EFEKTIVITAS PENGGUNAAN *FACE PRINT* DALAM DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

Nabila Septiah
NIM. 07011181823030

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNVERSITAS SRIWIJAYA
2022

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

EFEKTIVITAS PENGGUNAAN *FACE PRINT* DALAM PENINGKATAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyarat dalam Menempuh

Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

NABILA SEPTIAH

07011181823030

Pembimbing I	Tanda Tangan	Tanggal
1. Ermanovida, S.Sos.,M.Si. NIP. 19691119 199803 2 001		21 Juli 2022
Pembimbing II		
2. Dr. Katriza Imania, M.Si. 3. NIP. 19681022 199702 2 001		25 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,

Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 19691101 19940 1 101

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

"EFEKTIVITAS PENGGUNAAN *FACE PRINT* DALAM DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN OGAN ILIR"

Skripsi
Oleh :
Nabila Septiah
07011181823030

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 28 Juli 2022

Pembimbing : Tanda Tangan

1. Ermanovida, S.Sos., M.Si.
   NIP. 196911191998032001

2. Drs. Katriza Imania, M.Si.
   NIP. 196810221997022001 (NIP)

Penguji : Tanda Tangan

1. Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si.
   NIP. 197805122002121003

2. Sofyan Efendi, S.IP., M.Si.
   NIP. 197705122003121003

Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101199401101

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nabila Septiah
NIM	: 07011181823030
Tempat dan Tanggal Lahir	: Palembang, 29 September 2000
Program Studi/Jurusan	: Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi	: Efektivitas Penggunaan *Face Print* Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademis berupa pembatasan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Inderalaya, 25 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL

76AJX906519098

Nabila Septiah

NIM. 07011181823030

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak membebani seseorang melaikan sesuai dengan kesanggupannya"

QS Al-Baqarah:286

Atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Skripsi ini
diperrsembahkan untuk:

1. **Kedua Orang Tua Tercinta Saya**
2. **Saudara Tercinta, Kakak Perempuan Dan Kakak Laki-Laki.**
3. **Keluarga Dan Sahabat.**
4. **Teman-Teman Seperjuangan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2018**
5. **Almamater, Universitas Sriwijaya**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Efektivitas Penggunaan Absensi *Face Print* Dalam Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir". Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui efektivitas penggunaan absensi *face print* dalam peningkatan disiplin aparatur sipil negara di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori dari Tangkilisan mengenai alat ukur efektivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan absensi *face print* dalam peningkatan disiplin ASN di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir belum efektif, hal ini dilihat dari pencapaian target disipilin ASN realisasinya belum mencapai target, ASN masih ada yang belum mampu beradaptasi ASN terhadap penggunaan absensi *face print*, dan penggunaan *face print* belum maksimal dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN. Saran yang direkomendasikan dalam penelitian ini yaitu 1) pemberian Pendidikan atau pelatihan kepada ASN tentang meningkatkan kedisiplinan kerja, 2) memberikan sosialisasi dan pelatihan singkat bagi ASN yang belum memahami secara detail terhadap penggunaan absensi *face print* dan digital seperti *e-office*, 3) pemberian media motivasi kepada ASN seperti pemberian promosi jabatan atau hadiah simbolis terhadap ASN yang memiliki laporan absensi yang baik serta pemberian hukuman seperti diberikan surat peringatan, 4) mempertahankan dan meningkatkan aspek tanggung jawab yang dilakukan operator terhadap absensi, memperbaiki aspek-aspek yang belum pelaksanaanya seperti pencapaian target disiplin, kemampuan adaptasi ASN, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, *Face Print*, Disiplin, Kabupaten Ogan Ilir

Pembimbing I

Ermanovida, S.Sos., M.Si.
NIP. 199111191998032001

Pembimbing II

Dr. Katriza Imania, M.Si.
NIP. 196810221997022001

Inderalaya, 2022

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya

Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This research entitled "Effectiveness of the Use of Face Print Attendance in Improving Discipline of the State Civil Apparatus at the Social Service of Ogan Ilir Regency". The purpose of this research was to determine the effectiveness of the use of face print attendance in improving the discipline of the state civil apparatus in the Social Service of Ogan Ilir Regency. The research method used is a qualitative approach using descriptive methods. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation.. This study uses the theory of Tangkilisan regarding effectiveness measurement tools. The results of this study indicate that the use of face print attendance in improving ASN discipline in the Social Service of Ogan Ilir Regency has not been effective, this can be seen from the realization of the ASN discipline target that has not reached the target, there are still ASNs who have not been able to adapt ASN to the use of face print attendance, and the use of face print has not been maximized in increasing ASN job satisfaction. The recommended suggestions in this study are 1) providing education or training to ASN about improving work discipline, 2) providing brief socialization and training for ASN who do not understand in detail the use of face print and digital attendance such as e-office, 3) providing media motivation to ASN such as giving promotions or symbolic gifts to ASN who have good attendance reports and giving punishments such as being given a warning letter, 4) maintaining and increasing aspects of the responsibility carried out by operators for absenteeism, improving aspects that have not been implemented such as achieving targets discipline, ASN adaptability, and job satisfaction.

