

EFEKTIVITAS ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP TINGKAT KEDISPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA KUPANG

The Effectiveness of Fingerprint Time and Attendance Systems on the Discipline Levels of Civil Servants (ASN) at the Public Broadcasting Institution Radio Republik Indonesia Kupang

**Bernadetha Purnama Daria^{1*},
Jacob Wadu²,
Made Ngurah D. Andayana³,
Hendrik Toda⁴**

^{*1-4} Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana
Kupang

*email:
bernadethadaria@gmail.com,
jacob.wadu@staf.undana.ac.id,
jacob.wadu@staf.undana.ac.id,
demi@staf.undana.ac.id

Lisensi:CC-BY 

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penerapan sistem absensi *finger print* di LPP RRI Kupang yang bertujuan meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), namun masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran disiplin dan kendala teknis dalam pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan absensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin kerja ASN di LPP RRI Kupang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitik. Informan penelitian berjumlah 20 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, terdiri atas pimpinan dan pegawai dari berbagai bidang kerja di LPP RRI Kupang. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi *finger print* mampu meningkatkan objektivitas pencatatan kehadiran, memperkuat pengawasan, meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap sistem kerja berbasis teknologi, serta memperkuat akuntabilitas pegawai dalam menjalankan tugas. Namun, tingkat keterlambatan pegawai masih berfluktuasi sepanjang tahun 2025 dan terdapat hambatan berupa faktor internal, eksternal, serta kendala teknis pada perangkat absensi. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi *finger print* di LPP RRI Kupang cukup efektif dalam meningkatkan disiplin kerja ASN, tetapi efektivitasnya perlu didukung oleh pengawasan yang konsisten, pemeliharaan sistem, dan peningkatan kesadaran disiplin pegawai.

Kata Kunci:

Akuntabilitas, Sistem Kehadiran, Pegawai Negeri Sipil, Disiplin, Absensi Sidik Jari

Keywords:

Accountability, Attendance System, Civil Servants, Discipline, Fingerprint Attendance

Abstract

This study was motivated by the implementation of a fingerprint attendance system at LPP RRI Kupang aimed at improving the work discipline of Civil Servants, although disciplinary violations and technical obstacles were still observed. The study aimed to analyze the effectiveness of fingerprint attendance implementation in improving the work discipline of Civil Servants at LPP RRI Kupang. A qualitative approach with a descriptive analytical design was employed. The study involved 20 informants selected through purposive sampling, consisting of managers and employees from various divisions within the institution. Data were collected through interviews, observations, and documentation and were analyzed using the Miles and Huberman model, including data reduction, data display, conclusion drawing, and verification. The findings revealed that the fingerprint attendance system improved the objectivity of attendance records, strengthened supervision, enhanced employees' adaptability to technology-based work systems, and increased accountability in performing duties. However, employee tardiness remained fluctuating throughout 2025, and several internal, external, and technical barriers were identified. The study concludes that the implementation of the fingerprint attendance system at LPP RRI Kupang is reasonably effective in improving the work discipline of Civil Servants, although its effectiveness requires continuous supervision, regular system maintenance, and stronger employee awareness of discipline.

PENDAHULUAN

Birokrasi merupakan tata aturan yang mengatur pelaksanaan pekerjaan secara terorganisasi dan menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, birokrasi harus didukung oleh pemahaman hukum yang tinggi, kedisiplinan, serta profesionalisme aparatur. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kuat, disiplin, dan bertanggung jawab, reformasi birokrasi diarahkan pada peningkatan kualitas kinerja dan citra instansi pemerintah. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap ketepatan waktu, tanggung jawab, dan prestasi kerja pegawai. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin pegawai adalah kehadiran, sehingga diperlukan sistem absensi yang mampu mencatat dan mengelola data kehadiran secara akurat. Pada masa lalu, banyak organisasi menerapkan sistem absensi manual yang rentan terhadap manipulasi dan praktik titip absensi, sehingga menyulitkan pengawasan serta penegakan disiplin pegawai (Nurhajati & Malinda, 2021).

