

PERBEDAAN DISIPLIN PEGAWAI RSUD RAJA TOMBOLOTUTU SEBELUM DAN SESUDAH PENGGUNAAN ABSENSI FINGER PRINT

DISCIPLINE DIFFERENCE OF REGIONAL PUBLIC HOSPITAL RAJA TOMBOLOTUTU EMPLOYEES BEFORE AND AFTER THE USE OF FINGER PRINT ABSENCE

¹ Racmat Lahinta, ² Sudirman, ³ Abd. Kadri

^{1,2} *Bagian AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu*
(Email: rachmatlahinta@yahoo.co.id)

(Email: sudirman.aulia@gmail.com)

³ *Bagian Promkes, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu*
(Email: kadri782ao@gmail.com)

Alamat Korespondensi:

Racmat Lahinta
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Palu
HP : 081241955605
Email : rachmatlahinta@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak dalam bekerja di suatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing masing perusahaan atau institusi. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Penelitian ini bertujuan untuk diketahuinya perbedaan disiplin pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu sebelum dan sesudah penggunaan absensi *finger print*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey analitik dengan metode *quasi-experimental onegroup pretest-posttest design* Dengan jumlah 67 sampel dengan menggunakan uji statistik *paired t-test* Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan disiplin pegawai sebelum dan setelah penggunaan *finger print* dengan nilai $p < 0.000 < 0.05$. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada perbedaan rata-rata frekuensi disiplin setelah penggunaan absensi *finger print* dengan nilai $p \text{ Value} = 0.000$ Saran dalam penelitian ini adalah diharapkan kepada para pegawai Rumah Sakit Umum Daerah untuk dapat meningkatkan disiplin kerja, dalam hal ini berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak terlambat, tidak datang untuk absensi kemudian pergi meninggalkan rumah sakit, masuk maupun pulang sesuai jam kerja, dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Kata Kunci: Disiplin pegawai, penggunaan absensi *finger print*

ABSTRACT

Attendance rate or absence is an activity or routines done by employees to prove their presence or their absence at one agency. This absence is related to discipline application which is decided by each company or agency. The decrease of employees commitment to work can have an impact on employee motivation and performance which is more declining. Recording of employee absence is one of important factors in human resources management. The objective of this research is to find out the difference of Raja Tombolotutu Regional Public Hospital employees discipline before and after the use of finger print absence. This research uses analytical survey approach and method of quasi-experimental onegroup pretest-posttest design. Selection of 67 samples used statistical test of paired t-test. Research finding shows that there is difference of employees discipline before and after the use of finger print absence at p-value $0.000 < 0,05$. It is concluded that there is frequency average of employees after the use of finger print at p value = 0.000. It is suggested that employees of Raja Tombolotutu Regional Public Hospital increase work discipline related to applying exact time work, not be late, not come to sign absence then leave the hospital, come and go home accordance with work hour, and more increase their performance.

Keywords : *employees' discipline, use of finger print absence*

PENDAHULUAN

Birokrasi sebagai suatu sistem kerja yang berdasarkan atas hubungan kerja sarna antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan pemerintahan menurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentiment, tanpa emosi atau pilih kasih, tanpa pamrih dan prasangka. Birokrasi juga dimaksudkan untuk mengorganisir secara teratur suatu pekerjaan yang dilakukan banyak orang. Selain itu birokrat dalam melaksanakan dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi dengan adanya peraturan yang benar-benar harus ditaati oleh para pegawai. Terutama kedisiplinan para pegawai yang menjadi fokus utama pegawai dalam peningkatan kinerja secara total. Disiplin pegawai ini lah yang menuntun pemisahan anatar tugas tugas kedinasan ataupun tugas tugas yang berhubungan dengan pelaksanaan mekanisme aturan pegawai (Muslikhun, 2016)

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja, dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial (Muslikhun, 2016)

Operasional kerja diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu, Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja, dan kinerja pegawai. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek kemampuan untuk menaati peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai

Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman (Muslikhun, 2016)

Berkaitan dengan kedisiplinan ini sejak tahun 1970-an, beberapa perusahaan sedikitnya sepuluh negara di dunia sudah menggunakan teknologi ini. Efisiensi ini menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Fingerprint merupakan salah satu bentuk cetakan yang menggunakan karakteristik fisik seseorang untuk mengidentifikasi. Penggunaan sistem presensi *finger print* akan mengurangi masalah-masalah yang ditimbulkan oleh penggunaan sistem presensi manual. Dengan adanya sistem presensi biometrik *finger print*, tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan presensi dapat dikurangi (Muslikhun, 2016)

Tingkat Kehadiran atau Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak dalam bekerja disuatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing masing perusahaan atau institusi. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/ upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya. Penerapan teknologi dalam satu Instansi Pemerintahan selalu mengacu pada sistem lama/tradisional atau dapat disebut sebagai sistem manual, dimana pada akhirnya sistem manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi (Triana, 2015).

Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*). Mesin absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi. Proses yang dilakukan sehingga

menghasilkan suatu laporan dapat dibuat dengan cepat dan tepat. Penggunaan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) pada dasarnya hanya menggantikan sistem absensi manual dengan memanfaatkan teknologi yang semakin berkembang. Dalam hal ini cukup mengatur instansi/bagian, nama pegawai dan rentang waktu yang akan dibuat laporan. Untuk membuat laporan *software* absensi pada umumnya sudah dilengkapi dengan pengaturan rentang waktu laporan, bisa diatur sesuai dengan kebutuhan jangka waktu laporan, bisa diatur harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan (Triana, 2015).

Sebenarnya begitu banyak nilai positif dari menggunakan finger print untuk absensi sekaligus untuk mengukur tingkat kedisiplinan PNS. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan finger print sudah dianggap efektif sebagai indikator pengukur tingkat kedisiplinan. Penelitian yang dilakukan oleh Inayatillah (2014), tentang “Dampak Penerapan Absen Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap PNS Perempuan Di Lingkup Uin Ar-Raniry Banda Aceh” menunjukkan bahwa absensi sidik jari berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan disiplin kerja.

Berdasarkan informasi dari bagian kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu, tingkat kedisiplinan pegawai masih sangat rendah hasil wawancara atau informasi dari bagian kepegawaian keterlambatan pegawai pada saat masuk pegawai rata-rata 45% keterlambatan oleh karena selain masih kurangnya pengawasan langsung oleh atasan absensi manual seringkali disalah gunakan sehingga bagian pengadaan barang rumah sakit mengadakan absensi finger print. Dari latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui efektivitas penerapan absensi (*fingerprint*) dalam meningkatkan disiplin Kerja Pegawai, dengan adanya penerapan absensi *fingerprint* khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu yang menjadi fokus penelitian, maka penulis tertarik mengambil judul analisis perbedaan disiplin pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu sebelum dan sesudah penggunaan absensi *finger print*.

BAHAN DAN METODE

Disain dalam penelitian ini menggunakan studi komparatif yaitu penelitian yang bersifat membandingkan. Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu Tinombo Kabupaten Parigi Moutong pada bulan Februari 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu Tinombo yang berjumlah 207 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 sampel, dengan teknik *Simple Rando*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

1. Pada tabel 1 (lampiran) karakteristik Jenis Kelamin, bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden (37,3%) dan responden perempuan sebanyak 42 responden (62,7%).
2. Pada tabel 2 (lampiran) karakteristik Umur, bahwa responden yang memiliki umur 21-30 tahun sebanyak 45 responden (62,7%), responden 31-40 tahun sebanyak 13 responden (19,4%) dan yang memiliki umur > 40 tahun yaitu 9 responden (13,4%)
3. Pada tabel 3 (lampiran) karakteristik Pendidikan, bahwa responden yang memiliki pendidikan D1 sebanyak 1 responden (1,5%), D3 sebanyak 43 responden (64,2%), S1 sebanyak 11 responden (16,4%), SMA sebanyak 11 responden (16,4%) dan SPK sebanyak 1 responden (1,5%)
4. Pada tabel 4 (lampiran) karakteristik Jabatan, bahwa responden yang memiliki jabatan honorer sebanyak 58 responden (86,6%) dan responden PNS sebanyak 9 responden (13,4%).

Analisis Univariat

1. Pada tabel 5 (lampiran) distribusi Disiplin Responden Menggunakan Absensi Manual, bahwa responden yang tidak disiplin sebanyak 62 responden (92,5%) dan responden disiplin sebanyak 5 responden (7,5%).
2. Pada tabel 6 (lampiran) distribusi Disiplin Responden Setelah menggunakan *Finger Print*, bahwa responden yang tidak disiplin sebanyak 8 responden (11,9%) dan responden disiplin sebanyak 59 responden (88,1%).

