

META ANALISIS PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN

Elis¹, Agus Munandar²

^{1,2} Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

²Email : agus.munandar@esaunggul.ac.id

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2512>

DOI: <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i2.2512>

Abstract

One indicator of performance appraisal and work discipline is the presence of employees in the organization or company. This meta-analysis study aims to re-analyze the results of fingerprint attendance studies in improving employee discipline and performance. The stages in this meta-analysis are, first to determine the problem to be studied, collect data on research results that have existed, analyze the data summarize it and draw conclusions. Data collection techniques carried out by researchers by searching for articles published in online journals through Google Scholar. From the search results, 10 relevant articles were selected throughout 2022 and 2021. The result showed that fingerprint attendance has a large influence on employee discipline and performance.

Keyword: *Meta-Analysis, Fingerprint, Discipline, Performance*

Abstrak

Salah satu indikator penilaian kinerja dan disiplin kerja adalah keberadaan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Studi meta analisis ini bertujuan untuk menganalisis kembali hasil studi fingerprint absensi dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Tahapan dalam meta analisis ini adalah, pertama menentukan masalah yang akan diteliti, mengumpulkan data hasil penelitian yang telah ada, menganalisis data, merangkumnya dan mengambil kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menelusuri artikel yang dipublikasikan di jurnal online melalui Google Scholar. Dari hasil penelusuran, terpilih 10 artikel relevan sepanjang tahun 2022 dan 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran sidik jari berpengaruh besar terhadap disiplin dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Meta-Analisis, Fingerprint, Disiplin, Kinerja

Pendahuluan

Karyawan merupakan sumber daya perusahaan atau organisasi yang harus dikelola dan diatur dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin dan kinerja karyawan dalam

bekerja merupakan bagian yang akan diatur, dinilai dan dievaluasi oleh perusahaan secara berkala. Karyawan yang sering terlambat dan memiliki banyak izin atau tidak masuk kerja, bagaimana perusahaan dapat menilai kinerjanya padahal karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah penilaian perusahaan terhadap kecakapan dan kehandalan karyawan dalam bekerja. Menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian yang dipercayakan perusahaan kepadanya. Supaya karyawan cakap dan handal dalam bekerja untuk itu diperlukan disiplin agar tujuan bersama perusahaan tercapai.

Di era teknologi saat ini, penerapan sistem teknologi sangat membantu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien, praktis, cepat dan akurat serta meminimalisir kecurangan dan penyimpangan yang dapat dilakukan ataupun kehilangan data karena penyimpanan data pada sistem konvensional yang masih manual. Sistem Absensi manual yang selama ini dilakukan sudah tidak relevan lagi karena merepotkan dengan membubuhkan tandatangan karyawan pada kertas rawan penyimpangan dengan penitipan absensi dan kehilangan atau kerusakan data penyimpanannya. Fingerprint merupakan sistem absensi karyawan yang membantu pekerjaan untuk merekap data absensi karyawan sehingga lebih akurat dan mudah jika diperlukan data karyawan untuk menghitung absensi karyawan dalam sebulan serta untuk memberikan penilaian kinerja karyawan dan melihat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Meta-analisis adalah studi penelitian yang mengolah dan menganalisis data secara sistematis dari hasil penelitian yang ada atau penelitian yang telah dipublikasikan secara online. Dengan kata lain, meta-analisis membandingkan beberapa hasil penelitian dan kemudian merangkumnya secara sistematis tanpa mengubah isinya. Hasil penelitian meta analisis ini dapat menerima atau menolak hasil penelitian sebelumnya.

Fingerprint atau sidik jari adalah alat sensor elektronik yang pemindai sidik jari seseorang untuk verifikasi identitas diri, digunakan pada peralatan elektronik, smartphone, akses masuk, absensi pegawai dengan keamanan begitu tinggi sehingga hanya dapat diakses oleh individu-individu tertentu saja (Riyadi, 2019). Absensi fingerprint merupakan salah satu sistem teknologi yang mencatat daftar hadir karyawan dengan merekam sidik jari sebagai pencatatan absensi. Sidik jari setiap orang tentu berbeda-beda, sehingga mustahil untuk karyawan menitipkan kehadirannya melalui sidik jari orang lain.

Disiplin adalah perilaku ketaatan dan kepatuhan dan ketertiban terhadap suatu keadaan. Disiplin kerja adalah kepatuhan dan tunduk pada peraturan kerja perusahaan yang berlaku. Disiplin tidak hanya dengan ada atau tidak adanya atasan dan ada atau tidak adanya sanksi. Dengan disiplin sebenarnya karyawan berlatih mandiri dan membiasakan diri untuk tertib.

