

**DAMPAK PENGGUNAAN FINGERPRINT DALAM PENINGKATAN DISIPLIN KERJA  
TENAGA HARIAN LEPAS PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH KOTA MANADO**

**INKA V. SINGAL**

**FEMMY M. G. TULUSAN**

**HELLY F. KOLON DAM**

**ABSTRACT**

*The purpose of this article is to determine the causes of the fingerprint's net when implementing the THL discipline at the DPRD Kota Manado. This paper employs a descriptive method for measuring quality. In this case, the information comes from the office, the employee and THL. The discipline of discipline can be broken down into four categories: the impact of policies based on circumstances or groups in the first target or main objective of the policy, the impact of policies based on conditions at that time and conditions in the upcoming mass, and the impact of policies based on current conditions. Observations, surveys, and studies are used to collect data using Miles and Huberman's statistical analysis models and techniques. It should be noted that despite the fact that the discipline of THL is present, it does not prevent the impact of using fingerprints from affecting problems or weaknesses in using fingerprints, namely constraints from the individual in question. Despite the fact that there was an error that had occurred, there was still a THL that was missing, and it continued to do so after the wake-up call had been made. However, as a result of the correction process described above, THL continued to be suspended for a longer period of time. In addition, there is a common denominator among the participants, which is the presence of an expert that is essential for the development of the fingerprint, and it is essential for the operationalization of the fingerprint.*

**Keywords :** *Impact, Use of fingerprint, Work disiplin*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peningkatan disiplin kerja THL Sekretariat DPRD Kota Manado dengan menggunakan sidik jari. Pendekatan kualitatif dipadukan dengan pendekatan deskriptif dalam penelitian ini. Kepala bagian umum, pegawai, dan THL menjadi narasumber penelitian ini. Dampak kebijakan terhadap kondisi atau kelompok di luar sasaran atau tujuan utama kebijakan, dampak kebijakan terhadap keadaan saat ini dan keadaan di masa yang akan datang, dan dampak kebijakan terhadap kebijakan itu sendiri dapat dilihat dari tiga sudut pandang. : dampak kebijakan yang diharapkan (intended competencies) atau dampak yang tidak diharapkan (unintended competencies). Memanfaatkan metode analisis model analisis data Miles dan Huberman, observasi, wawancara, dan tinjauan literatur digunakan untuk mengumpulkan data. Berdasarkan temuan studi tersebut, dapat dilihat dampak dari penggunaan *fingerprint* ini sangat membantu dalam meningkatkan kedisiplinan dari para THL yang ada, tetapi tidak dapat dipungkiri masih ada kendala atau kelemahan dari penggunaan *fingerprint* ini yaitu kendala dari mesin itu sendiri yang terkadang mengalami error, juga masih ada saja THL yang terlambat, dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, tetapi secara keseluruhan dengan penggunaan *fingerprint* ini tentunya sangat membantu dalam hal membangun citra baik dari Sekretariat DPRD Kota Manado dimana dalam penggunaannya memberikan dorongan kepada para THL untuk datang tepat waktu dan menjadi lebih disiplin. Adapun saran dari peneliti yaitu perlunya pengawasan secara langsung oleh para atasan disetiap bagian, diperlukan adanya ahli yang dikhususkan dalam mengontrol mesin *fingerprint*, serta perlu adanya anggaran yang khusus disediakan untuk operasionalisasi penggunaan fingerprint.

**Kata Kunci :** *Dampak, Penggunaan Fingerprint, Disiplin Kerja*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai cita-cita dan tujuan yang tertuang dalam UUD 1945, birokrasi pemerintah pusat dan daerah memegang peranan penting. Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Sumber Daya Manusia, dan Peraturan Walikota Manado Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Harian Lepas untuk Mendukung Pekerjaan Pemerintah. Alhasil, reformasi di bidang lain terus berjalan seiring dengan upaya mendorong efisiensi birokrasi. Aspek organisasi dan tata kelola pemerintahan termasuk dalam reformasi birokrasi saat ini yang telah dan terus dilaksanakan. Reorganisasi organisasi birokrasi itu sendiri menjadi fokus reformasi birokrasi; sedangkan pengelolaan sumber daya aparatur birokrasi ditingkatkan sebagai bagian dari reformasi manajemen pemerintahan.