***Keywords**: Effectiveness, Face Print, Discipline, Ogan Ilir Regency*

Advisor I

Ermanovida, S.Sos., M.Si.
NIP. 19911191998032001

Advisor II

Dr. Katriza Imania, M.Si.
NIP. 196810221997022001

Inderalaya, 2022

Chairman of department public administration

Faculty of social and political science

University of Sriwijaya

Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan kasih-Nya dapat diberi kemudahan untuk menyelesaikan laporan skripsi ini. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Efektivitas Penggunaan *Face Print* Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir", sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (SI) Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Terimakasih kepada Bapak H.A.M. Nazir Bayd dan Ibu Hj. Ucu Komariah selaku orang tua kandung penulis yang telah memberikan perhatian, cinta, kasih saying, doa-doa dan dukungan baik materi dan moril yang tidak terhingga selama ini. Serta kakak perempuan penulis Jum Natoba dan Nazifah, kakak laki-laki penulis Konarianto yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam segala hal termasuk pada proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan proposal skripsi ini. Sebab itulah dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., M.PA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Dr. Nurma Semil, M.Si. selaku Dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan semangat dari mulai masuk di bangku perkuliahan hingga dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Ermanovida. S.Sos.,M.Si. selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya serta Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan arahan dan waktu dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal sampai akhir.
5. Ibu Dr. Katriza Imania, M.Si, selaku Dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan waktu dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal sampai akhir.
6. Seluruh staf akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Pimpinan beserta jajaran staf di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yang telah membantu penulis selama proses pembuatan penelitian serta menerima dan memberikan pengarahan yang baik bagi penulisan penelitiana ini.
8. Sahabat-sahabat karib penulis yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam proses penyususnan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2018 yang membuat Penulis terus termotivasi dalam menyelesaikan skripsi.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan laporan skripsi ini. Semua kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan laporan skripsi dalam mencapai kesempurnaan. Atas segala

perhatian dan kerjasamanya Penulis ucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir dalam menambah wawasan dan pengetahuan kita bersama.

Inderalaya, 2022

Nabila Septiah
NIM. 07011181823030

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI i

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI ii

PERNYATAAN ORISINALITAS iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

ABSTRAK v

ABSTRACT vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR GRAFIK xiii

DAFTAR SINGKATAN xiv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 11

D. Manfaat Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12

A. Landasan teori 12

B. Manajemen Publik 12

C. Manajemen Sumber Daya Manusia 14

D. Efektivitas 15

E. E-Governance 20

F. Absensi elektronik 20

G. *Face Print* (*Face Recognition*) 22

H. Disiplin Kerja 25

I. Teori yang Digunakan dalam Penelitian 27

J. Aparatur Sipil Negara (ASN) 27

K. Kebijakan Absensi Berbasis Eelektonik 29

L. Penelitian Tedahulu 29

M. Kerangka Pemikiran 46

BAB III METODE PENELITIAN 43

A. Jenis penelitian 43

B. Definisi Konsep 43

C. Fokus Penelitian 44

D. Jenis Data dan sumber data 46

E. Informan Penelitian 46

F. Teknik pengumpulan data 47

G. Keabsahan data 49

H. Teknik Analisis Data 49

I. Jadwal Penelitian 51

J. Sistematika Penulisan 52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 53

A. Gambaran Umum Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 53

B. Efektivitas Penggungaan Face Print Dalam Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 58

C. Keterbatasan Penelitian 89

BAB V PENUTUP 91

A. Kesimpulan 91

B. Saran 92

DAFTAR PUSTAKA 94

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu 30
Tabel 2. Fokus Penelitian 44
Tabel 3. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) 58
Tabel 4. .Jumlah Tenaga Kerja Sukarela (TKS) 58
Tabel 5. Bidang dan ASN di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 58
Tabel 6. Rekapitulasi Laporan Absensi Keterlambatan Bulan Januari-Juni 2021 Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 61
Tabel 7. Rekapitulasi Ketidakhadiran Absensi Face Print ASN dari Bulan Juli 2021 sampai Mei 2022 66
Tabel 8. Temuan Penelitian 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Mesin Face Print 23
Gambar 2 Kerangka Pemikiran..... 47
Gambar 3. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 56
Gambar 4. Website WowTime. 64
Gambar 5. Alat Face Print Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 72
Gambar 6. Status Absensi Face Print..... 76

