EFEKTIVITAS PEMANFAATAN *ELECTRONIC GOVERNMENT* GUNA MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI BADAN USAHA MILIK NEGARA

Hafiz Elfiansya Parawu

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar

E-mail: hafiz@unismuh.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effectiveness utilization of biometrics presence of face and finger access control at PT. PLN Tello Sector Makassar City in improving employee discipline. This research method uses quantitative research types with quantitative descriptive research types. Data collection techniques using questionnaires in the form of a checklist and using descriptive analysis techniques. The results showed that the effectiveness utilization of biometrics presence of face and finger access control at PT. PLN Tello Sector Makassar City in order to improve employee discipline based on indicators of target achievement, adaptability, and job satisfaction are in the good category. Meanwhile, based on indicators of responsibility are in the quite good category.

Keywords: Effectiveness; Electronic government; Employee discipline

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar guna meningkatkan kedisiplinan pegawai. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *checklist* dan menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar guna meningkatkan kedisiplinan pegawai berdasarkan indikator pencapaian target, kemampuan adaptasi, dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Sedangkan, berdasarkan indikator tanggung jawab berada pada kategori cukup baik.

Kata Kunci: Efektivitas; *Electronic government*; kedisiplinan pegawai

Open Access at: <http://ojs.uho.ac.id/index.php/PUBLICUHO/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Pemerintahan elektronik atau *electronic government* (juga disebut *e-government*, *digital government*, *online government*, atau *transformational government*) merupakan penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi warganya, urusan bisnis, serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan. Dua negara besar yang terdepan dalam mengimplementasikan konsep *e-government*, yaitu Amerika dan Inggris menggambarkan sejumlah manfaat yang diperoleh

dengan diterapkannya konsep *e-government* bagi suatu negara atau pemerintah, diantaranya adalah guna meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep *good corporate governance* (Indrajit, 2016). *Good corporate governance* sendiri adalah suatu sistem pengelolaan organisasi atau perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan *stakeholders*, dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum (Kusmayadi, dkk, 2015).

Ditetapkannya sejumlah kebijakan pemerintah terkait pemanfaatan *e-government*, ditambah dengan terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, semakin menguatkan bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya, diperlukan suatu sistem pemerintahan berbasis elektronik. Dorongan dari berbagai kebijakan inilah yang berdampak positif dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas instansi pemerintah dalam menerapkan *e-government*, sekaligus menjadi bukti bentuk komitmen pemerintah (pusat atau daerah) dalam upaya mengantisipasi perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi guna mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, agar citra birokrasi pemerintah di tengah maraknya praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) saat ini dapat semakin baik.

Penerapan *e-government* di pemerintahan, khususnya di era revolusi industri 4.0 ini membawa banyak manfaat, satu diantaranya dapat mengefektifkan kedisiplinan para pegawai melalui pemanfaatan absensi elektronik. Penelitian Karomah (2016) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa implementasi kebijakan absensi elektronik *finger print* yang diterapkan memberi pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja para pegawai yang awalnya belum begitu baik. Sejumlah responden menilai implementasi kebijakan *finger print* berjalan secara baik di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

Searah dengan penelitian Karomah (2016), Kurniati (2018) yang melakukan penelitian terkait disiplin kerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan juga menemukan bahwa penerapan sistem absensi elektronik memberi pengaruh positif meski tidak begitu besar terhadap kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Kondisi tersebut searah dengan hasil penelitian Kurniawan (2018) dimana implementasi kebijakan absensi pengenalan wajah (*face recognition*) pada segenap pegawai di Bagian Organisasi dan Pemberdayaan Aparatur Daerah Sekretariat Daerah Kota Bandung telah memberi pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja para pegawai yang awalnya masih sering datang terlambat dan pulang cepat sebelum

waktunya, masih melanggar ketentuan peraturan yang berlaku, dan masih kurang optimal dalam pemanfaatan seluruh jam kerja secara produktif.

Hasil penelitian Lawere, dkk (2019) pada sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Aertembaga Kota Bitung juga menunjukkan bahwa dengan diberlakukannya presensi sistem sidik jari, tingkat kedisiplin para pegawai kecamatan dapat meningkat dibandingkan masih menggunakan presensi manual. Hal ini disebabkan presensi sidik jari tidak dapat dimanipulasi, data yang diperoleh sangat valid karena presensi sidik jari tidak dapat diwakilkan, dan lampiran yang dihasilkan juga dapat mudah dipahami. Dengan adanya mesin presensi sidik jari mampu meningkatkan disiplin dan menghilangkan kebiasaan penitipan absensi bagi para PNS di Kecamatan Aertembaga Kota Bitung.