Meskipun telah dilaksanakan reformasi birokrasi, kinerja birokrasi pemerintah masih di bawah standar, antara lain: 1) Ukuran dan organisasi birokrasi pemerintah belum memadai atau belum berfungsi penuh; 2) masih terdapatnya pemahaman peraturan dan pedoman di bidang perangkat yang masih tertutup, bertentangan, kabur dan banyak; (3) Dalam penyelenggaraan pemerintahan masih terdapat penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, dan kurangnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; (4) Pelayanan publik gagal memenuhi hak dasar warga negara dan penduduk serta tidak mengakomodir kepentingan seluruh lapisan masyarakat; (5) Birokrasi yang profesional, efektif, dan efisien belum sepenuhnya didukung oleh pola pikir dan budaya kerja birokrat (*culture-set*); Karena belum mencapai kinerja sektoral yang lebih baik (*better performance*), para birokrat kurang memiliki pola pikir yang melayani masyarakat dan tidak berorientasi pada hasil atau

outcome. (Sembiring, 2012). Jelas bahwa salah satu bidang yang belum menunjukkan kinerja maksimal pada birokrasi publik adalah bidang pelayanan publik.

DPRD Kota Manado merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berfungsi sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan daerah. Selain itu, DPRD merupakan bagian dari penyelenggaraan pemerintahan daerah dan memikul tanggung jawab yang sama dengan pemerintah daerah dalam menetapkan peraturan daerah untuk kesejahteraan rakyat. Fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan DPRD Kota Manado tumpang tindih.

Sekretariat DPRD Kota Manado merupakan bagian dari pelayanan DPRD yang dijalankan oleh seorang Sekretaris DPRD. Ini memiliki 53 karyawan dan 87 karyawan THL. Mereka secara teknis berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada walikota melalui Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD melapor kepada Walikota melalui Sekretariat DPRD.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian pertama, penelitian yang dilakukan oleh Indah Pangkey, Femmy Tulusan, dan Florence Lengkong, terkait dengan dampak ekonomi dan kesehatan masyarakat umum dari kebijakan pandemi covid-19 di Desa Lemoh Uner, Kecamatan Tombariri Timur, Kabupaten Minahasa. Studi ini bertujuan untuk mengetahui dampak ekonomi atau finansial dan kesehatan masyarakat umum dari strategi pengendalian pandemi Covid-19. Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Warga Desa Lemoh Uner

mengalami penurunan taraf hidup. Hal ini karena mayoritas masyarakat tidak lagi berdagang atau bekerja.

Mereka yang bekerja informal dengan pekerjaan sehari-hari dan gaji yang tidak pasti juga mengalami penurunan gaji yang cukup rendah. Turunnya gaji menyebabkan pemanfaatan pada orang-orang yang bekerja di sektor informal juga berkurang.

2. Penelitian kedua, dilakukan oleh Mas Ama Samidu, Salmin Dengo dan Helly Kolondam (2020) penelitian tentang dampak kebijakan pemekaran wilayah (suatu studi di Kecamatan Ratahan Timur Minahasa Tenggara). Tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh strategi penyuluhan provinsi di Kecamatan Ratahan Timur Minahasa Tenggara. Dalam penelitian ini digunakan metode Pendekatan deskriptif-Kualitatif. Orang-orang di luar Kecamatan Ratahan Timur yang terlibat dalam kegiatan atau urusan dengan pemerintah Kabupaten Ratahan Timur, khususnya dalam hal pelayanan publik, diuntungkan oleh kebijakan pemekaran kecamatan. Menurut kajian ini, dampak kebijakan perluasan terhadap perolehan pelayanan publik dari pemerintah daerah dan perluasan ketersediaan sarana dan prasarana dikaji dalam penelitian ini, ekonomi masyarakat dan masyarakat secara keseluruhan, serta mengatasi atau menyelesaikan masalah sosial, khususnya kejahatan, kemiskinan, dan pengangguran.
3. Penelitian ketiga, dibawakan oleh Florence Lengkong, Very Y. Londa, dan El Fitria Rompas. Tentang Dampak Kebijakan Penggunaan Sidik Jari di SMP Negeri 2 Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara. Tujuan penelitian adalah untuk