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Jumlah ASN Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir 8
Grafik 2. Laporan Absensi ASN dengan Keterangan Alpa di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir..... 9
Grafik 3. Rekapitulasi Ketidakhadiran ASN 61

DAFTAR SINGKATAN

1.	ASN	:	Aparatur Sipil Negara
2.	TKS	:	Tenaga Kerja Sukarela
3.	PI	:	Protokol Internet
4.	MSDM	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
5.	PNS	:	Pegawai Negeri Sipil
6.	SDM	:	Sumber Daya Manusia
7.	TPP	:	Tunjangan Penghasilan Pegawai
8.	WIB	:	Waktu Indonesia Barat
9.	BKD	:	Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah
10.	BPKD	:	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
11.	Kadin	:	Kepala Dinas
12.	Sekdin	:	Sekretaris Dinas
13.	Kasi	:	Kepala Seksi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Tugas 97
Lampiran 2. Surat Keterangan Skripsi 97
Lampiran 3. Surat Penelitian 98
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Kesbangpol 99
Lampiran 5. Kartu Konsultasi Pembimbing 1 100
Lampiran 6. Kartu konsultasi Pembimbing 2 101
Lampiran 7. Dokumantasi Wawancara 102
Lampiran 8. Undang-undang 106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pembentuk sebuat organisasi. Indikator terbentuknya organisasi yang sukses dapat dilihat dari sejauh mana loyalitas pimpinan dan karyawan/anggota terhadap organisasi tersebut. Organisasi disini tidak hanya menitik beratkan kepada organisasi sektor privat seperti ormas-ormas di masyarakat, tetapi juga menyangkut pada perusahaan serta pemerintah. Kesetiaan pimpinan dan karyawan/anggota dapat terbentuk dari tujuan dan komitmen individu pada organisasi tersebut. Matihs dan Jackson dalam (Utaminingsih, 2014) menjabarkan definisi dari komitmen organisasional merupakan derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Coopey dan Harley menjelaksan komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi. Indikator karyawan/anggotan memiliki komitmen organisasional yang tinggi menurut Hunt dan Morgan yaitu: (1) memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, dan (3) berkeinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi yang baik(Utaminingsih, 2014). Komitmen organisasi tidak lepas dari loyalitas pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut, faktor dari keloyalitas pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sulit bagi organisasi untuk menetukan prestasi pegawai tanpa disiplin yang baik. Disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, meningkatkan gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi merupakan kunci kesuksesan organisasi. Pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya dinilai dari sikap dan tindakan dari pegawai yang disiplin. Maka, kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Ramadian et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukannya bukti nyata dari mengukur kedisiplinan pegawai dengan menggunakan absensi kehadiran.

Pendataan kehadiran pegawai atau sering disebut dengan absensi pegawai merupakan bagian dari aktivitas pelaporan yang ada di dalam suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun pemerintah. Absen merupakan tidak bekerjanya seseorang pegawai pada saat hari bekerja, dikarenakan beberapa hal diantaranya karena sakit, izin, alpa (tidak ada keterangan) atau cuti (Mohammad Arya Rosyd et al., 2020). Absensi kepegawaian di Indonesia berawal dari sistem absensi secara lisan, penyampaian absensi lisan melalui pengumpulan semua anggota lalu ketua regu atau kepala pleton maju dan memanggil nama dari setiap anggota, apabila tidak hadir akan ditanyakan apa penyebab dan alasannya (Febriyanto et al., 2020). Setelah absensi lisan, beralih ke absensi media kertas dengan penerapan sistemnya hampir sama namun adanya arsip dengan media kertas yang memudahkan melihat tingkat kehadiran pegawai tersebut. Saat ini, sistem absensi telah menggunakan teknologi modern yang dapat mengurangi resiko manipulasi data bias lebih kecil dibandingkan kedua sistem sebelumnya.