Hal ini dikarenakan mesin absensi ini hanya dapat mendeteksi pegawai yang bersangkutan datang langsung dan tidak dapat diwakilkan, serta penggunaan absensi elektronik sidik jari sangat mudah digunakan.

Lebih lanjut. hasil penelitian dari Nani, dkk (2020) juga semakin menegaskan dan menguatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa penerapan absensi *finger print* pada pegawai Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau cenderung meningkatkan tingkat kedisiplinan dan kehadiran pegawai sehingga masuk dan pulang kantor dengan tepat waktu.

Namun, pemanfaatan absensi elektronik tidak selamanya efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan Kumayza (2017) yang menunjukkan secara deskriptif melalui *rating scale* bahwa penerapan absensi elektronik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara belum dapat dikatakan efektif dalam mendisiplinkan pegawai dikarenakan masih ada sejumlah kendala yang harus segera dibenahi, seperti tegangan listrik yang tidak stabil sehingga mengakibatkan alat absensi elektronik mudah rusak serta operator dan teknisi yang belum maksimal mengelola absensi elektronik. Begitu pula dengan hasil penelitian Dahlan dan Ariani (2017) pada 5 (lima) satuan perangkat kerja daerah (SKPD) di Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai *pilot project* absensi *online*, yaitu: Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Sekretariat Daerah, Badan Perencana dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD), serta Inspektorat, mengungkapkan bahwa penerapan absensi elektronik belum memberi pengaruh yang baik pada peningkatan kedisiplinan pegawai pada 5 (lima) SKPD tersebut.

Pemanfaatan *e-government* dalam bentuk absensi elektronik juga sudah diterapkan pada satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik di Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Seiring perkembangan teknologi dan diterapkannya pemanfaatan e-

government, telah terjadi perubahan pada sistem pengontrol kehadiran pegawai yang awalnya menggunakan absensi manual berkembang menjadi absensi biometrik berupa *face and finger access control*.

Setelah sekitar 3 (tiga) tahun absensi biometrik *face and finger access control* diterapkan pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar, efektivitas pemanfaatannya belum dapat dikatakan berjalan dengan efektif, utamanya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, dikarenakan hasil observasi awal peneliti menemukan masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan kurang disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Penelitian ini berkaitan dengan efektivitas pemanfaatan *e-government* dalam bentuk absensi biometrik *face and finger access control* guna meningkatkan kedisiplinan pegawai BUMN, dalam hal ini yaitu PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Sehingga, penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teori dan konsep efektivitas, *e-government*, dan kedisiplinan pegawai.

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Dalam Bahasa Indonesia, efektivitas berasal dari kata dasar efektif yang mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Semua perangkat dalam organisasi ditata sedemikian rupa untuk mencapai efektivitas atau hasil guna. Tegasnya, baik individu maupun kelompok kerja memiliki kontribusi penting dalam menentukan efektivitas organisasi (Rifa'i dan Fadhli, 2013). Efektivitas lebih menekankan pada perbandingan antara rencana dan pencapaian tujuan atau hasil dari apa yang telah direncanakan atau ditetapkan sebelumnya (Badu dan Jafri, 2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah ketercapaian tujuan atau manfaat suatu sistem, aktivitas, kegiatan, atau program sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Sadad (2014), mengatakan bahwa konsep efektivitas merupakan konsep yang luas mencakup berbagai faktor dan dari sudut pandang mana kita melihatnya. Pada umumnya efektivitas dihubungkan dengan berbagai cara pencapaian tujuan baik dari segi proses ataupun dari segi waktu. Sedangkan, Badrudin (2015), mengatakan bahwa efektif adalah kemampuan mengerjakan sesuatu dengan benar. Efektivitas banyak berkaitan dengan tujuan karena semakin dekat organisasi kepada tujuannya, semakin efektif organisasi tersebut. Berdasarkan kedua pernyataan dari para pakar ini maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah hasil pencapaian tujuan dan sasaran dari suatu organisasi, semakin besar ketercapaian tujuan dan sasaran yang ingin diraih oleh organisasi tersebut, maka semakin besar tingkat efektivitasnya.