mengetahui bagaimana dampak kebijakan penggunaan sidik jari di SMP Negeri 2 Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara yang dirasakan. Penelitian ini menggunakan desain kualitatif sebagai metodenya. Konsekuensi dari percakapan dari eksplorasi yang diarahkan oleh ilmuwan adalah bahwa pemanfaatan penggunaan sidik jari di SMP Negeri 2 Ratahan diduga pada hakekatnya mempengaruhi disiplin kerja dan lebih jauh lagi dalam pelaksanaan latihan-latihan mendidik dan pembelajaran. Selain itu, dipandang penting untuk menggarap sifat penyelenggaraan pembelajaran di sekolah serta upaya melahirkan siswa yang berkualitas.

4. Penelitian keempat, dilakukan oleh Alya Fauziah Wardana, Joyce Jacinta Rares, dan Salmin Dengo (2021). Tentang Dampak Reformasi Birokrasi (Konsentrasi rekonstruksi pada Dinas Sosial Wilayah Sulut). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak restrukturisasi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Salah satu aspek dari agenda reformasi birokrasi adalah penataan manajemen atau dikenal juga dengan reformasi struktur birokrasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah secara dramatis dan mengembalikan citra baik birokrasi di mata publik. Proses penataan kembali struktur yang sudah ada, baik melalui perampingan maupun divestasi, dapat diartikan sebagai bagian dari Reformasi Struktur Birokrasi.

## KONSEP TEORI

### Konsep Fingerprint

Menurut Ifa H. Misbach (2011; 47) Sidik jari adalah struktur genetik yang terlihat seperti kerangka yang sangat detail dan merupakan tanda yang dimiliki manusia yang tidak dapat diubah atau dihilangkan. Mirip dengan self-barcode, sidik jari menunjukkan bahwa tidak ada dua orang yang sama. Sidik jari akurat, tahan lama, dan mudah diklasifikasi.

Kemudian menurut Suyadi (2011; 103) sidik jari adalah kulit pada bagian tengah tangan atau kaki yang ditumbuhi oleh garis-garis kecil yang disebut gerinda tepi. Sidik jari tidak terpengaruh oleh kondisi apa pun atau bahkan berubah sepanjang hidup, dan keakuratannya berkisar antara 90 hingga 95 persen.

Menurut Setiawan (2017), didefinisikan sebagai proses pengumpulan informasi tentang kehadiran atau ketidakhadiran pekerja atau karyawan. Kemudian Fadila dan Septiana, (2019) mengungkapkan bahwa pembolosan adalah gerakan normal yang dilakukan oleh pegawai untuk menunjukkan bahwa spesialis/pekerja ada atau tidak ada di tempat kerja di kantor. Penggunaan fingerprint adalah inovasi partisipasi yang digunakan di banyak tempat kerja. Kerangka partisipasi fingerprint adalah kerangka partisipasi yang memanfaatkan sidik jari. Karena tidak ada dua orang yang memiliki sidik jari yang identik. Pendapat lain dikemukakan oleh Ilmianah (2016) bahwa partisipasi unik kesan jari adalah inovasi pencatatan yang berarti meningkatkan kecukupan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat atau teori yang berkaitan dengan penelitian diatas maka penulis merujuk pada teori Anderson dalam Islamy dan Winarno (2016) mencakup 5 dimensi sebagai berikut:

1. Dampak kebijakan yang diharapkan (*inteded consequences*) atau yang

tidak diharapkan (*uninteded consequences*). Dampak kebijakan yang diharapkan tentunya dapat memberikan dampak positif bagi para THL yang menggunakan *fingerprint*, yaitu dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja serta sikap taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan dikantor terlebih perihal waktu dalam bekerja. Dan untuk dampak yang tidak diharapkan yaitu bisa saja terjadi *error* pada mesin *fingerprint* yang nantinya bisa membuat sidik jari para THL menjadi tidak terbaca oleh sistem dan mengakibatkan adanya keterangan tidak hadir dalam absensi THL tersebut.

