

Dampak Implementasi Sistem Absensi Digital Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di Universitas Kartamulia Purwakarta

Mardiman^{1✉}, Muhammad Fachmi², Abd Ghofar³, Yoga Nugraha⁴, Irwin Dwinanto⁵.

¹Program Studi Magister Manajemen Perkantoran, Universitas Pendidikan Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Kartamulia Purwakarta

³Program Studi Informatika, Universitas Kartamulia Purwakarta

⁴Program Studi Informatika, Universitas Kartamulia Purwakarta

⁵Program Studi Informatika, Universitas Kartamulia Purwakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak implementasi sistem absensi digital berbasis *fingerprint* terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Universitas Kartamulia Purwakarta, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, penelitian dilakukan terhadap 25 informan dari berbagai tingkatan jabatan selama Mei Juni Juli 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi, serta divalidasi melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi digital secara teknis berhasil meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran dan mengurangi praktik manipulasi seperti titip absen. Kebijakan sanksi (pemotongan insentif) dan reward (penghargaan kehadiran 100%) turut mendorong peningkatan ketepatan waktu dan akuntabilitas. Namun, dampak positif tersebut tidak merata karena adanya kendala teknis, rendahnya literasi digital, resistensi terhadap perubahan, serta persepsi bahwa sistem lebih bersifat pengawasan daripada fasilitasi. Temuan menegaskan bahwa efektivitas sistem absensi digital sangat bergantung pada integrasi antara infrastruktur teknis, kebijakan adaptif, pelatihan berkelanjutan, dan pendekatan humanis.

Kata Kunci: absensi digital, disiplin kerja, tenaga kependidikan, manajemen SDM

Abstract

This study aims to analyze the impact of implementing a fingerprint based digital attendance system on the work discipline of administrative staff at Universitas Kartamulia Purwakarta, as well as to identify supporting and inhibiting factors in its implementation. Using a qualitative approach with phenomenological methods, the research involved 25 informants from various hierarchical levels between May and July 2025. Data were collected through semi-structured interviews, participatory observation, and documentation, and validated using source, method, and time triangulation. Findings indicate that the digital attendance system technically improves attendance recording accuracy and reduces manipulation practices such as proxy attendance. Disciplinary policies including incentive deductions for tardiness and rewards for 100% attendance effectively enhanced punctuality and accountability. However, these positive effects are uneven due to technical issues, low digital literacy, resistance to change, and staff perceptions that the system functions more as surveillance than facilitation. The study concludes that the effectiveness of digital

attendance systems depends on a holistic integration of technical infrastructure, adaptive policies, continuous training, and a humanistic management approach.

Keywords: *digital attendance, work discipline, administrative staff, HR management.*

Copyright (c) 2022 Mardiman

✉ Corresponding author :

Email Address : diman.as@upi.edu (bandung, mardiman)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah merevolusi tata kelola organisasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi. Perguruan tinggi, sebagai garda terdepan inovasi, semakin mengadopsi solusi berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas manajemen internal salah satunya melalui sistem absensi digital (Kurniawan & Usuluddin, 2021). Sistem ini menggantikan metode manual yang rentan terhadap manipulasi, seperti absensi fiktif, ketidaktepatan waktu, dan kesulitan dalam pelacakan kehadiran secara real time.

Namun, implementasi sistem absensi digital tidak selalu berjalan mulus. Di Universitas Kartamulia Purwakarta, transisi dari absensi manual ke sistem digital khususnya berbasis *fingerprint* dilakukan dengan harapan dapat memperkuat disiplin kerja tenaga kependidikan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian tenaga kependidikan masih menghadapi kendala teknis, seperti gangguan jaringan, perangkat yang tidak responsif, atau kurangnya literasi digital (Nugraha & Setiadi, 2019). Lebih dari itu, beberapa staf merasa sistem ini terlalu kaku dan mengurangi fleksibilitas kerja, terutama bagi yang memiliki tugas lapangan (Kamal et al., 2020).