Perkembangan globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong transformasi tata kelola pemerintahan melalui penerapan *e-government*. Pemanfaatan teknologi dalam penyelenggaraan pemerintahan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas pelayanan publik. Komitmen pemerintah terhadap pengembangan *e-government* ditunjukkan melalui Instruksi Presiden RI No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*. Salah satu implementasinya adalah penggunaan absensi sidik jari (*fingerprint*) sebagai sarana pengendalian kehadiran pegawai. Sistem ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya *good governance* melalui pencatatan kehadiran yang lebih akurat, transparan, dan akuntabel (Inpres RI, 2003).

Sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral, dan tidak komersial, LPP RRI Kupang memiliki tanggung jawab dalam menyebarkan informasi, pendidikan, hiburan, serta menjalankan fungsi kontrol sosial bagi masyarakat. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, LPP RRI Kupang telah menerapkan sistem absensi *fingerprint* sejak tahun 2015. Penerapan sistem tersebut bertujuan untuk mempermudah pengawasan kehadiran pegawai, meningkatkan kedisiplinan, serta mendukung otomatisasi pengelolaan data kehadiran. Namun, pelaksanaan absensi *fingerprint* di LPP RRI Kupang masih menghadapi berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa tujuan penerapannya belum sepenuhnya tercapai.

Permasalahan tersebut terlihat dari masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh sejumlah pegawai, seperti datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, meninggalkan kantor pada jam kerja setelah melakukan absensi, serta memanfaatkan waktu kerja secara tidak efektif. Selain itu, terdapat kendala teknis berupa mesin *fingerprint* yang mengalami eror dan kapasitas penyimpanan sidik jari yang penuh sehingga menghambat proses absensi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi absensi belum sepenuhnya mampu mendorong perubahan perilaku disiplin pegawai sebagaimana yang diharapkan dalam penerapan sistem berbasis teknologi.

Permasalahan kedisiplinan pegawai juga tercermin dari data rekapitulasi absensi *fingerprint* bulan Juli, Agustus, dan September 2025. Pada bulan Juli, tingkat keterlambatan pegawai tercatat sebesar 15% dari total pegawai. Angka tersebut meningkat menjadi 30% pada bulan Agustus dan sedikit menurun menjadi 25% pada bulan September. Fluktuasi tingkat keterlambatan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kehadiran pegawai masih belum stabil meskipun sistem absensi *fingerprint* telah diterapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tujuan penerapan teknologi absensi dengan realitas disiplin kerja pegawai di lingkungan LPP RRI Kupang.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas penerapan absensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di LPP RRI Kupang. Penelitian ini penting dilakukan karena kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi dan kualitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus kajian yang menelaah efektivitas penerapan absensi *finger print* di LPP RRI Kupang berdasarkan kondisi aktual yang masih menunjukkan berbagai bentuk pelanggaran disiplin dan kendala teknis dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi LPP RRI Kupang dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sistem absensi berbasis teknologi di lingkungan pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitik untuk menganalisis efektivitas penerapan absensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di LPP RRI Kupang. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi melalui penggambaran dan analisis kondisi secara langsung di lapangan. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive*, pengumpulan data menggunakan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini dilaksanakan di LPP RRI Kupang sebagai lokasi yang menjadi objek kajian terkait penerapan absensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai penerapan absensi *finger print* dan dampaknya terhadap disiplin kerja pegawai. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan absensi di lingkungan LPP RRI Kupang. Dokumentasi digunakan sebagai pendukung data berupa arsip, laporan, maupun dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Analisis data dilakukan dengan model yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2010), yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan sejak data dikumpulkan hingga penelitian selesai sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas penerapan absensi *finger print* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Menurut Sugiyono, *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada tujuan tertentu dengan memilih individu yang dianggap paling mengetahui informasi yang dibutuhkan. Informan dalam penelitian ini terdiri atas informan kunci, informan utama, dan informan tambahan yang memiliki pemahaman mengenai penerapan absensi *finger print* di LPP RRI Kupang. Jumlah informan yang terlibat sebanyak 20 orang yang terdiri atas Kepala Kasubbag Tata Usaha, pegawai Tata Usaha, Kepala Kasubbag Siaran, pegawai bidang Siaran, Kepala Kasubbag Lembaga Penyelenggara Usaha (LPU), pegawai bidang LPU, Kepala Kasubbag Teknologi dan Media Baru (TMB), serta pegawai bidang TMB.