2. Dampak kebijakan pada keadaan-keadaan atau kelompok-kelompok diluar atau yang bukan sasaran atau tujuan utama dari kebijakan tersebut. Penggunaan *fingerprint* juga dapat memberikan dampak dalam keadaan-keadaan atau kelompok-kelompok diluar THL, misalnya dampak kepada masyarakat dimana saat para pekerja atau THL memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dengan datang tepat waktu dan berada dikantor selama jam kantor maka tentu nantinya akan langsung dapat memberikan pelayanan kepada setiap masyarakat yang datang kekantor.
3. Dampak kebijakan pada keadaan sekarang dan keadaan yang dimasa akan datang. Dampak penggunaan fingerprint saat ini terbilang cukup efektif dalam meningkatkan dan mempertahankan tingkat kedisiplinan THL terlebih soal waktu dalam bekerja. Sementara untuk dampak dimasa yang akan datang yaitu dapat membuat para THL memiliki sikap disiplin yang akan menjadi contoh

dan panutan untuk regenerasi THL lain nantinya.

4. Dampak kebijakan terhadap (*direct costs*) yang dikeluarkan untuk membiayai kebijakan atau program tersebut. Dengan adanya penerapan absensi lewat *fingerprint* juga memberikan dampak dari segi pembiayaan, dimana anggaran untuk absensi manual yang biasanya menggunakan kertas dalam jumlah yang banyak dan dalam kurun waktu yang berkepanjangan dapat memakan biaya yang cukup banyak seiring berjalannya waktu, kini dapat dikurangi dengan adanya kebijakan mengganti sistem absensi dengan *fingerprint* yang tentunya selain lebih praktis tidak membutuhkan biaya atau pengeluaran terus-menerus untuk pengadaannya.
5. Dampak kebijakan terhadap biaya tidak langsung (*indirect costs*). Umumnya biaya tidak langsung mencakup seperti listrik, biaya pemeliharaan dan biaya lainnya yang berkaitan dengan kantor. Untuk dampak penggunaan *fingerprint* dalam pembiayaan tidak langsung tidak memakan banyak biaya karena tidak ada pemeliharaan secara khusus, serta untuk penggunaan listrik juga tidak terlalu memakan biaya.

### **Konsep Tenaga Harian Lepas**

Pekerja yang terikat hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima upah sesuai dengan jumlah hari bekerja, jam kerja, barang dan jasa yang disediakan, atau jenis pekerjaan yang diberikan, disebut pekerja harian lepas (THL) pada Kementerian Peraturan Ketenagakerjaan No. Per-06/Men/1985 Tentang Perlindungan. Dikenal sebagai THL karena individu tersebut tidak memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap, sedangkan

THL biasanya mengacu pada pekerja yang melakukan pekerjaan musiman atau pekerjaan khusus agen dan tidak dapat dipekerjakan pada waktu yang sama. Jika dilihat dari segi kebutuhan sumber daya manusia, THL akan menguntungkan karena memungkinkan pimpinan di instansi berkonsentrasi mengelola pekerjaan sekaligus mendukung pengalihan pekerjaan kepada pekerja atau pegawai tetap.