Perbedaan penerapan absensi dapat dilihat sesuai perkembangan zaman, mulai dari absensi manual sampai menggunakan absensi elektronik (biometrik) seperti sekarang. Absensi manual merupakan alat pencatatan kehadiran pegawai dengan cara konvensional menggunakan interaksi langsung antara pegawai dengan bagian admin SDM yang ada di organisasi, serta diperlukannya kejujuran pegawai terhadap pencatatan kehadiran tersebut seperti buku absen, dan absen panggil. Tingkat kejujuran dalam pengisian absensi seperti ini

seringkali disalah gunakan oleh sebagian pegawai agar dapat memenuhi catatan kehadiran yang baik, dengan kata lain metode absensi manual memiliki kelemahan yaitu persentase manipulatif atau kecurangan dalam pengisian absensi lebih tinggi. Disamping itu, absensi manual memiliki proses pencatatan yang cukup rumit karena pembuatan rekapitulasi dan laporan hasil kehadiran dilakukan secara manual, sehingga berpotensi terjadinya kesalahan dalam rekapitulasi akhir dari data kehadiran pegawai tersebut.

Perkembangan teknologi sudah menghantarkan beragam fasilitas yang dapat memudahkan manusia dalam melakukan aktivitas sehari-hari di semua lini pekerjaan, termasuk pada bidang absensi pegawai yang sudah berbasis teknologi modern dengan menggunakan absensi elektronik (biometrik). Kehadiran pegawai yang di catat melalui rekam jejak digital seperti ini lebih efisien daripada kehadiran pegawai secara manual, karena perlu diketahui absen elektronik merupakan alat berbasis teknologi yang mana otomatis telah memuat seluruh data pegawai pada suatu organisasi, sehingga secara otomatis dapat mengimput keterangan kehadiran dan kepulangan pegawai tanpa rekayasa, serta dapat memuat keterangan lain seperti sakit, izin, alpa dan cuti seperti absensi manual. Absen elektornik terdiri dari dua alternative yaitu menggunakan sistem sidik jari (*finger print*) dan melalui sistem rekam wajah (*face print*).

Penerapan absensi baik absensi manual dan absensi elektronik sudah diterapkan pada sektor pemerintahan yang dimuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera Pasal 86 menjelaskan PNS wajib mematuhi tata tertib dan kedisiplinan, wajib menegakkan dan upaya peningkatan disiplin kerja PNS, dan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Sejak dikeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sistem absen di birokrasi pemerintah dan lembaga pendidikan berganti menggunakan sistem absen elektronik. Pemerintah Kota Palembang mengeluarkan

Surat Edaran Nomor 38/SE/2014 tentang Ketentuan Izin Keluar dan Jam Absensi Elektronik di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Palembang, yang mana berisikan dua hal yaitu (1) perlunya membawa surat izin keluar dari atasan apabila ada keperluan untuk meninggalkan tempat pada jam kerja, dan (2) melakukan absensi elektronik (*finger print/face print*) dengan ketentuan seperti jam pagi absensi di mulai pukul 07.25 WIB sd. 08.15 WIB (sebelum jam 07.25 WIB absensi tidak berlaku), jam siang absensi di mulai pukul 13.00 WIB s.d 13.30 WIB, dan jam pulang di mulai pada pukul 16.00 WIB (kecuali hari Jumat diberlakukan pada pukul 16.30 WIB)

Sesuai dengan Surat Edaran dari Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: B/2338/M.PANRB/06/2016 tentang Optimalisasi Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Pemerintah, bahwa penggunaan sistem absensi elektronik dapat menghindari kecurangan atau tindak manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai. Surat edaran tersebut juga menjelaskan bahwa hasil absensi elektronik digunakan sebagai alat monitoring dan evaluasi dan sebagai tolak ukur tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem absensi elektorinik dapat terintegrasi dengan sistem aplikasi lainnya sesuai dengan penggunaan setiap instansi guna meningkatkan kualitas pelayana publik dan kinerja pegawai, absensi elektronik dapat terhubung dengan Biro Kepegawaian Kementerian/Lembaga atau Badan Kepegawaian Daerah masing-masing daerah. Penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku apabila ditemukan tindak pelanggaran hukum oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti pelanggaran disiplin.

Absen elektronik ini menggunakan dua cara yaitu absensi sidik jari (*finger print*) dan rekam wajah (*face print*), dimana pada penerapan awal dilakukan dengan menggunakan mesin sidik jari (*finger print*). Namun, pandemi covid-19 yang melanda seluruh dunia menjadi momok menakutkan yang rentan akan penyebarannya, pada masa ini semua

aktivitas tidak bisa sebebas dahulu karena untuk mencegah penularan dari virus ini banyak usaha yang digalakkan oleh pemerintah utuk mencegahnya. Meminimalisasi sentuhan yang dilakukan masyarakat awam seperti selalu menggunakan masker, mencuci tangan, dan menaati protokol kesehatan lainnya. Termasuk juga pada lingkungan pemerintahan, karena klaster penyebaran virus ini didominasi pada tempat-tempat yang berpotensi menimbulkan kerumunan, seperti pasar, restoran, rumah sakit, sekolah, perkantoran serta tempat wisata.