Prosedur penelitian diawali dengan penentuan fokus penelitian yang meliputi pencapaian target, kemampuan adaptasi, dan akuntabilitas dalam penerapan absensi *finger print*. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap informan yang telah ditentukan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui proses reduksi data untuk memilih dan memfokuskan informasi yang relevan, dilanjutkan dengan penyajian data dalam bentuk narasi sehingga memudahkan pemahaman terhadap temuan penelitian, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Miles dan Huberman, 2010). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu sebagaimana dijelaskan oleh Wijaya (2018), sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang lebih tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Kupang.

I. Pencapaian target

LPP RRI Kupang mulai menerapkan sistem absensi *finger print* sejak tahun 2015 sebagai pengganti absensi manual yang dinilai kurang objektif dan rentan terhadap manipulasi. Perubahan ini dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, terutama dalam kepatuhan terhadap jam masuk dan pulang kerja, karena waktu kehadiran tercatat secara otomatis dan akurat. Di LPP RRI Kupang terdapat dua kategori pegawai, yaitu pegawai operasional yang bekerja di luar jam kerja rutin, termasuk sistem shift dan hari libur, serta pegawai nonoperasional yang bekerja pada jam kerja normal dan umumnya menempati posisi administratif. Penerapan absensi *finger print* merupakan bentuk pengawasan yang bertujuan mendukung pencapaian target organisasi melalui peningkatan kedisiplinan pegawai, menging Berikut hasil pengulangan dengan *italic* pada kata asing:

A. Pegawai Masuk Tepat Waktu

Ketepatan waktu masuk kerja merupakan salah satu target kedisiplinan yang ingin dicapai LPP RRI Kupang melalui penerapan sistem absensi *finger print*. Pegawai non-operasional diwajibkan masuk pukul 07.30 WITA, sedangkan pegawai operasional mengikuti sistem *shift*, yaitu pukul 05.00, 10.00, dan 16.30 WITA. Sistem absensi *finger print* diterapkan untuk meningkatkan disiplin serta mencegah manipulasi absensi yang sering terjadi pada sistem manual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mematuhi ketentuan jam masuk kerja. Namun, data rekapitulasi absensi tahun 2025 memperlihatkan tingkat keterlambatan yang masih berfluktuasi. Persentase keterlambatan terendah terjadi pada Februari (7%) dan tertinggi pada November (45%). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin pegawai mengalami peningkatan, kepatuhan terhadap jam masuk kerja belum sepenuhnya konsisten.

Untuk mengatasi keterlambatan, LPP RRI Kupang menerapkan sanksi berupa surat teguran dan pemotongan Tunjangan Kinerja (TUKIN) sesuai Peraturan Direktur Utama LPP RRI Nomor I Tahun 2024. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha, pegawai bidang siaran, dan staf kepegawaian, sistem absensi *finger*

print dinilai mampu meningkatkan kedisiplinan serta mempermudah penyusunan laporan absensi karena data kehadiran tercatat secara otomatis dan akurat.

Dengan demikian, penerapan sistem absensi *finger print* telah memberikan dampak positif terhadap disiplin jam masuk pegawai, namun belum sepenuhnya efektif dalam mewujudkan ketepatan waktu secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih intensif, penegakan sanksi yang konsisten, dan peningkatan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja.

B. Pegawai yang Pulang Tepat Waktu

Selain mengatur jam masuk kerja, penerapan sistem absensi *finger print* di LPP RRI Kupang juga bertujuan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam pulang kerja. Pegawai non-operasional diwajibkan pulang pukul 16.00 WITA, sedangkan pegawai operasional mengikuti jadwal *shift* masing-masing, yaitu pukul 11.00, 17.30, dan 00.00 WITA.

Sistem absensi *finger print* mengharuskan pegawai melakukan pemindaian sidik jari saat keluar kantor sehingga praktik titip absen yang sering terjadi pada sistem manual tidak lagi dapat dilakukan. Kondisi ini menciptakan efek jera karena data jam pulang tersimpan secara otomatis dan dapat diperiksa sewaktu-waktu oleh atasan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai bidang penyiaran dan SDM, sebagian besar pegawai telah mematuhi ketentuan jam pulang sesuai jadwal yang berlaku. Meskipun masih ditemukan beberapa pegawai yang pulang sebelum waktunya, pelanggaran tersebut ditindak melalui teguran langsung dan pemotongan TUKIN sesuai Peraturan Direktur Utama LPP RRI Nomor 1 Tahun 2024.