Menurut Ch. Tampongongoy (2019:09), penerapan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pekerja harian selama proses rekrutmen, antara lain:

- a) Harus memenuhi persyaratan dan keahlian calon pekerja lepas.
- b) Calon pegawai dengan tingkat inteligensi tinggi dan determinasi motivasi kerja yang kuat menjadi fokus proses seleksi. Selain itu, pengembangan dan pelatihan kerja digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan pegawai guna menghasilkan tenaga kerja yang memiliki etos kerja yang kuat dan prestasi kerja yang tinggi.
- c) Penanggung jawab tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja, bergantung pada hasil proses seleksi saat membuat keputusan penempatan tenaga kerja.

### **Konsep Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi karena mendorong para pekerja untuk disiplin dalam bekerja, baik secara individu maupun kolektif. Selain itu, disiplin juga penting untuk mendidik pekerja/perwakilan dalam menyesuaikan dan lebih memilih standar, teknik dan strategi yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik. Konsep disiplin kerja didefinisikan oleh beberapa ahli, dan masing-masing ahli menjelaskannya dengan cara yang berbeda-beda. Penulis mencantumkan beberapa

definisi dari sejumlah ahli di bawah ini, antara lain: Hamali, sebagaimana dikemukakan pada tahun 2016: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi”. Sikap kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya adalah kedisiplinan. Kurang disiplinnya pegawai akan menjadi penghambat dan memperlambat tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan. Sinambela, sebagaimana dikemukakan dalam 2015: 335), yang menyatakan: Kerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh nilai positif. Kerja diartikan sebagai proses penanaman etos kerja disiplin dengan cara menanamkan nilai-nilai baru pada suatu unit sumber kerja dan mengubah atau menetapkan nilai-nilai baru pada pegawai lain.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini. Pendekatan pemeriksaan subyektif berbasis postpositivisme dalam penelitian objek alamiah dengan melibatkan peneliti sebagai instrumen utama. (2013 Sugiyono). Hasil dari wawancara, observasi, studi literatur, catatan lapangan, dan dokumen pendukung lainnya digunakan sebagai pengganti prosedur perhitungan statistik atau metode lain yang menggunakan pengukuran numerik untuk menghasilkan temuan penelitian kualitatif semacam ini. Penelitian yang akan dilakukan penulis memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana Dampak Penggunaan Fingerprint dalam Peningkatan Disiplin Kerja THL pada Sekretariat DPRD Kota Manado dengan indikator ukurannya adalah :

- 1) Dampak kebijakan yang diharapkan (inteded consequences) atau yang

tidak diharapkan (uninteded consequences).

- 2) Dampak kebijakan pada keadaan - keadaan atau kelompok - kelompok diluar atau yang bukan sasaran atau tujuan utama dari kebijakan tersebut.
- 3) Dampak kebijakan pada keadaan sekarang dan keadaan yang dimasa akan datang.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data sangat penting untuk penelitian. Pentingnya pemilihan informasi menuntut peneliti untuk dapat merancang dengan baik eksplorasi yang akan dilakukan. Proses pengumpulan informasi pada awalnya dilakukan dengan memanfaatkan informan atau sumber yang mungkin dapat dijadikan objek penelitian. Maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan ke lapangan dengan tujuan untuk mengamati objek penelitian, sehingga mempermudah peneliti dalam memahami kondisi lapangan. Observasi digunakan oleh peneliti guna mengetahui mengenai Dampak Penggunaan Fingerprint di Sekretariat DPRD Kota Manado.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah siklus responsif secara lisan yang dipimpin oleh setidaknya dua orang secara lugas. Faktanya adalah siklus ini berarti mendapatkan informasi yang berharga dalam penelitian oleh narasumber yang menanggapi semua pertanyaan dari pertemuan tersebut.