Kriteria atau indikator efektivitas menurut Tangkilisan (2010), yakni: (1) Pencapaian target, yaitu bagaimana suatu organisasi dapat menetapkan target kemudian

merealisasikan dengan baik yang dibuktikan dari hasil pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan; (2) Kemampuan adaptasi, yaitu sejauh mana suatu organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik itu perubahan dari dalam organisasi (internal) maupun luar organisasi (eksternal); (3) Kepuasan kerja, yaitu suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi ataupun pegawai dalam sebuah instansi yang mampu memberikan rasa nyaman dan motivasi terhadap peningkatan kinerja organisasi ataupun instansi; dan (4) Tanggung jawab, yaitu melaksanakan tugas dan kewenangan yang telah diemban sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat selanjutnya, serta mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dalam pekerjaannya. Keempat kriteria atau indikator efektivitas menurut Tangkilisan (2010) inilah yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face* dan *finger access control* guna meningkatkan kedisiplinan pegawai pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar.

Adapun definisi dari *e-government* menurut World Bank (Indrajit, 2016), "*E-government refers to the use by government agencies of information technologies (such as Wide Area Networks, the Internet, and mobile computing) that have the ability to transform relations with citizens, businesses, and other arms of government*" (*e-government* mengacu pada penggunaan teknologi informasi oleh lembaga pemerintah (seperti *Wide Area Network*, *internet*, dan *mobile computing*) yang memiliki kemampuan untuk mentransformasi hubungan antara warga negara, dunia usaha, dan lembaga-lembaga pemerintah lainnya). UNDP (*United Nation Development Programme*) (Indrajit, 2016), mendefinisikan *e-government* secara lebih sederhana, yaitu: "*E-government is the application of Information and Communication Technology (ICT) by government agencies*" (*e-government* adalah aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dari lembaga pemerintah).

E-government menurut pendapat Zulhakim (2012), adalah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mewujudkan praktik pemerintahan yang lebih efisien dan efektif, pelayanan yang lebih terjangkau dan memperluas akses publik untuk memperoleh informasi sehingga akuntabilitas pemerintah meningkat. Jadi dapat dikatakan kalau *e-government* sebagai bentuk pelayanan yang diberikan pemerintah untuk dapat meminimalisir kerja birokrasi dalam memberikan layanan dengan terciptanya hubungan kerja birokrasi dan nilai efisien yang dihasilkan. Pada praktiknya *e-government* memberikan bentuk interaksi dan jaringan kerja yang luas dan terhubung ke berbagai pihak demi terciptanya artikulasi *governance* yang berkesinambungan.

Berdasarkan beberapa definisi *e-government* yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa *e-government* adalah penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

(TIK) oleh lembaga pemerintah dalam beragam bentuk perangkat dan aplikasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta penyediaan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat, pihak swasta, dan juga kepada lembaga-lembaga pemerintah yang terkait lainnya.

Mendiskusikan tentang kedisiplinan, Siagian (2014), mendefinisikan disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan yang ada. Hasibuan (2014), mengartikan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana.

Adapun Sinambela (2012), memaknai disiplin kerja sebagai kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan, lanjut Hasibuan (2012), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Sehingga, berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para pakar, maka kedisiplinan dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan mematuhi dan menaati segala aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi secara tertib, teratur, dan berkesinambungan.

Kedisiplinan, dalam pandangan Hasibuan (2014) adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penting untuk melakukan pendisiplinan korektif jika ada pegawai yang secara jelas telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi indisipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping faktor obyektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi

perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa.

Siagian (2014), mengemukakan pendapatnya bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lainnya serta meningkatkan presensi kerjanya. Terkait dengan kedisiplinan pegawai, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) juga tercantum dengan jelas bahwa pegawai ASN harus melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.

Hasibuan (2012), mengemukakan beberapa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai atau karyawan, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansinya pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu kantor.

Terkait dengan absensi, dapat diartikan dengan daftar kehadiran pegawai yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing institusi. Absensi biometrik *face and finger access control* adalah salah satu mesin absensi jenis biometrik dengan menggunakan metode pendeteksian wajah dan sidik jari untuk mendata daftar kehadiran seluruh pegawai atau karyawan. Absensi biometrik *face and finger access control* dilengkapi dengan fitur pencatatan waktu yang memungkinkan untuk mengetahui ketepatan waktu pegawai atau karyawan masuk maupun pulang kantor.