Dengan demikian, penerapan sistem absensi *finger print* dinilai cukup efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai terkait ketepatan waktu pulang kerja. Sistem ini tidak hanya memperkuat pengawasan, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kehadiran pegawai karena seluruh data terekam secara otomatis dan tidak dapat dimanipulasi.

Dengan demikian, sistem *finger print* tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen pengawasan yang secara tidak langsung mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam mematuhi jam pulang kerja.

Tabel 1. Rekapulasi absensi *finger print* LPP RRI Kupang pada bulan Januari, Februari, dan Maret 2025.

NO	Bidang	Jmlh Pegawai	BULAN																	
			Januari						Februari						Maret					
			H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW
1	Operasional	52	49	1	2	0	15	9	50	1	1	0	4	2	49	1	2	0	13	8
2	Non Operasional	24	20	1	3	0	10	2	20	1	2	1	1	1	15	3	4	2	7	4

sumber: LPP RRI Kupang 2025

Catatan :

H : Hadir

S : Sakit

I : Ijin/ Cuti

A : Tidak ada keterangan/ Alpa

TH : Terlambat Hadir

PSW : Pulang Sebelum Waktunya

Berdasarkan data rekapitulasi absensi finger print selama tiga bulan pertama, tingkat keterlambatan pegawai menunjukkan pola yang tidak stabil. Pada bulan Januari, persentase keterlambatan tercatat cukup tinggi yakni 33%, yang berarti hampir sepertiga dari total pegawai mengalami keterlambatan. Kondisi ini kemudian membaik secara drastis pada bulan Februari dengan penurunan signifikan menjadi hanya 7%, Namun, perbaikan tersebut tidak bertahan lama karena pada bulan Maret tingkat keterlambatan kembali melonjak menjadi 26%, menunjukkan bahwa perubahan perilaku yang terjadi di bulan Februari bersifat sementara dan belum menjadi kebiasaan yang melekat pada pegawai.

Tabel 2. Rekapulasi absensi finger print LPP RRI Kupang pada april, mei dan juni 2025

NO	Bidang	Jmlh Pegawai	BULAN																	
			April						Mei						Juni					
			H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW
1	Operasional	52	48	0	2	2	14	13	49	3	1	0	18	10	42	2	6	2	16	12
2	Non Operasional	24	20	0	4	0	3	3	20	1	3	0	6	4	18	2	4	0	10	5

sumber: LPP RRI Kupang 2025

Catatan :

H : Hadir

S : Sakit

I : Ijin/ Cuti

A : Tidak ada keterangan/ Alpa

TH : Terlambat Hadir

PSW : Pulang Sebelum Waktunya

Pada periode April–Juni, terlihat adanya peningkatan pelanggaran disiplin, terutama dalam hal keterlambatan hadir. Data menunjukkan bahwa pada bulan April terdapat sekitar 22% pegawai yang terlambat, kemudian meningkat pada bulan Mei menjadi 31%, dan terus meningkat hingga mencapai 34% pada bulan Juni. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada periode tersebut mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Tabel 3. Rekapulasi absensi finger print LPP RRI Kupang pada mber bulan Juli, Agustus, dan Septe2025.

NO	Bidang	Jmlh Pegawai	BULAN																	
			Juli						Agustus						September					
			H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW
1	Operasional	52	42	3	6	1	19	10	50	1	1	2	19	16	49	2	1	1	17	16
2	Non Operasional	24	19	1	4	0	7	4	22	0	1	1	8	6	22	0	1	1	9	6

sumber: LPP RRI Kupang 2025

Catatan :

H : Hadir

S : Sakit

I : Ijin/ Cuti

A : Tidak ada keterangan/ Alpa

TH : Terlambat Hadir

PSW : Pulang Sebelum Waktunya

Pada periode Juli–September, terlihat adanya peningkatan pelanggaran disiplin, terutama pada keterlambatan hadir. Dalam data dijelaskan bahwa pada bulan Juli terdapat sekitar 15% pegawai yang terlambat, kemudian meningkat menjadi 30% pada bulan Agustus, dan sedikit menurun menjadi 25% pada bulan September. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai mengalami fluktuasi dan belum konsisten. Meskipun sistem finger print mampu mencatat kehadiran secara akurat, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menaati jam kerja.

