sehingga pegawai bisa meninjau kembali data kehadirannya dan dapat melaporkan jika terdapat suatu masalah seperti tidak terbaca oleh sistem keabsahan. Para guru hanya perlu menempelkan sidik jari pada mesin pendeteksi sidik jari atau *finger print* dan mesin akan memproses data presensi dalam verifikasi kehadiran. Untuk mengetahui apakah presensi *finger print* ini memberikan kemudahan dalam hal pembuatan laporan, presensi *finger print* memberikan kemudahan dalam pembuatan laporan presensi/kehadiran dibandingkan sebelumnya, walaupun masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya yang berupa dalam keadaan mati listrik atau jaringan internet tidak bagus sehingga membuat akses melakukan presensi terhambat, begitu juga dengan sistem yang mana sistem atau kemajuan teknologi tidak luput dari yang namanya eror atau sistem tidak terbaca.

Indikator pencapaian target memiliki 2 sub indikator yaitu peningkatan disiplin pegawai dan kemudahan dalam pembuatan laporan presensi yang perlu menjadi perhatian adalah sub indikator kemudahan dalam pembuatan laporan presensi karena dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan sehingga perlu adanya perbaikan dan perubahan demi meningkatkan kualitas teknologi presensi *finger print* yang lebih efisien dan efektif. (2) Indikator kemampuan adaptasi, berhasil atau tidaknya suatu kebijakan yang dijalankan dapat dilihat sejauh mana pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan bisa menyesuaikan diri pada suatu perubahan yang terjadi. Dalam indikator kemampuan adaptasi melihat bagaimana pegawai negeri sipil guru sekolah dasar negeri di kecamatan sagulung dapat menyesuaikan perubahan pada sistem presensi yakni dari presensi manual ke presensi *finger print*.

Berdasarkan indikator kemampuan adaptasi dapat dilihat dari segi pelaksanaan presensi *finger print* yang mana progres adaptasi pegawai sangatlah cepat sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan dengan kebijakan presensi model baru yakni presensi *finger print*. Kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan adanya sistem presensi baru dan yang lebih maju tentunya menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan sistem *finger print* tersebut, karena adaptasi pegawai dapat menentukan bahwa pelaksanaan sistem presensi *finger print* layak atau tidak untuk diterapkan. (3) Indikator kepuasan kerja, kepuasan kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang bisa memberi rasa nyaman untuk hal kerja yang kedepannya meningkatkan kinerja serta bisa dirasakan pada semua pegawai. Dari indikator ini peneliti ingin melihat bagaimana kepuasan kerja pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri kecamatan sagulung Kota Batam dengan adanya presensi *finger print* membuat nyaman pegawai selaku pengguna dan berdampak semangat kerja yang terus meningkat dengan kebijakan penggunaan presensi *finger print* ini. (a) Kenyamanan pegawai, kenyamanan pegawai merupakan hal yang perlu untuk diperhatikan selama proses penggunaan presensi *finger print* ini, dikarenakan pegawai selaku pengguna harus merasakan kenyamanan sehingga kebijakan tersebut bisa terus berjalan dengan baik dan mengikuti setiap perubahan

yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa dalam penggunaan presensi *finger print* oleh pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan sagulung mereka merasa nyaman sehingga dalam pelaksanaannya banyak manfaat yang di rasakan seperti lebih mendisiplinkan pegawai dan membuat pegawai terbiasa akan disiplin waktu. (b) Peningkatan semangat kerja pegawai, peningkatan semangat kerja pegawai ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai merespon kebijakan presensi ini dengan menunjukkan sikap perubahan dan semangat untuk disiplin waktu yang terus meningkat, untuk mengukur semangat kerja pegawai dilihat dari kedisiplinan waktu pegawai presensi. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan presensi *finger print* ini mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan disiplinnya pegawai sekolah juga terkadang memberikan apresiasi sehingga ada kepuasan tersendiri bagi pegawai dan hal ini menjadi contoh bagi pegawai lainnya untuk mengikuti semangat kerja pegawai dengan disiplin waktu dan loyal kepada sekolah. Dari indikator Kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai negeri sipil dengan adanya presensi *finger print* mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dan juga membuat nyaman pegawai selaku pengguna presensi ini dan juga pihak sekolah yang terkadang memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan loyal.