Ada beberapa faktor mengapa absensi biometrik *face and finger access control* dijadikan sebagai pilihan yang tepat disertai berbagai keunggulannya, yaitu: (1) Wajah dan sidik jari tiap individu adalah unik, belum pernah ditemukan ada persamaannya; (2) Menghindari penyalahgunaan daftar hadir (tidak ada aktivitas titip absen dan rapel absen); (3) Objektif (jam masuk dan jam pulang tercatat); (4) Kenyamanan, dimulai dari registrasi yang mudah, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai maupun kertas atau kartu dan setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi pegawai atau karyawan tidak perlu menekan *password* atau pin yang merepotkan, yang dilakukan hanya meletakkan wajah dan jari tepat di depan dan di atas sensor yang telah disediakan; (5) Keamanan, sejak menggunakan mesin absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, amino, atau menggunakan kartu; (6) Mengurangi pekerjaan administratif secara manual; (7) Pegawai lebih tepat waktu; (8) Mendukung peningkatan produktivitas; (9) Mendukung pembinaan kepegawaian; serta (10) Lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah guna menganalisis efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* guna meningkatkan kedisiplinan pegawai pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar dengan menggunakan 4 (empat) kriteria atau indikator efektivitas, yakni: (1) Pencapaian target; (2) Kemampuan adaptasi; (3) Kepuasan kerja; dan (4) Tanggung jawab.

METODOLOGI

Lokasi penelitian ini berada di PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar guna menganalisis efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif kuantitatif agar dapat mendeskripsikan efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access*

control pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar secara faktual, sistematis, dan akurat dalam bentuk persentase angka. Sampel penelitian sebanyak 75 orang pegawai yang merupakan representasi dari populasi pegawai pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar yang berjumlah 300 orang, dengan teknik penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk *checklist*. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*. Kuesioner penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna memberikan deskripsi tentang efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* yang telah diimplementasikan pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar, maka analisis penelitian menggunakan 4 (empat) indikator efektivitas yang telah ditentukan sebelumnya, yakni: (1) Pencapaian target; (2) Kemampuan adaptasi; (3) Kepuasan kerja; dan (4) Tanggung jawab. Masing-masing indikator tersebut memiliki beberapa item instrumen.

Pencapaian Target

Indikator pertama dari efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor pencapaian target, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yaitu berkaitan dengan: (1) Penetapan target dari pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*; dan (2) Realisasi pencapaian target dari pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*. Pernyataan responden terhadap indikator pencapaian target sebagaimana terlihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Pernyataan Responden terhadap Indikator Pencapaian Target

No.	Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	Jum. (%)
1.	Penetapan target dari pemanfaatan absensi biometrik <i>face and finger access control</i>	70,6	26,7	2,7	0	0	100
2.	Realisasi pencapaian target dari pemanfaatan absensi biometrik <i>face and finger access control</i>	57,4	38,6	4	0	0	100
Rata-rata (%)		64	32,7	3,3	0	0	100

Sumber: Olahan Data Primer

Hasil analisis deskriptif efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dengan indikator pencapaian target, untuk instrumen pertama terkait penetapan target dari pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* mendapatkan

penilaian 70,6% atau 53 (lima puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 26,7% atau 20 (dua puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 2,7% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penetapan target dari pihak pimpinan PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat diterima dengan baik. Para pegawai sadar bahwa peningkatan disiplin kerja mereka di PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar harus ditingkatkan agar menunjang produktifitas dan kinerja mereka, dan upaya pimpinan PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control* dianggap sebagai satu langkah tepat oleh para pegawai.

Sedangkan, untuk instrumen kedua terkait realisasi pencapaian target dari pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* mendapatkan penilaian 57,4% atau 43 (empat puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 38,6% atau 29 (dua puluh sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 4% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa para pegawai meyakini bahwa realisasi pencapaian target dari pihak pimpinan PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar dengan memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control* guna meningkatkan kedisiplinan pegawai tercapai dengan baik. Realisasi pencapaian target dari pihak pimpinan PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar ini tidak terlepas dari peran aktif dari para pegawai itu sendiri dalam memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control*.

Adapun penilaian rata-rata dari responden terhadap indikator pencapaian target adalah sebesar 64% sangat setuju (SS), 32,7% setuju (S), dan 3,3% kurang setuju (KS). Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar telah memiliki pencapaian target yang baik dalam pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* guna meningkatkan kedisiplinan para pegawainya, baik itu ditinjau dari aspek penetapan target maupun realisasi pencapaian target dari pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*.

Pencapaian target yang baik dalam pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar tidak terlepas dari upaya pihak manajemen dalam mengatur semua hal yang terkait dengan sarana dan prasarana pengadaan absensi biometrik *face and finger access control* di kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Tercapainya target segenap pimpinan PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawainya melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* telah sesuai dengan tujuan dari pemanfaatan *e-government*, dimana menurut World Bank dan UNDP (Indrajit, 2016), bahwa *e-government* adalah penggunaan TIK oleh lembaga pemerintah. Dan sejalan pula dengan pendapat *Working*

Group on E-Government in the Developing World (Kumar, 2014) dan Zuhakim (2012), bahwa penggunaan TIK dalam e-government ini adalah untuk mendukung pemerintahan yang lebih efektif dan efisien.