Kinerja adalah penilaian perusahaan terhadap karyawan atas kualitas dan kuantitas pekerjaannya dalam melaksanakan tugas dan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Mulai bagaimana karyawan mengatur waktu untuk bekerja, dari jam masuk, jam bekerja, jam keluar untuk istirahat, jam pulang dan kehadiran karyawan sebulan penuh baik itu hadir tanpa absen atau

sering absen atau sering meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi, itu semua akan dinilai sebagai bagian dari kinerja karyawan. Penilaian kinerja lainnya adalah hasil kerja karyawan bagaimana penyelesaian tugas-tugasnya, apakah sering melakukan kesalahan dalam bekerja, sering lalai, sehingga mengakibatkan terganggunya aktivitas kerja dengan bagian terkait.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan meta-analisis yang merangkum dan menganalisis kembali hasil penelitian atau publikasi ilmiah sebelumnya. Teknik pengumpulan data melalui penelusuran google cendikia dan dari hasil penelusuran sepanjang tahun 2022 dan 2021 dipilih 10 artikel relevan. Berikut 10 artikel yang disertakan dalam penelitian ini:

1. Efektifitas Penerapan Finger Print dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ambon Oleh Haldun JA Pary dan La Jaali.
2. Pengaruh Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat oleh Evi Mufrihah Zain, Febry Jein Andjar, Rais Dera Pua Rawi dan Fridolin F Fakdower.
3. Efektivitas Sistem Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Buton Oleh Sry Mayunita dan Siti Hidayatul Jumaah.
4. Pengaruh Absensi Sidik Jari dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo oleh Muhammad Asman dan Novi Darmalia.
5. Penerapan Absensi Sidik Jari Pada Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Madiun oleh Siti Rokhaya, Ahadiati Rohmatiah dan Mutmainah.
6. Pengaruh Penerapan Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan oleh Irwan Muin, M Ma'ruf Idris dan Edy Jumady.
7. Pengaruh Absensi Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Diklat Kesehatan Palembang oleh Anton Kurniawan dan Lasmiana Usuluddin.
8. Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Sidik Jari Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong oleh Karol Gifelem, Maryam Mangantar dan Yantje Uhing.
9. Pengaruh Efektivitas Aplikasi Absensi Sidik Jari Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Disiplin Kerja Oleh I Gusti Ngurah Drda Dhanurdhara, I Gusti Ayu Wimba dan Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi.
10. Pengaruh Absensi Sidik Jari dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bengkulu Kokoh Perkasa Kota Bengkulu oleh Meilaty Fintariasari dan Deki Duwy Candra.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian dari Pary dan Jaali (2022) meneliti bagaimana keberhasilan penerapan fingerprint absensi untuk meningkatkan disiplin pegawai. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa penggunaan fingerprint absensi mampu mengurangi kecurangan dalam absensi manual dimana dengan sistem ini sulit bagi pegawai untuk memanipulasi data jam datang, jam pulang dan jam istirahat karyawan. Namun demikian sistem ini belum sepenuhnya maksimal karena masih terdapat pelanggaran disiplin pegawai seperti saat jam kerja tidak berada diruangan, atau kembali keruangan sehabis istirahat melewati batas waktu dan kembali keruangan mendekati jam pulang. Untuk itu diperlukan pengawasan secara berkala untuk memantau disiplin kerja karyawan.

Penelitian dari Zain et al., (2022) meneliti pengaruh kehadiran sidik jari pada disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji terhadap 35 informan yang adalah pegawai pada Sekda setempat terbukti dengan penggunaan absensi sidik jari dan kepatuhan pegawai meningkat dibandingkan dengan absensi manual. Dalam absensi sidik jari dapat langsung diketahui waktu kedatangan dan waktu pulang serta waktu istirahat karyawan. Karyawan tidak dapat lagi memberikan cuti kepada karyawan lain dan melakukan absensi di lain hari. Supervisor juga dapat dengan cepat menilai kepatuhan karyawan dan memberikan sanksi atas pelanggaran karyawan. Absennya sidik jari ini berlaku mulai 1 Desember 2020 sampai sekarang.