Wawancara ini bersifat *open and ded* dan dilakukan secara informal untuk menanyakan pendapat informan tentang suatu peristiwa tertentu yang terkait dengan penelitian yang akan diteliti. Dimana peneliti

akan menanyakan pendapat atau pandangan informan mengenai banyak hal tentunya sangat bermanfaat untuk penelitian. Agar wawancara dalam penelitian ini terfokus pada tujuan penelitian, maka peneliti akan menggunakan teknik wawancara dengan informan dan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disiapkan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah prosedur pemilihan informasi pilihan yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi berupa foto, laporan, catatan, data atau berbagai informasi yang berhubungan dan dapat memberikan bantuan atau memperkuat hasil pemeriksaan yang berhubungan dengan objek eksplorasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Dampak Kebijakan yang diharapkan atau yang tidak diharapkan

Dampak kebijakan yang diharapkan tentunya dapat memberikan dampak yang baik bagi para THL yang menggunakan *fingerprint*, yaitu dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja serta sikap taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan dikantor terlebih perihal waktu dalam bekerja. Dan untuk dampak yang tidak diharapkan yaitu bisa saja terjadi *error* pada mesin *fingerprint* yang nantinya bisa membuat sidik jari para THL menjadi tidak terbaca oleh sistem dan mengakibatkan adanya keterangan tidak hadir dalam absensi THL tersebut.

Dampak pertama dari penggunaan *fingerprint* dalam peningkatan disiplin kerja THL pada Sekretariat DPRD Kota Manado yaitu bisa dilihat dari banyaknya THL yang berlomba-lomba untuk datang ke kantor tepat waktu yang menandakan bahwa penerapan absensi *fingerprint* ini sangat efektif. Absensi *fingerprint* ini jika dilakukan secara intensif akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja THL, mengingat dalam penggunaan *fingerprint* ini jika ada yang

datang terlambat akan langsung terbaca oleh sistem yang nantinya akan mengakibatkan adanya pemotongan gaji dan juga teguran moril. Tapi diluar dari dampak yang baik dalam penggunaan absensi *fingerprint* ini, terdapat juga beberapa kendala dalam penggunaannya, seperti kendala dari mesin itu sendiri. Misalnya sidik jari yang tidak terbaca oleh sistem dikarenakan basah karena terkena keringat yang kadang mengakibatkan banyak THL mengantri untuk melakukan absensi *fingerprint* hingga akhirnya melewati batas waktu.

Tetapi secara keseluruhan, penggunaan *fingerprint* ini sangat membantu dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dari THL yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado yang tentu saja perlu adanya kontrol secara langsung.

#### 2. Dampak Kebijakan Pada Keadaan-keadaan atau Kelompok Diluar Yang Bukan Sasaran dan Tujuan Utama Kebijakan Tersebut

Penggunaan *fingerprint* juga dapat memberikan dampak dalam keadaan-keadaan atau kelompok-kelompok diluar THL, misalnya dampak kepada masyarakat dimana saat para pekerja atau THL memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dengan datang tepat waktu dan berada dikantor selama jam kantor maka tentu nantinya akan langsung dapat memberikan pelayanan kepada setiap masyarakat yang datang kekantor serta menjadi contoh dan panutan yang baik juga dalam hal kedisiplinan.

Dampak dari penggunaan absensi *fingerprint* yang membantu dalam peningkatan disiplin kerja dari Tenaga Harian Lepas (THL) di Sekretariat DPRD Kota Manado ini juga berdampak dalam membangun citra baik dari Sekretariat DPRD Kota Manado. Dengan adanya penerapan absensi *fingerprint* ini, membuat para

pegawai/THL datang tepat waktu dan membantu dari segi kehadiran yang menjadi lebih terkontrol. Tidak lupa juga, masalah kedisiplinan dan kehadiran dari para THL ini akan dinilai juga oleh pejabat Pemkot yang dalam hal ini adalah BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Untuk itu hal ini juga menunjang dan merupakan bukti yang jelas mengenai kehadiran THL, yang nantinya juga menentukan kualitas pekerja di Sekretariat DPRD Kota Manado saat diperiksa oleh BKD.