Pencapaian target yang baik dalam pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar sejalan pula dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rifa'i dan Fadhli (2013), bahwa semua perangkat dalam organisasi harus ditata sedemikian rupa untuk mencapai efektivitas atau hasil guna, baik individu maupun kelompok kerja, karena mereka memiliki kontribusi penting dalam menentukan efektivitas organisasi. Tercapainya target segenap pimpinan PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawainya melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* juga sesuai dengan pemikiran Siagian (2014), bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan yang ada, dimana tindakan manajemen PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar untuk mendisiplinkan pra pegawai dalam hal ini adalah dalam bentuk pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*.

Tercapainya target PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar dengan memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control* guna meningkatkan kedisiplinan para pegawai juga telah menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Karomah (2016), Kurniati (2018), Kurniawan (2018), Lawere, dkk (2019), dan Nani, dkk (2020), bahwa pemanfaatan absensi elektronik dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Sekaligus, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kumayza (2017) serta Dahlan dan Ariani (2017), dimana penerapan absensi elektronik belum memberi pengaruh yang baik pada peningkatan kedisiplinan pegawai di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kemampuan Adaptasi

Indikator kedua dari efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor kemampuan adaptasi, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yaitu: (1) Kemudahan pegawai memahami penggunaan absensi biometrik *face and finger access control*; dan (2) Penyesuaian pegawai dengan absensi biometrik *face and finger access control*. Pernyataan responden terhadap indikator kemampuan adaptasi sebagaimana terlihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Pernyataan Responden terhadap Indikator Kemampuan Adaptasi

No.	Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	Jum. (%)
1.	Kemudahan pegawai memahami penggunaan absensi biometrik <i>face and finger access control</i>	64	33,3	2,7	0	0	100
2.	Penyesuaian pegawai dalam memanfaatkan absensi biometrik <i>face and finger access control</i>	60	34,7	5,3	0	0	100
Rata-rata (%)		62	34	4	0	0	100

Sumber: Olahan Data Primer

Hasil analisis deskriptif efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dengan indikator kemampuan adaptasi, untuk instrumen pertama terkait kemudahan pegawai memahami penggunaan absensi biometrik *face and finger access control* mendapatkan penilaian 64% atau 48 (empat puluh delapan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 33,3% atau 25 (dua puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 2,7% atau 2 (dua) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para pegawai merasa mudah memahami penggunaan absensi biometrik *face and finger access control* yang diterapkan pada kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Para pegawai tidak menemukan kesulitan untuk melakukan pencatatan ataupun pelaporan individu atas kehadiran mereka melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*.

Sedangkan, untuk instrumen kedua terkait penyesuaian pegawai dalam memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control* mendapatkan penilaian 60% atau 45 (empat puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 34,6% atau 26 (dua puluh enam) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 5,3% atau 4 (empat) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para pegawai mampu menyesuaikan diri dari yang awalnya menggunakan absensi manual menjadi absensi biometrik *face and finger access control*. Para pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar tidak sulit menyesuaikan diri dengan sistem absensi baru yang bersifat elektronik dikarenakan biometrik *face and finger access control* mudah dioperasikan dan proses sosialisasi terkait pengoperasian perangkat biometrik *face and finger access control* ini selalu dilakukan sebelumnya oleh pihak manajemen PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar.

Adapun penilaian rata-rata dari responden terhadap indikator kemampuan adaptasi adalah sebesar 62% sangat setuju (SS), 34% setuju (S), dan 4% kurang setuju (KS). Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar telah memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam pemanfaatan absensi biometrik *face and*

finger access control, baik itu ditinjau dari aspek yang terkait dengan kemudahan pegawai memahami penggunaan absensi biometrik *face and finger access control*, maupun ditinjau dari aspek yang terkait dengan penyesuaian pegawai dalam memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control* tersebut.

Kemampuan adaptasi yang baik dalam pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar tidak terlepas dari upaya pihak manajemen dalam menghadirkan absensi biometrik *face and finger access control* yang cukup mudah dan sederhana pengoperasiannya bagi seluruh pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Para pegawai lebih mudah dan cepat menyesuaikan diri dalam proses absensi sehingga tidak merasa kesulitan untuk melakukan pencatatan ataupun pelaporan individu atas kehadiran tiap pegawai, selain itu proses absensi tidak memakan waktu lama dan tidak menyusahkan pegawai. Hasil penelitian ini telah sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rifa'i dan Fadhli (2013), bahwa semua perangkat dalam organisasi harus ditata sedemikian rupa untuk mencapai efektivitas atau hasil guna, karena akan berkontribusi penting dalam menentukan efektivitas organisasi.