Penelitian dari Mayunita dan Jumaah (2022) meneliti efektivitas absensi sidik jari dalam meningkatkan kepatuhan dan kepatuhan karyawan. Penelitian ini menganalisis beberapa indikator mengenai perubahan nyata, tujuan tercapai, tepat waktu, tepat sasaran dan pemahaman program. Hasilnya sebagian besar karyawan sudah memahami dan dapat beradaptasi dengan mesin absensi sidik jari karena sebelum penerapan absensi sidik jari dimulai, dilakukan uji coba dan petunjuk penggunaan. Tepat sasaran, bahwa tujuan absensi sidik jari adalah untuk meningkatkan kepatuhan dan kepatuhan karyawan. Karyawan tahu bahwa kehadiran sidik jari adalah kontrol disiplin jam kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya dimaksimalkan karena ada saja pegawai yang tidak berada di tempat padahal masih dalam waktu kerja dan balik ke tempat kerja pas mendekati waktunya pulang. Untuk mengendalikannya, ada tambahan kinerja pegawai bagi yang hadir penuh dan tambahan potongan penghasilan bagi yang melanggar disiplin absensi. Pencapaian tujuan tersebut dibuktikan dengan 91,3% karyawan yang datang tepat waktu dan jumlah karyawan saat apel pagi selalu bertambah. Terakhir, ada perubahan nyata setelah sidik jari, jumlah karyawan yang absen lebih sedikit dibandingkan sebelum sidik jari. 3% karyawan yang datang tepat waktu dan jumlah karyawan saat apel pagi selalu bertambah. Terakhir, ada perubahan nyata setelah sidik jari, jumlah karyawan yang absen lebih sedikit dibandingkan sebelum sidik jari. 3% karyawan yang datang tepat waktu dan jumlah karyawan saat apel pagi selalu bertambah. Terakhir, ada perubahan nyata setelah sidik jari, jumlah karyawan yang absen lebih sedikit dibandingkan sebelum sidik jari.

Penelitian dari Asman dan Darmalia (2001) meneliti penggunaan fingerprint absensi dan kepatuhan pegawai dalam menumbuhkan kinerja pegawai. Hasil penelitian pada responden 40 pegawai terdapat perubahan kehadiran pegawai dengan absensi sidik jari tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan disiplin berpengaruh dan sangat besar pada kinerja pegawai. Sementara secara serempak kehadiran sidik jari dan kepatuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya absensi sidik jari belum sepenuhnya berjalan lancar karena masih terdapat kecurangan.

Penelitian dari Rokhayah et al., (2021) meneliti kontribusi absensi sidik jari terhadap kepatuhan karyawan terhadap tindakan praktis, tindakan akurat dan tindakan keamanan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada efek kehadiran sidik jari pada disiplin karyawan yang diukur dengan tiga indikator yaitu kepraktisan sidik jari, akurasi data sidik jari dan keamanan data sidik jari, baik secara individual maupun simultan. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa dimensi ketelitian sangat dominan terhadap disiplin kerja. Menunjukkan bahwa kebenaran dan ketepatan data kehadiran kerja pegawai lebih dipercaya oleh pegawai.

Penelitian dari Muin et al., (2021) meneliti apakah sidik jari berpengaruh terhadap kepatuhan kerja karyawan dan kapasitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sidik jari berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja yang dibuktikan dengan pegawai yang semakin rajin menghadiri dan melakukan absensi sidik jari. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sidik jari berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semakin rajinnya karyawan hadir, pulang dan pulang tepat waktu maka kedisiplinan meningkat yang berakibat pada kepuasan kerja sehingga produktivitas juga meningkat.

Penelitian Kurniawan dan Usuluddin (2021) menguji dampak dari absensi sidik jari pada disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian melalui kuesioner dari 63 responden menyatakan bahwa terdapat perubahan dan kehadiran sidik jari yang cukup besar terhadap kedisiplinan pegawai Balai Diklat Kesehatan Palembang sebesar 75,3%. Kontribusi absensi sidik jari terhadap kepatuhan kerja adalah 56,8% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh lain-lain 43,2% yang tidak diteliti disini. Penelitian ini juga menambahkan bahwa dalam melakukan absensi perlu adanya pengawasan mengingat teknologi memiliki kelemahan.

Penelitian dari Gifelem et al., (2001) menguji keberhasilan penerapan model absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Hasil penelitian dengan penggunaan absensi sidik jari kebanyakan pegawai sudah tepat waktu dalam jam datang dan jam pulang kerja sesuai aturan yang berlaku karena diharuskan absen sidik jari di pagi hari dan di sore harinya. Dengan sistem ini juga dapat diketahui langsung siapa yang absen tidak hadir dan siapa yang terlambat datang kerja. Penerapan absensi sidik jari sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, tidak bisa memanipulasi daftar hadir dilihat dari tingkat kecurangan antara besaran absensi manual. Hubungan antara absensi sidik jari dengan tingkat kepatuhan kerja berjalan dengan baik dilihat dari meningkatnya kehadiran dan tepat waktu bekerja pegawai. Ini berarti fingerprint

absensi mampu mencerminkan disiplin, yang sebelumnya pegawai dengan sesukanya bisa datang dan pulang kantor dan bisa pula menitipkan absen pada rekan kerja. Sekarang tidak bisa lagi karena harus absen sidik jari dan telat semenit saja sudah terbaca oleh sistem fingerprint absensi jadi ketahuan siapa yang suka terlambat.