### 3. Dampak Kebijakan Pada Keadaan Sekarang dan Dimasa Yang Akan Datang

Dampak penggunaan fingerprint saat ini terbilang cukup efektif dalam meningkatkan dan mempertahankan tingkat kedisiplinan THL terlebih soal waktu dalam bekerja. Sementara untuk dampak dimasa yang akan datang yaitu dapat membuat para THL memiliki sikap disiplin yang akan menjadi contoh dan panutan untuk regenerasi THL lain nantinya.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa penggunaan fingerprint ini sangat efektif jika dibandingkan dengan penggunaan absensi manual yang bisa saja dimanipulasi atau diwakilkan.

Berbeda dengan absensi yang saat ini diterapkan yaitu absensi fingerprint atau sensor sidik jari yang otomatis akan memberikan keterangan jika ada yang terlambat atau bahkan tidak hadir. Dalam penggunaan fingerprint ini juga tidak dapat dimanipulasi karena untuk pengisian absen harus menggunakan jari dari masing-masing THL. Absensi Fingerprint ini juga efektif karena memberikan dorongan kepada para THL untuk datang tepat waktu mengingat fingerprint tidak bisa mentoleransi keterlambatan yang nantinya juga akan berakibat adanya pemotongan gaji. Tetapi kembali lagi harus tetap ada yang namanya pengawasan secara langsung.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian beserta juga hasil wawancara yang dilakukan peneliti yang berjudul Dampak Penggunaan Fingerprint Dalam Peningkatan Disiplin Kerja THL Pada Sekretariat DPRD Kota Manado dilihat dari indikator penelitian atau fokus penelitian menurut Anderson (2016) diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dampak kebijakan yang diharapkan (inteded consequences) atau yang tidak diharapkan (uniteded consequences)

Dilihat dari indikator yang pertama, dimana dampak dari penggunaan absensi fingerprint ini sangat membantu dalam meningkatkan kedisiplinan dari para THL yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado. Semenjak diberlakukannya absensi fingerprint ini membuat para THL semakin disiplin terlebih soal waktu dalam bekerja. Banyak dari mereka yang datang tepat waktu karena mengingat harus melakukan fingerprint. Hal ini tentunya menjadi dorongan yang baik dalam meningkatkan kualitas THL dalam melakukan pekerjaannya di kantor, tetapi tidak dapat dipungkiri ada kendala atau kelemahan dari penggunaan fingerprint ini yaitu kendala dari mesin itu sendiri yang terkadang karena terkena keringat membuat mesin tersebut mengalami error dan membuat sistem tidak bisa mendeteksi sidik jari dari para THL. Karena hal ini juga terkadang membuat banyak THL mengantri untuk absensi fingerprint hingga akhirnya melewati batas waktu.

2. Dampak kebijakan pada keadaan-keadaan atau kelompok-kelompok diluar atau yang bukan sasaran atau tujuan utama kebijakan

Pada indikator ini menjelaskan bahwa dalam penerapan absensi fingerprint ini juga membantu dalam hal membangun citra baik dari Sekretariat DPRD Kota Manado, dikarenakan dalam penggunaannya membuat

para THL terdorong untuk datang tepat waktu dan membuat waktu dalam bekerja menjadi lebih terkontrol, seperti waktu saat masuk kantor, waktu saat istirahat dan waktu saat pulang kantor.

Dengan ini juga dapat membantu dalam memberikan pandangan yang baik dimata masyarakat sekitar juga sekaligus menjadi contoh dan panutan yang baik terlebih dari segi kedisiplinan. Hal lainnya juga dalam penilaian oleh pejabat Pemkot, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam melihat kualitas pekerja di Sekretariat DPRD Kota Manado.

### 3. Dampak kebijakan pada keadaan sekarang dan keadaan dimasa yang akan datang

Dilihat dari indikator ketiga ini, penggunaan absensi fingerprint ini sangat efektif terlebih jika dibandingkan dengan penggunaan absensi manual yang masih menggunakan kertas yang bisa saja dimanipulasi. Berbeda dengan absensi manual, absensi fingerprint ini tidak dapat dimanipulasi karena harus menggunakan sidik jari dari masing-masing THL yang ada. Absensi fingerprint ini juga dikatakan efektif karena memberikan dampak yang baik terhadap para THL yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado dari segi peningkatan disiplin kerja. Karena absensi yang dilakukan menggunakan sensor sidik jari atau fingerprint, memberikan dorongan kepada para THL untuk datang tepat waktu mengingat sistem dari fingerprint tidak bisa mentoleransi keterlambatan yang juga nantinya mengakibatkan adanya pemotongan gaji bagi para THL.