Tabel 4. Rekapulasi absensi finger print LPP RRI Kupang pada bulan Oktober, November dan Desember 2025.

NO	Bidang	Jmlh Pegawai	BULAN																	
			Oktober						November						Desember					
			H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW	H	S	I	A	TH	PSW
1	Operasional	52	47	1	4	0	18	10	45	1	7	1	24	15	45	0	7	0	14	8
2	Non Operasional	24	21	0	3	0	8	4	23	0	1	0	10	4	19	0	5	0	10	2

sumber: LPP RRI Kupang 2025

Catatan :

H : Hadir

S : Sakit

I : Ijin/ Cuti

A : Tidak ada keterangan/ Alpa

TH : Terlambat Hadir

PSW : Pulang Sebelum Waktunya

Sementara itu, pada periode Oktober–Desember, data menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai mengalami fluktuasi. Pada bulan Oktober, persentase pegawai yang terlambat tercatat sebesar 34%, kemudian meningkat signifikan pada bulan November menjadi 45%, dan kembali menurun pada bulan Desember menjadi 31%. Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun terjadi lonjakan keterlambatan di pertengahan periode, tingkat kedisiplinan pegawai menunjukkan perbaikan pada akhir periode tersebut.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi finger print LPP RRI Kupang selama dua belas bulan pada tahun 2025, tingkat keterlambatan pegawai secara keseluruhan menunjukkan pola yang fluktuatif dan cenderung meningkat dari waktu ke waktu. Pada triwulan pertama (Januari–Maret), keterlambatan dimulai pada angka yang cukup tinggi

sebesar 33%, sempat menurun drastis menjadi 7% pada Februari, namun kembali melonjak ke 26% pada Maret, mengindikasikan bahwa perbaikan disiplin yang terjadi belum bersifat permanen. Memasuki triwulan kedua (April–Juni), tren keterlambatan menunjukkan peningkatan yang konsisten dari 22% menjadi 31%, dan mencapai 34% pada Juni, yang mencerminkan penurunan kedisiplinan yang semakin nyata. Pada triwulan ketiga (Juli–September), pola fluktuasi kembali terulang dengan lonjakan dari 15% ke 30% lalu sedikit mereda ke 25%, menandakan bahwa kepatuhan pegawai terhadap jam kerja masih belum stabil meskipun sistem finger print telah berjalan. Kondisi paling kritis terjadi pada triwulan keempat (Oktober–Desember), dimana keterlambatan mencapai puncaknya pada November sebesar 45%, tertinggi sepanjang tahun, sebelum kembali turun ke 31% pada Desember.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi finger print di LPP RRI Kupang belum sepenuhnya mampu mendorong perubahan perilaku yang konsisten pada pegawai. Meskipun sistem tersebut mampu merekam kehadiran secara akurat dan objektif, tingkat keterlambatan yang terus berfluktuasi sepanjang tahun mencerminkan bahwa diperlukan upaya pembinaan disiplin yang lebih sistematis dan berkelanjutan, tidak hanya bertumpu pada mekanisme pencatatan semata, tetapi juga pada penguatan pengawasan, pemberian sanksi yang tegas, serta peningkatan kesadaran pegawai akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan jam kerja yang berlaku.

2. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi pegawai di LPP RRI Kupang terlihat dari kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem absensi dari manual menjadi *finger print*. Pegawai non-operasional bekerja pada pukul 07.30–16.00 WITA, sedangkan pegawai operasional mengikuti sistem *shift* sesuai jadwal yang telah ditentukan. Penerapan absensi *finger print* menuntut pegawai untuk lebih disiplin karena data kehadiran tercatat secara otomatis dan sulit dimanipulasi. Perubahan ini dilakukan untuk mengatasi kelemahan sistem absensi manual yang memungkinkan terjadinya manipulasi kehadiran, seperti praktik titip absen kepada rekan kerja.