Kemampuan adaptasi yang baik dari para pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar dalam memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control*, baik itu ditinjau dari aspek yang terkait dengan tingkat pemahaman dan penyesuaian diri jika dikaitkan dengan kedisiplinan, maka sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela (2012), bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hal ini juga berkesesuaian dengan pendapat Hasibuan (2012), bahwa kedisiplinan tercermin dari kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Maka dalam penelitian ini, para pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar telah mampu beradaptasi dengan mesin absensi elektronik sebagai bentuk kebijakan baru dari pihak perusahaan yang harus ditaati dan dipatuhi secara kolektif.

Kemampuan adaptasi para pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar dalam memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control* sekaligus pula membuat kedisiplinan pegawai semakin meningkat, sehingga hal ini sejalan dengan hasil penelitian Karomah (2016), Kurniati (2018), Kurniawan (2018), Lawere, dkk (2019), dan Nani, dkk (2020), bahwa pemanfaatan absensi elektronik dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai.. Sekaligus, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kumayza (2017) serta Dahlan dan Ariani (2017), dimana penerapan absensi elektronik belum memberi pengaruh yang baik pada peningkatan kedisiplinan pegawai di Kabupaten Kutai Kartanegara disebabkan adanya sejumlah kendala, seperti tegangan listrik yang tidak stabil

sehingga mengakibatkan alat absensi elektronik mudah rusak serta operator dan teknisi yang belum maksimal mengelola absensi elektronik.

Kepuasan Kerja

Indikator ketiga dari efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor kepuasan kerja, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yaitu: (1) Pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* memberikan kenyamanan bagi pegawai; dan (2) Pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* memberikan motivasi bagi pegawai. Pernyataan responden terhadap indikator kepuasan kerja sebagaimana terlihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Pernyataan Responden terhadap Indikator Kepuasan Kerja

No.	Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	Jum. (%)
1.	Pemanfaatan absensi biometrik <i>face and finger access control</i> memberikan kenyamanan bagi pegawai	77,3	22,7	0	0	0	100
2.	Pemanfaatan absensi biometrik <i>face and finger access control</i> memberikan motivasi bagi pegawai	70,7	29,3	0	0	0	100
Rata-rata (%)		74	26	0	0	0	100

Sumber: Olahan Data Primer

Hasil analisis deskriptif efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dengan indikator kepuasan kerja, untuk instrumen pertama terkait pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* memberikan kenyamanan bagi pegawai mendapatkan penilaian 77,3% atau 58 (lima puluh delapan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS) dan 22,7% atau 17 (tujuh belas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa para pegawai merasa nyaman menggunakan absensi biometrik *face and finger access control* yang diterapkan di kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar, karena perangkat dan pengoperasiannya mudah, sederhana, dan hanya beberapa menit saja.

Sedangkan, untuk instrumen kedua terkait pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* memberikan motivasi bagi pegawai mendapatkan penilaian 70,7% atau 53 (lima puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS) dan 29,3% atau 22 (dua puluh dua) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa para pegawai merasa termotivasi untuk bekerja secara disiplin dan menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin. Motivasi yang terbangun ini tentunya akan memicu semangat dan produktivitas kerja dari para pegawai di kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar.

Adapun penilaian rata-rata dari responden terhadap indikator kepuasan kerja adalah sebesar 74% sangat setuju (SS) dan 26% setuju (S). Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar telah memiliki kepuasan kerja yang baik dengan memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control*, baik itu ditinjau dari aspek yang terkait dengan kenyamanan maupun motivasi yang didapatkan oleh para pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar sejak memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control*.

Hadirnya kepuasan kerja yang baik dari segenap pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dikarenakan absensi biometrik *face and finger access control* cukup mudah dan sederhana pengoperasiannya dalam melakukan pencatatan ataupun pelaporan individu atas kehadiran pegawai, serta proses absensi tidak memakan waktu lama, sehingga seluruh pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar merasa nyaman menggunakan absensi biometrik *face and finger access control* ini. Para pegawai juga memiliki motivasi untuk bekerja lebih disiplin sejak digunakannya absensi biometrik *face and finger access control*.