Keterbatasan sentuhan manusia terhadap objek kehidupan sehari-hari seperti fasilitas umum dikarenakan covid-19 ditambah dengan kemajuan teknologi saat ini mendorong perkembangan sistem informasi yang dapat memudahkan pekerjaan manusia. Sistem informasi sudah banyak digunakan di berbagai lini pekerjaan seperti pemerintahan, pendidikan, kesehatan, keamanan dan pariwisata. Salah satu sistem informasi yang sedang digalakkan yaitu sistem informasi biometrik, yaitu sistem teknologi pengenalan diri menggunakan bagian tubuh manusia yang memiliki sifat unik dan spesifik antar individu seperti sidik jari, wajah, tangan atau jari geometri, iris mata, retina mata, tanda tangan, gaya berjalan, telapak tangan, pola suara, telinga, vena tangan, bau dan DNA (Tiara Dyah:2012). Rekam wajah (*face print*) menjadi solusi meminimalisasi sentuhan ketika mengabsen kehadiran.

Face print atau rekam wajah merupakan teknologi pengenalan wajah secara digital atau disebut dengan *face recognition* dengan cara kerjanya yaitu mengkonversikan foto, sketsa,dan gambar video menjadi serangkaian angka. Kemudian membandingkan dengan ranagkaian angka lain yang mewakili wajah-wajah yang sudah dikenali. Secara garis besar proses pengenalan wajah oleh sistem dibagi menjadi lima tahap, yaitu: (1) deteksi, (2) pengenalan posisi, (3) normalisasi, (4) pengkodean, dan (5) perbandingan. Teknologi ini memungkinkan untuk melakukan penelusuran identitas melalui wajah saja. Wajah adalah salah satu bagian tubuh yang dapat menjadi acuan pembeda dari individu lain selain sidik

jari, iris mata, retina mata dan lain sebagainya. Teknologi *face recognition* sudah digunakan pada bidang pemerintahan seperti penerapan absensi elektronik yang menggunakan mesin *face print.* Mesin ini sudah mulai digunakan saat ini karena penggunaan *finger print* sebagai alat absensi elektronik dengan menggunakan sidik jari, yang mengharuskan pegawai untuk menyentuh mesin absensi secara bergiliran, ditakutkan akan menjadi salah satu faktor penyebaran virus covid-19 seperti sekarang ini.

Teknologi absensi *face print* membuat pegawai merasakan peningkatan aturan yang ketat mengenai kehadiran pegawai, ini memungkinkan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih lagi oleh pegawai pemerintah dalam memberikan kontribusi untuk institusi. Peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat diukur dari tingkat ketaatan dalam proses absensi tersebut. Tepatnya pengisian absensi sesuai jadwal yang ditentukan oleh pemerintah yaitu dari masuk kantor jam 07.25 WIB-08.15 WIB serta pulang kantor jam 16.00 WIB dan hari Jumat 16.30 WIB menjadi penilaian untuk memberikan insentif seperti Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) serta adanya hukuman bagi pegawai yang lalai akan tugas tersebut. Motivasi kerja dan semangat kerja muncul karena dorongan absensi *face print* walaupun secara terpaksa, sehingga motivasi kerja ini dapat membangun semangat kompetisi pegawai secara sportif untuk mendapatkan penghargaan, sedangkan lalai untuk absensi tepat waktu maka akan diberikan hukuman-hukuman sebagaimana diatur dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tingkatan hukuman disiplin tersebut terdiri atas: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang berupa potongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) dengan lama masa potongan 6, 9, 12 bulan tergantung tindak pelanggaran disiplin dari masing-masing pegawai. Jenis hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan,

pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

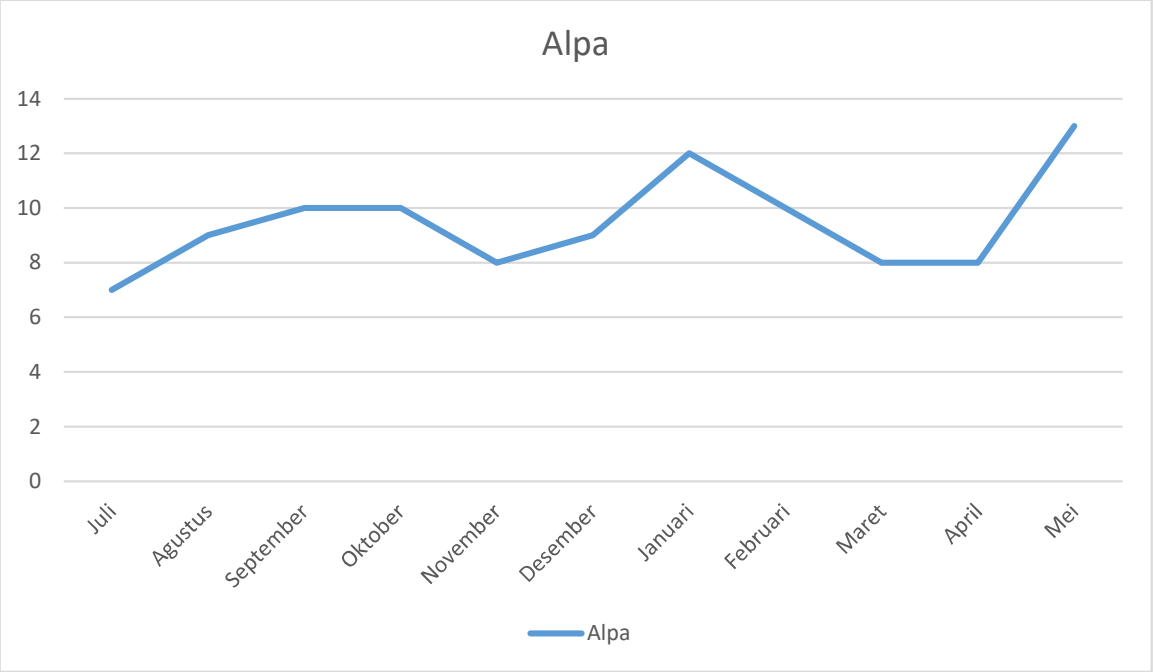
Absensi *face print* juga diterapkan pada Kabupaten di berbagai wilayah di Indonesia, salah satunya berada di Kabupaten Ogan Ilir. Adapun Dinas Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir yang sudah menggunakan absensi *face print* yaitu Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan, Dinas Penanaman Modal dan Perizinana Terpadu, Dinas Pertanian dan Perternakan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perumahaan dan Kawasan Pemukiman, Dinas Perhubungan, Dinas Pengendalian Penduduk dan KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah, Dinas Perindustrian, Perdaganagn, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Tidak terkecuali di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir, teknologi *face print* mulai diterapkan di dinas ini pada Bulan Juli tahun 2021 sampai bulan Mei 2022, yang dimaksudkan sebagai peningkatan dibidang teknologi absensi juga sebagai pencegahan penularan virus covid-19 di Kabupaten Ogan Ilir. Penerapan absen *face print* ini hanya berlaku pada Aparatur Sipil Negara (ASN) saja meskipun juga dibuat buku absensi manual, sedangkan untuk Tenaga Kerja Sukarela (TKS) masih mengggunakan absensi manual menggunakan buku absensi. Adapun jumlah ASN di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

Grafik 1. Jumlah ASN Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir
Sumber: diolah penulis menurut Renstra Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir tahun 2021-2026

Grafik 1. menjelaskan tentang jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir yaitu 25 orang, dengan total laki-laki sebanyak 10 orang dan perempuan sebanyak 15 orang. Penerapan absensi *face print* di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir dengan jumlah ASN seperti pada Grafik 1. tidak seperti rencana awal perancangan program ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai ASN dibidang Kesekretariatan di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir pada tanggal 21 Oktober 2021 diketahui beberapa masalah yang timbul dalam pelaksanaan *face print* di instansi ini yaitu sebagai berikut:

"*…..eee kalau penerapan absen face print masih banyak yang telat dari jam absennya, absennya tuh jam 07.45 WIB nah banyak datang tuh jam 08.00 an telat sebenarnyo, terustuh masih ada juga beberapa ASN yang datang jam 09.00 an kadang jugo jam 10.00 an kebanyakan karena rumahnya di Palembang lama dijalan bisanya tuh, nah ini berimbah ke TTP mereka dipotong 0.25% yoo kali kan beh berapa kali yang telat kan lumayan jugo duitnya, terus tuh kadang mereka nih buat surat sakit sendiri atau dari puskes padahal ada acara diluar yang katek sangkut paut dengan urusan kantor, terus buat juga surat dinas luar padahal bukan dia yang kelapangan, nah ado lagi dek, ini jugo kebanyak-an datang absen pagi sudahnya keluar lagi entah apa gawenya terus pas jam 09.00 an sampek nak jam makan siang baru datang lagi, kadang juga dia ngilang pas sudah jam makan siang kekantor lagi pas nak absen balek, cak itu dek keadaanyo di kantor nih kalo nak absen*"