Analisis Bivariat

Pada tabel 7 (lampiran) perbedaan Disiplin Sebelum dan Setelah Penggunaan *Finger Print* rata-rata disiplin pegawai sebesar $r = .806$ terlihat bahwa terdapat perbedaan rata-rata frekuensi disiplin setelah penggunaan absensi finger print, Hasil Uji Paired Sample T test dengan tingkat kemaknaan ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai signifikan dengan nilai p Value = 0.000. maka disimpulkan bahwa ada perbedaan disiplin pegawai setelah penggunaan absensi finger print. Pada hasil analisis univariat diperoleh hasil disiplin pegawai setelah penggunaan absensi finger print mengalami peningkatan walaupun masih ada sebagian yang dari pegawai yang tidak disiplin dengan proporsi 11,9%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian univariat memperlihatkan bahwa disiplin pegawai setelah penggunaan absensi *finger print* mengalami peningkatan walaupun masih ada sebagian yang dari pegawai yang tidak disiplin dengan proporsi 11.9%. Hasil Uji statistik *t – test* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata frekuensi disiplin pegawai setelah penggunaan absensi *finger print* dengan nilai $p \text{ Value} = 0.000$.

Menurut asumsi peneliti bahwa selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel di hari lain atau menitip absen pada pegawai lain. Hal ini terlihat dari hasil analisis univariat setelah penggunaan absensi *finger print* terdapat peningkatan disiplin.

Hasil uji statistik membuktikan bahwa ada perbedaan disiplin sebelum dan setelah penggunaan absensi *finger print*. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin (Edis Sutrisno, 2014).

Mesin absensi sidik jari (*Finger Print*) adalah salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi, sehingga proses yang dilakukan dapat menghasilkan suatu laporan dengan cepat dan tepat (Widyahartono, 2012)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslikhun dkk (2016) menyatakan bahwa mekanisme *finger print*, prosedur *finger print* dan pencapaian target *finger print* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan ($t = 3.659, 3.179$), $1.389 > (table = 1.66515)$ and $p \text{ value (Sig)} = 0.0169 < 0.05$.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Zukirah (2016) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara penerapan absensi manual dan *finger print* terhadap disiplin PNS pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Gowa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian univariat memperlihatkan bahwa ada perbedaan kedisiplinan pegawai RSUD Raja Tombolotutu mengalami peningkatan setelah menggunakan absensi *finger print*.

Hasil uji statistik *T- test* dengan tingkat keamanan ($\alpha = 0.05$) diperoleh nilai signifikan dengan nilai *p value* = 0.000. Peneliti merekomendasikan bagi pegawai RSUD diharapkan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja, dalam hal ini berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak terlambat, tidak datang untuk absensi kemudian pergi meninggalkan rumah sakit, masuk maupun pulang sesuai jam kerja, dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Bagi rumah sakit, diharapkan agar memperhatikan selalu mengawasi tingkat disiplin pegawai dan memberi sanksi jika ada pegawai yang tidak disiplin dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilmiana, Zukirah. 2016. *Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Inayatillah, 2014, *Dampak Penerapan Absen Sidik Jari (Finger Print) Terhadap PNS Perempuan Di Lingkup Uin Ar-Raniry Banda Aceh*, Fakultas Adab & Humaniora UIN Ar-Raniry, diakses tanggal 23 Oktober 2017.
- Muslikhun. 2016. *Pengaruh Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print, Pencapaian Target Finger Print Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang*, Journal of Management Vol.2 No.2, Maret 2016, diakses tanggal 2 Nopember 2017.
- Triana, Prihatinta. 2015. *Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun*, Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun, jurnal, diakses tanggal 28 Oktober 2017.
- Widyahartono. 2012. *Efektivitas absensi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

LAMPIRAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	25	37,3
Perempuan	42	62,7
Total	67	100

Sumber : Data primer tahun 2018

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Umur Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu

Umur	F	%
21-30	45	62,7
31-40	13	19,4
>40	9	13,4
Total	67	100

Sumber : Data primer tahun 2018

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu

Jenis Kelamin	F	%
D1	1	1,5
D3	43	64,2
S1	11	16,4
SMA	11	16,4
SPK	1	1,5
Total	67	100

Sumber : Data primer tahun 2018

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Jabatan Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu

Jenis Kelamin	F	%
Honorer	58	86,6
PNS	9	13,4
Total	67	100

Sumber : Data primer tahun 2018

Tabel 5 Distribusi Disiplin Menggunakan Absensi Manual pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu

Pengetahuan	F	%
Tidak disiplin	62	92.5
Disiplin	5	7.5
Total	67	100

Sumber : Data primer tahun 2018

Tabel 6 Distribusi Disiplin Setelah Menggunakan *Finger Print* pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu

Pengetahuan	F	%
Tidak disiplin	8	11.9
Disiplin	59	88.1
Total	67	100

Sumber : Data primer tahun 2018

Tabel 7 Perbedaan Disiplin Sebelum dan Setelah Penggunaan *Finger Print* pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Raja Tombolotutu

	Mean	Std. Deviation	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Sebelum				
Sesudah	-.806	.435	.053	0.000

Sumber : Data primer tahun 2018