### Saran

Temuan penelitian yang dilakukan peneliti di Sekretariat DPRD Kota Manado tentang Pengaruh Penggunaan Sidik Jari dalam Meningkatkan Disiplin Kerja THL menjadi dasar rekomendasi berikut ini, yang dapat dijadikan sebagai masukan dalam

rangka peningkatan disiplin kerja. di masa depan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Optimalisasi pelaksanaan kebijakan penggunaan absensi fingerprint dari Sekretariat DPRD Kota Manado kepada para THL harus betul-betul dilaksanakan secara optimal sesuai dengan tujuan kebijakan, yang tentunya harus disertai dengan adanya pengawasan secara langsung oleh atasan-atasan disetiap bagian-bagian yang ada di Sekretariat DPRD Kota Manado.
2. Diperlukan adanya sarana absensi cadangan serta ahli yang di khususkan dalam mengontrol mesin fingerprint yang akan selalu siap apabila mesin fingerprint tiba-tiba mengalami error, agar nantinya akan tetap kondusif meskipun mesin fingerprint bermasalah dan para THL tidak akan terhalang oleh absensi dalam melakukan pekerjaan.
3. Perlu adanya anggaran yang khusus disediakan untuk operasionalisasi penggunaan absensi fingerprint.
4. Para pimpinan bisa lebih memperhatikan juga THL yang ada, seperti memberikan apresiasi kepada THL yang disiplin jam kerjanya atau selalu tepat waktu, agar nantinya juga bisa menjadi motivasi kepada THL lainnya agar lebih disiplin kedepannya dalam melakukan pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andini T. 2019. *Keuntungan Menggunakan Absensi Online*. Retrieved From <https://www.weefer.co.id/2019/02/4-keuntungan-menggunakan-absensi-online/>

- Anderson. 2016. *Kebijakan publik era globalisasi(teori,proses dan studi kasus kompratif)*, Yogyakarta : CAPC(Center Of Academic Publishing Service).
- Fauziah A, Rares J.J dan Dengo S. 2021. *Penelitian tentang dampak reformasi birokrasi (Studi tentang reskontruksi di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmianah. 2016. *Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Gowa*. Skripsi. Universitas Negeri Alauddin Makassar.
- Misbach I. H. 2011. *Dahsyatnya Sidik Jari: Menguak bakat dan potensi untuk merancang masa depan melalui fingerprint anallisys*. Jakarta: Visi Media
- Malayu S.P. Hasibuan 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, (Jakarta : PT Bumi Aksara)
- Peraturan Walikota Manado. 2016. *Peraturan Walikota Manado Nomor 7 Tentang Tenaga Harian Lepas dalam Menunjang Pekerjaan Pemerintahan*.
- Republik Indonesia. 1985. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas. Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Jakarta
- Rompas E, Lengkong F dan Londa V. 2021. *Penelitian tentang dampak kebijakan penggunaan fingerprint di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Suyadi. 2011. *Rahasia Sidik Jari*. Jogjakarta: Flash Books.
- Sutrisno. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Penerbit Fokus Media.
- Setiawan. 2017. *Era Digital dan Tantangannya*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Samidu A, Dengo S dan Kolondam H. 2020. *Penelitian tentang dampak Kebijakan otonomi daerah memberi peluang pembentukan daerah baru Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta).
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YPKPN.
- Tampongangoy C. 2019. *Rekrutmen Tenaga Harian Lepas di Kabupaten Minahasa Tenggara (Studi di Sekretariat Daerah)*. Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan. 3(3), 8-9.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.