Berdasarkan penjelasan diatas dari indikator kepuasan kerja memiliki 2 sub indikator yaitu sub indikator kenyamanan pegawai, dan sub indikator peningkatan semangat kerja pegawai, yang perlu menjadi perhatian dalam sub indikator ini adalah kenyamanan pegawai karena pegawai selaku pengguna harus merasakan kenyamanan selama menggunakan presensi *finger print*, hal ini juga berkaitan dengan segala permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya seperti presensi yang tidak terbaca dan membutuhkan jaringan yang kuat hal ini perlu di perbaiki kedepannya agar kenyamanan pegawai dapat terus dirasakan. (4) Indikator tanggung jawab, tanggung jawab adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja dan merupakan bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya, melaksanakan tanggung jawab yang diberikan diharapkan semua pegawai mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dimana target-target yang ditetapkan dapat dicapai walaupun belum maksimal. Jadi menurut peneliti tanggung jawab pegawai negeri sipil berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan, dapat dikatakan bahwa presensi *finger print* ini membuat pegawai lebih bertanggung jawab dan mengharuskan pegawai ingat akan aturan yang berlaku seperti melakukan presensi disaat datang dan pulang serta membuat laporan kinerja harian tiap pegawai yang menjadi acuan pelaksanaan tanggung jawab pegawai negeri sipil. Berdasarkan indikator tanggung jawab dapat dilihat bahwa penerapan presensi *finger print* membuat rasa tanggung jawab tiap pegawai meningkat dan menyadarkan pentingnya tanggung jawab atas apa yang menjadi aturan dan yang sudah di kerjakan.

Berdasarkan keempat indikator yang sudah dijelaskan diatas dari Efektivitas Penerapan Presensi *Finger Print* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Di Kecamatan Sagulung sudah efektif dan berdampak positif bagi PNS di kecamatan sagulung, dari presensi ini membuat pegawai selaku pengguna lebih efisien dan simple untuk melakukan presensi di bandingkan sebelumnya dan menjadikan pegawai negeri sipil yang mempunyai sifat disiplin waktu serta bertanggung jawab akan tugasnya. karena jikalau guru PNS tidak disiplin akan di hitung jumlah kehadirannya melalui rekap bulanan dan akan ada pemotongan insentif dari pihak dinas untuk pegawai yang tidak disiplin, seperti bolos kerja, tanpa keterangan tidak masuk, telat ketika datang pagi untuk presensi dan juga tidak melakukan presensi disaat pulang. Hal ini juga yang membuat pegawai agar bisa disiplin dan karena sekarang semuanya sudah tercatat oleh sistem sehingga tidak bisa mencari berbagai alasan lagi seperti sebelum adanya presensi *finger print*. Dengan adanya presensi *finger print* ini disiplin guru pegawai negeri sipil untuk terus meningkatkan serta pegawai yang disiplin dan taat aturan sehingga dapat menjadi contoh bagi guru lainnya di lingkungan sekolah. Tetapi selama pelaksanaan presensi *finger print* ini terdapat beberapa keluhan atau masalah mengenai sistem yang eror sehingga tidak dapat diakses dan juga presensi tidak terbaca oleh sistem serta kendala jaringan disaat mati listrik jaringan susah sehingga tidak