Kepuasan kerja yang baik dari segenap pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* sehingga efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, sangat sejalan dengan tujuan dari pemanfaatan dari *e-government* itu sendiri, dimana menurut pandangan *Working Group on E-Government in the Developing World* (Kumar, 2014) dan Zulhakim (2012), *e-government* digunakan untuk mendukung pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga menguatkan pendapat Hasibuan (2012), yang mengemukakan bahwa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai atau karyawan, diantaranya adalah keadilan dan waskat. Dari segi keadilan, pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* ini untuk semua pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar, tanpa terkecuali. Dan, dari segi waskat, pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dapat digolongkan sebagai satu bentuk waskat yang dilakukan oleh pihak pimpinan PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar kepada segenap bawahannya. Rasa keadilan dan adanya waskat bagi segenap pegawai melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* inilah yang menumbuhkan kepuasan kerja dari para pegawai, sekaligus juga meningkatkan kedisiplinan kerja mereka.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar sejak memanfaatkan absensi biometrik *face and finger access control* membuat kedisiplinan pegawai juga semakin meningkat, sehingga sejalan dengan hasil penelitian Karomah (2016), Kurniati (2018), Kurniawan (2018), Lawere, dkk (2019), dan Nani, dkk (2020), bahwa pemanfaatan absensi elektronik dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Sekaligus,

hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kumayza (2017) serta Dahlan dan Ariani (2017), dimana penerapan absensi elektronik belum memberi pengaruh yang baik pada peningkatan kedisiplinan pegawai di Kabupaten Kutai Kartanegara disebabkan adanya sejumlah kendala, seperti tegangan listrik yang tidak stabil sehingga mengakibatkan alat absensi elektronik mudah rusak serta operator dan teknisi yang belum maksimal mengelola absensi elektronik, dimana sejumlah kendala ini dapat menurunkan kepuasan kerja dari para pegawai di instansi terkait.

Tanggung Jawab

Indikator keempat dari efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor tanggung jawab, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yaitu: (1) Pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku; dan (2) Pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* membuat pegawai dapat menyelesaikan masalah yang terjadi. Pernyataan responden terhadap indikator tanggung jawab sebagaimana terlihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Pernyataan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

No.	Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	Jum. (%)
1.	Pemanfaatan absensi biometrik <i>face and finger access control</i> membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku	41,3	57,4	1,3	0	0	100
2.	Pemanfaatan absensi biometrik <i>face and finger access control</i> membuat pegawai dapat menyelesaikan masalah kerja yang terjadi	33,3	40	26,7	0	0	100
Rata-rata (%)		37,3	48,7	14	0	0	100

Sumber: Olahan Data Primer

Hasil analisis deskriptif efektivitas pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dengan indikator tanggung jawab, untuk instrumen pertama terkait pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku mendapatkan penilaian 41,3% atau 31 (tiga puluh satu) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 57,4% atau 43 (empat puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 1,3% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa para pegawai meyakini dengan adanya pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka masing-masing, hal ini

dikarenakan para pegawai semakin disiplin serta optimal menggunakan waktu kerja yang tersedia untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing.

Sedangkan, untuk instrumen kedua terkait pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* membuat pegawai dapat menyelesaikan masalah kerja yang terjadi mendapatkan penilaian 33,3% atau 25 (dua puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju (SS), 40% atau 30 (tiga puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju (S), dan 26,7% atau 20 (dua puluh) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju (KS). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa masih ada sejumlah pegawai yang merasa bahwa pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* meskipun mampu meningkatkan kedisiplinan dan membuat para pegawai dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya, namun pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* belum serta merta dapat membantu dan memudahkan mereka untuk mendapatkan solusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang mereka alami.

Adapun penilaian rata-rata dari responden sebesar 37,3% sangat setuju (SS), 48,7% setuju (S), dan 14% kurang setuju (KS). Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar telah memiliki tanggung jawab yang cukup baik melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control*. Dipandang dari aspek dimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku, maka pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* sudah dianggap baik. Namun, Dipandang dari aspek dimana pegawai dapat menyelesaikan masalah kerja yang terjadi, maka pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dianggap cukup baik.

Cukup baiknya tanggung jawab yang dimiliki pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dikarenakan absensi biometrik *face and finger access control* efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga para pegawai memiliki waktu kerja yang optimal untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan kewenangan masing-masing sebagaimana yang berlaku di kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Hal ini jika dihubungkan dengan argumentasi yang dikemukakan Badrudin (2015), maka rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tumbuh dari adanya sikap disiplin membuktikan bahwa pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* ini telah efektif, karena mampu membuat para pegawai untuk mengerjakan tupoksinya masing-masing dengan benar.

Meskipun pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga para pegawai memiliki waktu kerja yang

optimal untuk dapat melaksanakan pekerjaannya, namun belum seluruh pegawai merasakan dapat melaksanakan pekerjaannya, terlebih masih ada sejumlah pegawai yang belum dapat menyelesaikan masalah kerja yang terjadi di kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Terkait dengan pelaksanaan kerja dan penyelesaian masalah pekerjaan, hal ini sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai, serta komunikasi organisasi yang terjalin di lingkungan instansi tersebut.