A. Pegawai yang Cepat Menyesuaikan Diri

Sebagian besar pegawai LPP RRI Kupang menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap penerapan sistem absensi *finger print*. Pegawai yang cepat menyesuaikan diri umumnya memiliki kesadaran tinggi akan tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), kemampuan manajemen waktu yang baik, serta kemauan untuk mengubah kebiasaan agar sesuai dengan sistem yang berlaku. Sistem *finger print* yang mencatat kehadiran secara otomatis dan tidak dapat dimanipulasi mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan membiasakan diri datang lebih awal ke kantor.

Kecepatan adaptasi pegawai juga dipengaruhi oleh adanya konsekuensi administratif dan finansial berupa pemotongan tunjangan kinerja (*tukin*) bagi pegawai yang terlambat. Faktor ini memperkuat motivasi pegawai untuk mematuhi ketentuan jam kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menganggap penyesuaian terhadap sistem baru tidak terlalu sulit karena didukung oleh kesadaran pribadi, kemampuan mengatur waktu, dan pemahaman bahwa disiplin kehadiran merupakan kewajiban sebagai ASN.

Secara keseluruhan, keberhasilan adaptasi pegawai ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu kesadaran profesional, kemampuan manajemen waktu, dan pemahaman terhadap konsekuensi yang menyertai sistem absensi *finger print*. Ketiga faktor tersebut mendorong proses adaptasi berlangsung relatif cepat dan berkelanjutan.

B. Pegawai yang Mengalami Hambatan dalam Adaptasi

Tidak semua pegawai dapat langsung beradaptasi dengan baik terhadap penerapan sistem absensi *finger print* di LPP RRI Kupang. Data rekapitulasi absensi tahun 2025 menunjukkan tingkat keterlambatan yang masih berfluktuasi, dengan persentase tertinggi mencapai 45% pada bulan November. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sistem belum sepenuhnya mampu membentuk perilaku disiplin yang konsisten.

Hambatan adaptasi yang dialami pegawai berasal dari beberapa faktor. Pertama, faktor internal, terutama pada pegawai perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga sehingga harus membagi waktu antara urusan keluarga dan pekerjaan. Kedua, faktor eksternal berupa jarak tempat tinggal yang jauh, kondisi jalan, dan kendala transportasi yang dapat menyebabkan keterlambatan. Ketiga, faktor teknis, seperti gangguan pada mesin *finger print* dan keterbatasan kapasitas penyimpanan data sidik jari yang menghambat proses absensi.

Dengan demikian, keberhasilan penerapan sistem absensi *finger print* tidak hanya bergantung pada kedisiplinan pegawai, tetapi juga memerlukan dukungan berupa pengawasan yang lebih optimal, penegakan sanksi sesuai peraturan, pemeliharaan perangkat secara berkala, serta peningkatan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja.

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan sikap tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), salah satu bentuk akuntabilitas adalah disiplin kerja, yaitu menjalankan tugas serta menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. Di LPP RRI Kupang, akuntabilitas diwujudkan melalui pertanggungjawaban pegawai kepada Kepala Stasiun dalam evaluasi kehadiran yang menjadi dasar penentuan pemotongan Tunjangan Kinerja (*tukin*).

Pemotongan *tukin* mengacu pada Peraturan Direktur Utama LPP RRI Nomor 1 Tahun 2024 tentang Pedoman Ketentuan Jam Kerja dan Tata Cara Pemberian, Pemotongan, serta Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja. Pegawai yang terlambat masuk kerja dikenakan sanksi berdasarkan tingkat keterlambatan, yaitu TL1 (1–30 menit) sebesar 0,5% per hari, TL2 (31–60 menit) sebesar 0,75% per hari, TL3 (61–90 menit) sebesar 1% per hari, dan TL4 (lebih dari 91 menit) sebesar 1,5% per hari.

Selain itu, pegawai yang pulang sebelum waktu yang ditentukan (*PSW*) juga dikenakan pemotongan *tukin*. Besaran pemotongan meliputi PSW1 (1–30 menit) sebesar 0,5% per hari, PSW2 (31–60 menit) sebesar 0,75% per hari, PSW3 (61–90 menit) sebesar 1% per hari, dan PSW4 (lebih dari 91 menit) sebesar 1,5% per hari. Ketentuan ini bertujuan meningkatkan akuntabilitas dan kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.