dapat melakukan presensi karena tidak memiliki kualitas internet yang bagus, hal ini perlu menjadi bahan evaluasi bagi pihak yang bertanggung jawab dengan diadakannya presensi finger print melalui aplikasi simpeg ini agar presensi bagi pegawai ini bisa dioptimalisasikan dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas penerapan presensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Batam pada guru SDN di Kecamatan Sagulung dalam pelaksanaannya sudah efektif. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa indikator yaitu; (1) Pencapaian target, Dari indikator pencapaian target dapat dilihat bahwa penerapan presensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin PNS Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sagulung kota Batam sudah efektif. Hal ini dikarenakan dari peningkatan disiplin kerja pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan sagulung sudah sesuai dengan yang di harapkan yakni disiplin pegawai mengalami peningkatan sejak diterapkannya presensi *finger print* dan juga dikarenakan presensi *finger print* memberikan kemudahan dalam pembuatan laporan presensi/kehadiran dibandingkan sebelumnya, walaupun masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya yang berupa dalam keadaan mati listrik atau jaringan internet tidak bagus membuat akses melakukan presensi terhambat, begitu juga dengan sistem yang mana sistem atau kemajuan teknologi tidak luput dari yang namanya eror atau sistem tidak terbaca. (2) Kemampuan adaptasi berdasarkan indikator kemampuan adaptasi dapat dilihat dari segi pelaksanaan presensi *finger print* yang mana progres adaptasi pegawai sangatlah cepat sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan dengan kebijakan presensi model baru sekarang. Dan beberapa pegawai mungkin awal awal belum terbiasa dan sempat kaget dan tidak bisa banyak alasan untuk datang telat walaupun hujan serta pegawai tidak dapat lagi melakukan kecurangan didalam presensi seperti pada saat presensi manual atau masih menggunakan kertas. (3) Kepuasan kerja, dari indikator kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai negeri sipil dengan adanya presensi *finger print* mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dan juga membuat nyaman pegawai selaku pengguna presensi ini. Hal ini karena pegawai negeri sipil tidak memiliki kendala atau kerisihan dengan adanya presensi ini bahkan mereka merasakan manfaat yang baik untuk kemajuan pegawai negeri sipil yang lebih baik dan bisa menjadi contoh untuk pegawai lainnya. Pegawai juga merasa puas ketika dapat loyal ke sekolah dan memberikan dampak yang positif bagi pegawai lainnya di lingkungan sekolah, terkadang pihak sekolah juga memberikan apresiasi bagi pegawai pegawai yang disiplin dan kinerjanya bagus disaat kerja. (4) Tanggung jawab, berdasarkan indikator tanggung jawab dapat dilihat bahwa penerapan presensi finger membuat rasa tanggung jawab tiap pegawai meningkat serta menyadarkan pentingnya tanggung jawab atas apa yang menjadi aturan dan yang sudah di kerjakan oleh pegawai negeri sipil sekolah dasar di kecamatan sagulung. Walaupun dalam penggunaan presensi finger print ini terkadang memiliki berbagai persoalan yakni seperti presensi yang tidak terekam atau terbaca dan terkadang juga eror sehingga tidak dapat di operasikan sehingga ini merupakan tanggung jawab tiap pegawai dan melaporkannya ke kepala sekolah kemudian pihak sekolah mengirimkan persoalan ini ke OPD (Organisasi perangkat daerah) atau dinas pendidikan.

Dari keempat indikator yang sudah dijelaskan diatas yang paling dominan adalah indikator pencapaian target karena dengan adanya presensi *finger print* ini dapat meningkatkan disiplin PNS guru SDN Di Kecamatan Sagulung sesuai dengan surat edaran walikota Batam nomor 246 tahun 2020 dan sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia No 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS dan terbukti efektif sejauh ini dengan meningkatnya disiplin guru SDN di Kecamatan Sagulung.

Daftar Pustaka

Buku

Aji, W. (2019). Kutuang Opiniku Disini (Edisi Pertama). Rose Book.

- Amka. (2020). Efektivitas Sekolah Inklusif (Sadiman (Ed.)). CV. Penerbit Anugrah Jaya.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Unmuh Ponorogo Press.
- Harahap, N. (2020). Penelitian Kualitatif (H. Sazali (Ed.); Cetakan Pertama). Wal ashri Publishing.
- Hermanto, A., & Anggraini, M. (2020). Globalisasi Revolusi Digital Dan Lokalitas : Revolusi Digital Dan Lokalitas (Edisi Pertama). Lppm Press.
- Huda, N. (2021). Disiplin Modal Utama Kesuksesan (I. Yulianto (Ed.); Cetakan Pertama). Eureka Media Aksara.
- Mesiono. (2018). Efektivitas Manajemen Berbasis Madrasah/Sekolah (D. Abdillah (Ed.); Cetakan Pertama). Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI).
- Monica, B. F. (2022). Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja (Edisi Pertama). Pena Persada.
- Naryanto. (2020). Pengaruh Disiplin Belajar Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Prestasi Belajar (E. D. Winoto (Ed.)). CV. Eureka Media Aksara.
- Patilima, H. (2013). Metode Penelitian Kualitatif. Cv. Alfabeta.
- Saleh, S. (2017). Analisis Data Kualitatif. In Analisis Data Kualitatif (Cetakan Pertama).
- Setiawan, D., Madhakomala, R., & Cahyana, U. (2022). Determinasi Efektivitas Militer (D. Nia (Ed.)). CV. Adanu Abimata.
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan (Cetakan Pertama). CV. Nata Karya.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian (Ayup (Edisi pertama.)). Literasi Media Publishing.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan Pertama). STAIN Jember Press.
- Utomo, P. (2021). Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja) (Cetakan Pertama). Kresna Bina Insan Prima.
- Wulandari, S. M. (2019). *Buku Saku Disiplin PNS*. Pemerintah Kabupaten Solok Selatan.