Meningkatnya kedisiplinan pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar melalui pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* sehingga tanggung jawab yang dimiliki pegawai dapat berada dalam kategori cukup baik, turut menguatkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Karomah (2016), Kurniati (2018), Kurniawan (2018), Lawere, dkk (2019), dan Nani, dkk (2020), bahwa pemanfaatan absensi elektronik dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dikaitkan dengan teori, konsep, dan hasil penelitian yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas pemanfaatan *face and finger access control* pada PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar guna meningkatkan kedisiplinan pegawai berdasarkan indikator pencapaian target, kemampuan adaptasi, dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Pencapaian target yang baik dalam pemanfaatan absensi biometrik *face and finger access control* dikarenakan adanya upaya pihak manajemen dalam mengatur semua hal yang terkait dengan sarana dan prasarana pengadaan absensi biometrik *face and finger access control* di kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar. Para pegawai lebih mudah dan cepat menyesuaikan diri dalam proses absensi sehingga tidak merasa kesulitan untuk melakukan pencatatan ataupun pelaporan individu atas kehadiran tiap pegawai, selain itu proses absensi tidak memakan waktu lama dan tidak menyusahkan pegawai. Selanjutnya, adanya kepuasan kerja yang baik dari segenap pegawai PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar dikarenakan absensi biometrik *face and finger access control* cukup mudah dan sederhana pengoperasiannya dalam melakukan pencatatan ataupun pelaporan individu atas kehadiran pegawai, serta proses absensi tidak memakan waktu lama, sehingga seluruh pegawai merasa nyaman menggunakan absensi biometrik *face and finger access control* ini. Para pegawai juga memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berdasarkan indikator tanggung jawab berada pada kategori cukup baik, hal ini dikarenakan belum seluruh pegawai merasakan dapat melaksanakan pekerjaannya, serta masih ada sejumlah pegawai yang belum dapat menyelesaikan masalah kerja yang terjadi di kantor PT. PLN Sektor Tello Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Badu, Q. Syamsu., Djafri, Novianty 2017, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ideas Publishing, Gorontalo
- Badrudin 2015, *Dasar-Dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung
- Dahlan, Mohd., dan Ariani, Rita 2017, "Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara", *Jurnal "Gerbang Etam" Balitbangda Kab. Kukar*, 11 (1), 19-29
- Hasibuan, Malayu S.P 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta
- Indrajit, Richardus Eko 2016, *Konsep dan Strategi Electronic Government*, Aptikom, Jakarta
- Karomah, Moch. Salih Mu'jizatul 2016, "Pengaruh Implementasi Kebijakan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat", *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung*
- Kumar, Vinod T. M 2014, *E-Governance for Smart Cities*, Springer, Singapore
- Kumayza, Toni Nurhadi 2017, "Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara", *MAHAKAM: Jurnal Ilmu Sosial*, 6 (1), 1 -20
- Kurniati, Ria 2018, "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger Print Scanner) terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan", *Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan*
- Kurniawan, Putra 2018, "Pengaruh Implementasi Kebijakan Absensi Pengenalan Wajah (Face Recognition) terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bagian Organisasi dan Pemberdayaan Aparatur Daerah Sekretariat Daerah Kota Bandung", *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung*
- Kusmayadi, Dedi., Rudiana, Dedi., Badruzaman, Jajang 2015, *Good Corporate Governance*, LPPM Universitas Siliwangi, Tasikmalaya
- Lawere, Vicky., Pangemanan, Sofia., Kairupan, Josef 2019, "Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari", *EKSEKUTIF: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3 (3), 1-10
- Nani, Anong., Wijaya, Andy Arya Maulana 2020, "Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau", *JSIP: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1 (1), 8-15
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
- Rifa'i, Muhammad., Fadhli, Muhammad 2013, *Manajemen Organisasi*, Citapustaka Media Perintis, Bandung

Sadad, Abdul 2014, *Organisasi dan Manajemen (Pengaruh Pemotivasian terhadap Efektivitas Kerja Pegawai)*, Alaf Riau, Pekanbaru

Siagian, Sondang P 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Sinambela, Lijan P 2012, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Tangkilisan, Nogi Hessel 2010, *Manajemen Publik*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Zulhakim, Aziz A, 2012, *Mengenal E-Government (Pemahaman Konsep Aplikasi E-Government sebagai Inovasi Pelayanan Publik)*, Buku Ajar Jurusan Administrasi Negara Fisipol Unhaz Bengkulu.