A. Pertanggungjawaban Pegawai Kepada Atasan

Penerapan sistem absensi *finger print* di LPP RRI Kupang telah meningkatkan akuntabilitas pegawai kepada atasan melalui pencatatan kehadiran yang otomatis, akurat, dan tidak dapat dimanipulasi. Setiap pegawai bertanggung jawab

secara mandiri atas kehadiran dan penyelesaian tugasnya, di mana keterlambatan maupun ketidakhadiran akan berdampak langsung pada pemotongan Tunjangan Kinerja (*tukin*) sesuai ketentuan yang berlaku.

Tanggung jawab pegawai tidak hanya terbatas pada disiplin kehadiran, tetapi juga mencakup pencapaian target kinerja serta pelaksanaan tugas kedinasan. Pegawai yang menjalankan tugas di luar kantor tetap diwajibkan melengkapi surat dinas sebagai bukti pelaksanaan tugas sehingga aktivitas kerja tetap dapat dipertanggungjawabkan dalam sistem absensi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem *finger print* mendorong pegawai untuk lebih disiplin, meningkatkan tanggung jawab terhadap jam kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, sistem absensi *finger print* dinilai efektif dalam mendukung pertanggungjawaban pegawai kepada atasan karena menyediakan data kehadiran yang objektif dan transparan. Selain memudahkan proses evaluasi kedisiplinan, sistem ini juga mendukung penerapan sanksi dan penghargaan secara lebih adil sesuai Peraturan Direktur Utama LPP RRI Nomor 1 Tahun 2024. Namun, efektivitasnya tetap perlu didukung oleh pengawasan yang konsisten agar budaya akuntabilitas dapat semakin kuat di lingkungan LPP RRI Kupang.

KESIMPULAN

Penerapan sistem absensi *finger print* di LPP RRI Kupang secara umum telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama dalam aspek pencapaian target, kemampuan adaptasi, dan akuntabilitas. Sistem ini mampu mencatat kehadiran secara otomatis, objektif, dan transparan sehingga meminimalkan praktik manipulasi absensi yang sebelumnya berpotensi terjadi pada sistem manual. Dari aspek pencapaian target, sebagian besar pegawai telah mematuhi ketentuan jam masuk dan jam pulang kerja, meskipun tingkat keterlambatan masih menunjukkan pola fluktuatif sepanjang tahun 2025 dengan persentase tertinggi mencapai 45% pada bulan November. Dari aspek kemampuan adaptasi, sebagian besar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan sistem baru melalui peningkatan kesadaran disiplin, kemampuan manajemen waktu, dan pemahaman terhadap konsekuensi administratif yang berlaku. Dari aspek akuntabilitas, sistem *finger print* mendorong peningkatan tanggung jawab pegawai terhadap kehadiran dan pelaksanaan tugas karena seluruh aktivitas kehadiran terdokumentasi secara akurat dan menjadi dasar evaluasi kinerja.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa efektivitas sistem absensi *finger print* belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat hambatan yang berasal dari faktor internal, eksternal, dan teknis, seperti peran ganda pegawai, kendala transportasi, serta gangguan pada perangkat absensi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya dilakukan pada satu instansi sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada organisasi lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak instansi dan mengombinasikan pendekatan kualitatif serta kuantitatif agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Secara praktis, LPP RRI Kupang perlu meningkatkan pengawasan, melakukan pemeliharaan sistem secara berkala, menerapkan sanksi secara konsisten, serta memperkuat pembinaan disiplin pegawai agar tujuan penerapan sistem absensi berbasis teknologi dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. (2003). Pemerintah Republik Indonesia. <https://jdih.kominfo.go.id>
- Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Direktur Utama Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Pedoman Ketentuan Jam Kerja dan Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia*. LPP RRI.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2010). *Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru* (T. R. Rohidi, Trans.). UI Press.
- Nurhajati, N., & Malinda, C. (2021). *Dampak penerapan absensi finger print dengan kedisiplinan pegawai di UPTD Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung*. *Publiciana*, 14(1). <https://doi.org/10.36563/publiciana.v14i1.299>
- Ri, I. (N.D.) 2003. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan E Government.
https://jdih.kominfo.go.id/Storage/Files/1427874223_Inpres_No_3_Th_2003.Pdf
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya. (2018). *Analisis data kualitatif: Ilmu pendidikan teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.