Jurnal & Skripsi

- Askani, & Densi. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 9–16.
- Baria, K. (2019). Efektivitas Pelayanan Kartu Macca Di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo [Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print. *Journal of Business Administration*, 3(1), 53–63.
- Fiana, R. F., Hairul, & Lamsah. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Karyawan Klinik Utama Nirwana Di Kota Banjarbaru. *UNISKA*, 6.
- Firdawati. (2021). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hariyana, L. (2022). Efektifitas Penerapan Pelayanan Publik Berbasis Online Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 10(2), 498–507.
- Juwita, K. H. (2018). Kain Jumputan Di Kampung Tahunan Umbulharjo Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Kriya*, 230–239.
- Kurniawan, C. (2020). Perencanaan Pembangunan Infrastruktur Desa Berdasarkan Kondisi dan Potensi Wilayah Desa Plampang, Kecamatan Plampang, Kabupaten Sumbawa Pada Tahun 2018. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- M.Redho, K. (2020). Pengaruh Efektivitas penerapan Presensi Finger Print dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Universitas Tridini.
- M.Suwandi, Tambunan, H. M. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Telkom Indonesia Jakarta. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Volume 2(2), 1–10.
- Manna, I. T. D. (2020). Efektivitas Penerapan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan-Smak Kota Makassar. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Universitas Hasanuddin.

- Mayunita, S., & Jumaah, S. H. (2022). Efektifitas Sistem Absensi Finger Print dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Buton. *Trilogi : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, Volume 1(2), 98–107.
- Nani, A., & Wijaya, A. A. M. (2020). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *JSIP : Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, Volume 1(1), 8.
- Novelida, S., Patricia, E. N., & Juim, T. (2019). Efektivitas Program Absen Finger Print Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Bengkulu). *Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik*, 1(1), 42–50.
- Putra, A. W. T., & Madjid, U. (2019). Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
- Rahimi, A. A., Sury, I., & Burhanudin. (2019). Penerapan Absensi (FingerPrint) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 7, No.
- Sabri, A. (2018). Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Shofiah, U. H. (2020). Penerapan Metode Pembelajaran Daring Dalam Mata Pembelajaran Bahasa Indonesia Di Mi Miftahul Huda. In *Metode Pembelajaran Daring*. Institut Agama Islam Negri.
- Ulfi, S. (2018). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Pada Lembaga Pendidikan Perkebunan Medan [Universitas Medan Area].
- Wau, Waoma, S., & T.Fau, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wulandari, U., & Simon, H. J. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 1–8.

Dokumen

Operator Dapodik(Data Pokok Pendidikan) Kecamatan Sagulung
Surat Edaran Walikota Batam N0 246 Tahun 2020
Profil Dinas Pendidikan Kota Batam

Peraturan Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
Undang Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 112 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 50 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Transfer Ke Daerah dan Dana Desa .

Internet

Nanty. (2019). Daftar Alamat SD Sekecamatan Sagulung Kota Batam.
<https://data.emka.web.id/2019/daftar-alamat-sd-sekecamatan-sagulung-kota-batam/>

Data Kehadiran Guru dan Tenaga Kependidikan. (2018). Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan.
<http://hadir.gtk.kemdikbud.go.id/>

Gustryarni. (2022). Simpeg Kota Batam. Gurusiana.Id.
<https://www.gurusiana.id/read/gustryarni/article/simpeg-kota-batam/>

Sagulung, Batam. (2022). Wikipedia.<https://id.wikipedia.org/wiki/Sagulung-Batam>

Wahyu, I. (2021). Perkembangan Teknologi di Era Globalisasi. Kompasiana.
<https://www.kompasiana.com/wahyuindarwati57/5edaeeb7097f3661763d2f52/perkembangan-teknologi-di-era-globalisasi>