Penelitian dari Dhanurdhara et al., (2022) meneliti pengaruh absensi sidik jari terhadap kemampuan kerja karyawan melalui kepatuhan perantara dan kepatuhan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelaksanaan absensi sidik jari berhasil dan substansial bagi disiplin kerja. Dengan sistem sidik jari, karyawan tidak dapat memanipulasi data absensi karena akan terlihat detail waktu kedatangan dan kepulangan karyawan. Pengaruh kepatuhan kerja terhadap kemampuan kerja pegawai adalah positif dan signifikan. Artinya kepatuhan dan ketaatan karyawan yang meningkat maka meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Penerapan absensi sidik jari membuat karyawan merasa lebih takut untuk melakukan kecurangan dalam hal jam kerja. Semakin efektif penerapan absensi sidik jari maka karyawan akan semakin disiplin,

Penelitian dari Fintariasari dan Candra (2021) meneliti perubahan kondisi kehadiran karyawan sebelum menggunakan sidik jari dan setelah menggunakan sidik jari. Juga mengkaji apakah hanya dipengaruhi oleh penggunaan absensi sidik jari atau ada motivasi kerja lainnya para karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem absensi sidik jari di perusahaan sudah berjalan dengan baik. Ada perubahan data absensi pegawai yang meningkat setelah sidik jari. Karyawan mengerti dan paham cara kerja absensi berbasis teknologi dan tidak memiliki celah untuk melakukan kecurangan. Sistem fingerprint absensi dan motivasi kerja berpengaruh baik secara individu dan serempak pada kemampuan kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan ringkasan data dari 10 artikel, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Absensi sidik jari efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan.
2. Absensi sidik jari juga efektif secara tidak langsung dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Ada faktor lain selain absensi sidik jari dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tidak dibahas di sini.
4. Pemahaman dan kesadaran karyawan dan karyawan meningkat dengan adanya sistem absensi sidik jari.
5. Absensi sidik jari memudahkan atasan untuk menilai disiplin dan kinerja karyawan melalui data absensi.
6. Dalam implementasinya, absensi sidik jari ini membutuhkan pengawasan agar sistem teknologi ini tetap berfungsi dengan baik.

Saran

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengumpulkan lebih banyak data artikel dalam penelitian meta analisis sehingga mendapatkan hasil yang lebih luas dan mendalam.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain selain absensi sidik jari yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Jika masih ada perusahaan atau organisasi yang masih menggunakan absensi konvensional, penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan ketika beralih ke absensi sidik jari.

Referensi

- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh penerapan absensi sidik jari (fingerprint) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Dhanurdhara, IGND, Wimba, IGA, & Wilyadewi, IIDAY (2022). Pengaruh efektivitas penerapan absensi sidik jari terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46–56.
- Finthariasari, M., & Candra, DD (2021). Pengaruh absensi sidik jari dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa di kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 12–20.
- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2021). Analisis efektivitas penerapan model absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara pada sekretariat daerah kabupaten Sorong. *Jurnal Emba*, 9(2), 900–906.
- Kurniawan, A., & Usuluddin, L. (2021). Pengaruh absensi sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai balai pelatihan kesehatan Palembang. *Jurnal Tren Ekonomi dan Riset Akuntansi*, 1(3), 92-97. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear>
- Mayunita, S., & Jumaah, S. H. (2022). Efektifitas sistem absensi finger print dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat DPRD Buton. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, 1(2), 98–107. <https://doi.org/10.47134/trilogi.v1i2.19>
- Muin, I., Idris, MM, & Jumady, E. (2021). Pengaruh penerapan sidik jari terhadap disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai. *YUME : Jurnal Manajemen*, 4(2), 244–256.
- Pary, HJA, & Jaali, L. (2022). Efektivitas penerapan finger print dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di madrasah aliyah negeri (MAN) 1 Ambon. *Hipotesa*, 16(1), 69–88.
- Riyadi, H. (2019). Pengertian fingerprint beserta fungsi dan cara kerja fingerprint. <https://www.nesabamedia.com/pengertian-fingerprint/%250A%250A>

Rokhayah, S., Rohmatiah, A., & Mutmainah, M. (2021). Penerapan absensi fingerprint terhadap kedisiplinan kerja pegawai dilingkungan sekretariat daerah kota Madiun. *Jurnal Manajerial*, 8(3), 264–277.

Zain, EM, Andjar, FJ, Rawi, RDP, & Fakdawer, FF (2022). Pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 326–336.