Pernyataan diatas dapat diketahui bahwa penerapan *face print* di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir belum efektif. Diperkuat dengan data rekapitulasi absensi Alpa ASN di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir sebagai berikut:



Grafik 2. Laporan Absensi ASN dengan Keterangan Alpa di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir

Sumber: diolah penulis berdasarkan laporan absensi ASN di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir Juli 2021-Mei 2022

Berdasarkan Grafik 2. tingkat absensi Alpa pada laporan kehadiran ASN masih cukup tinggi, dapat dilihat dari Grafik 2. Menyatakan variabel x (bulan) dari bulan Juli 2021 sampai dengan bulan Mei 2022 memiliki kecendungan garis grafik yang terus menuju keatas. Diawal tujuh (7) hari Alpa apabila di hitung seluruh hari dari seluruh ASN, kemudian mencapai tiga belas (13) hari Alpa yang tercatat. Oleh karena itu, berdasarkan data diatas seharusnya dengan penggunaan *face print* di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir semakin menurun hingga menuju angka nol (0) hari alpa setiap bulannya, sedangkan melihat data diatas grafik garis menunjukkan peningkatan jumlah hari Alpa dan didominasi dengan angka 8-10 hari Alpa.

Bedasarkan pemasalahan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem absensi *face print* pada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir belum sepenuhnya dapat meningkatkan disiplin kerja ASN walaupun pelayanan terhadap masyarakat masih berjalan dengan cukup baik. Terdapatnya ASN yang masih telat dan pulang cepat, memanipulasi surat sakit dan dinas luar, serta masih ada beberapa ASN yang datang hanya untuk absensi saja. Dengan kata lain,

penggunaan absensi *face print* belum efektif dalam meningkatkan motivasi kerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI No. 94 Tahun 2021.

Aspek persepsi menjadi hal yang menarik untuk diteliti, dengan demikian penelitian tentang persepsi pegawai ASN terhadap efektivitas penerapan *face print* dalam peningkatan motivasi kerja ASN di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir perlu diteliti lebih lanjut agar diperoleh gambaran kaitan antara efektifitas penggunaan *face print* terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di dinas tersebut. Penelitian terkait absensi elektronik sudah banyak diteliti seperti (Zhang & Wang, 2009)dan (Maulidyah et al., 2021) meneliti lebih dalam mengenai *face print* dengan metode penelitian eksperimen, (Faslah & Savitri, 2013)), (Murti et al., 2013), (Nurmalasari et al., 2018), (Hariadi, 2018), dan (Riyanti & Yansahrita, 2019) meneliti tentang pengaruh efektivitas penggunaan *finger print* terhadap disiplin, motivasi dan insentif kerja pegawai dengan sebagian besar menggunakan kuantitatif dan beberapa yang menggunakan kualitatif. Berbeda dengan sebelumnya, Penelitian berjudul "Efektivitas Penggunaan *Face Print* dalam Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir" diharapkan dapat mengkaji permasalahan dengan menganalisis masalah yang ada secara terperinci dan mendalam, serta bisa menjadi referensi dalam mengevaluasi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja instansi dan melaksanakan pelayanan publik yang berintegritas dan memudahkan membantu masyarakat tanpa gratifikasi atau tindak pengelewengan lainnya dengan semangat disiplin kerja yang tinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dirumuskan masalah penelitian berikut, Bagaimana efektivitas penggunaan *face print* dalam disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui efektivitas penggunaan *face print* dalam disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Penelitian Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Publik, khususnya pada bidang konsentrasi manajemen publik serta dapat menjadi rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Penelitian Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi saran bagi seluruh ASN di institusi negara terutama Dinas Sosial Kabupaten Ogan Ilir dalam mengefektifkan penggunaan absensi *face print.*

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, I., & W, G. H. (2007). *Membuka Cakrawala Ekonomi*. PT Setia Purnama Inves.

Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Guepedia. https://books.google.co.id/books?id=03FMEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+(Produktivitas+Kerja)&hl=jv&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)&f=false

Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, TDK. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Busnis (JPEB)*, *1*(2), 40–53. https://doi.org/http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006

Febriyanto, E., Naufal, R. S., & Utomo, A. P. P. (2020). Sistem Absensi Terintegrasi Kurikulum 13 Berbasis R+ Pada SDN Sukanagara. *Teoknomedia Juournal (TMJ)*, *4*(2). https://books.google.co.id/books?id=qUMZEAAAQBAJ&pg=PA186&dq=sejarah+absensi&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwjPh7XUyK31AhUUIbcAHdnqBoYQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=sejarah absensi&f=false

Fiana, R. F., Hairul, & Lamsah. (2020). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Karyawan Klinik Utama Nirwana Di Kota Banjarbaru*. https://doi.org/http://eprints.uniska-bjm.ac.id/914/

Fingerspot, A. (2019). *6 Alasan Kenapa Anda Harus Memilih Mesin Absensi Wajah*. Fingerspot.Com. https://fingerspot.com/news/6-alasan-kenapa-anda-harus-memilih-mesin-absensi-wajah

Hariadi, P. S. L. (2018). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print dan Saksi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PT. Rimba Perkasa Utama Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, *6*(4), 1467–1478. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Efektivitas+Penerapan+Absensi+Fingerprint+Dan+Sanksi+Dalam+Meningkatkan+Disiplin.&btnG=

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish.

Lawere, V., Pangemanan, S., & Kairupan, J. (2019). Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Eksekutif: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, *3*(3), 1–10.

https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/23858/23508

Maulidyah, A., Darmojo, H. S., & Sukisno. (2021). Implementasi Face Recognition Dengan Opencv Pada Absensi Karyawan (Studi Kasus : PT . Agarindo Bogatama). *JIMTEK : Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik*, *2*, 57–62. https://doi.org/https://ejournal.unisnu.ac.id/JDPT/article/view/801/1061

Mohammad Arya Rosyd, S., Habibi, R., & Pane, S. F. (2020). Sistem Imformasi Absensi Pegawai Menggunakan Metode RAD dan Metode LBS pada Koordinat Absensi. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, *4*(1), 59–64. https://doi.org/https://ejurnal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/mib/article/view/1445/1461

Murti, N. L. B. M., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)*. *6*(2), 1–8. https://doi.org/https://www.neliti.com/publications/78049/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap-efektivitas-kerja-karyawan-studi-pada-ka

Nengsih, Y. K., Husin, A., & Nurrizalia, M. (2020). *Manajemen Pendidikan Masyarakat* (I. Herdiani, Ed.; 1st ed.). Edu Publisher. https://books.google.co.id/books?id=8LwLEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Manajemen+Pendidikan+Masyarakat+nengsih&hl=jv&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Manajemen Pendidikan Masyarakat nengsih&f=false

Noor, A. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press. https://books.google.co.id/books?id=ryjGDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Manajemen+Sumberdaya+Manusia:+Teori+dan+Kasus&hl=jv&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Manajemen Sumberdaya Manusia%3A Teori dan Kasus&f=false

Nurmalasari, Hartini, S., Adiwihardja, C., & Muniroh. (2018). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, *1*, 55–60. https://doi.org/http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2018/article/view/13/53

Padmaningrum. (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara* (A. C, Ed.; 1st ed.). Samudra Biru (Anggota IKAPI).

Rahayu, E. D. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. *Skripsi*. https://doi.org/http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2018/article/view/13

Ramadian, A., Rizan, M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara* (A. Hawa Nadana, Ed.; 1st ed.). Ahlimedia Press. https://doi.org/https://en.id1lib.org/book/18602018/c0f7c9

Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). *Pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil ogan komering ulu timur*. *8*(2), 48–54. https://doi.org/http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. UB Press.

Wardoyo, S., Wiryadinata, R., & Sagita, R. (2014). Sistem Presensi Berbasis Agoritma Eigenface Dengan Metode Principal Component Analysis. *Setrum:Jurusan Teknik Elektro, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon, Indonesia*, *3*(1), 61–68. https://doi.org/https://eprints.untirta.ac.id/2708/

Wijaya, A. F., & Danar, O. R. (2014). *Manajemen Publik: Teori dan Praktik* (1st ed.). UB Press.

Zhang, G., & Wang, Y. (2009). Faceprint: Fusion of Local Features for 3D Face Recognition. In M. Tistarelli & M. S. Nixon (Eds.), *Advances in Biometrics* (pp. 394–403). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-01793-3_41 %0D%0A