Permasalahan penelitian yang muncul adalah bagaimana dampak implementasi sistem absensi digital terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Universitas Kartamulia Purwakarta, pertanyaan ini penting karena disiplin kerja tenaga kependidikan merupakan fondasi operasional akademik dan administratif perguruan tinggi. Jika sistem absensi digital gagal meningkatkan disiplin secara efektif, maka hal ini berpotensi menurunkan kualitas layanan, memperlambat proses administrasi, dan merusak citra institusi.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa sistem absensi berbasis biometrik seperti *fingerprint* dapat meningkatkan disiplin kerja di sektor swasta (Setiawan & Yulianti, 2017) maupun instansi pemerintah (Kamal et al., 2020). Namun, sebagian besar studi tersebut bersifat kuantitatif dan tidak menggali pengalaman subjektif pengguna, terutama dalam konteks perguruan tinggi swasta dengan dinamika organisasi yang unik. Kesenjangan penelitian ini menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengisi celah empiris dan metodologis melalui pendekatan kualitatif.

Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis dampak implementasi sistem absensi digital terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini mengadopsi pendekatan fenomenologi yang memungkinkan eksplorasi persepsi, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi tenaga kependidikan secara holistik (Creswell, 2014). Strategi ini dipilih karena disiplin kerja tidak hanya ditentukan oleh sistem teknis, tetapi juga oleh konteks sosial, budaya organisasi, dan komitmen individu (Susilo & Abdurrahman, 2023).

Manfaat penelitian adalah memberikan kontribusi yang komprehensif dan berlapis, dimulai dari tingkat institusional dengan memberikan informasi dan rekomendasi praktis kepada Universitas Kartamulia Purwakarta untuk meningkatkan kebijakan dan implementasi sistem absensi digital guna meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan. Bagi tenaga kependidikan sendiri, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya disiplin kerja serta untuk menyuarakan aspirasi dan tantangan yang mereka hadapi. Secara akademis, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti lain sebagai referensi dan dasar untuk studi lanjutan terkait sistem absensi digital, disiplin kerja, dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

Pada tataran yang lebih luas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan melalui sumbangan empiris dan teoritis terhadap literatur mengenai dampak teknologi informasi pada perilaku organisasi, khususnya dalam konteks disiplin kerja.

Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi Universitas Kartamulia Purwakarta dalam menyempurnakan kebijakan absensi dan pelatihan teknologi. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya terkait integrasi teknologi informasi dan perilaku organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami pengalaman, persepsi, dan tantangan yang dihadapi tenaga kependidikan dalam mengimplementasikan sistem absensi digital di Universitas Kartamulia Purwakarta. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dari Mei hingga Juli 2025, di lingkungan administratif Universitas Kartamulia Purwakarta, Jalan Batu Datar Sukatani Kabupaten Purwakarta Jawa Barat 41167. peneliti adalah seorang akademisi dari bidang manajemen perkantoran dan informatika. Kehadiran peneliti di lapangan tidak hanya sebagai pengamat, tetapi juga sebagai fasilitator dialog dengan para tenaga kependidikan untuk membangun kepercayaan dan memastikan kejujuran data. Subjek penelitian dipilih secara purposif berdasarkan kriteria:

Tabel 1. Subjek penelitian

No	Kriteria
1	Telah menggunakan sistem absensi digital minimal selama enam bulan
2	Mewakili berbagai tingkatan jabatan (kepala biro, kepala bagian, sub bagian, dan staf)
3	Bersedia memberikan informasi secara terbuka. Total terdapat 25 informan utama dari berbagai bagaian di universitas yang menjadi sumber data primer, termasuk Kepala Biro SDM sebagai informan kunci karena memiliki otoritas dalam kebijakan kehadiran.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik: wawancara semi terstruktur dan ditranskrip, observasi partisipatif selama proses absensi, serta dokumentasi berupa kebijakan internal, laporan kehadiran bulanan, dan rekam jejak sistem digital. Untuk menjamin keabsahan temuan, penelitian ini menerapkan triangulasi data (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen) serta triangulasi metode (menggabungkan teknik pengumpulan data yang berbeda). Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan temuan dilapangan, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan melalui interpretasi mendalam terhadap pola pola yang muncul. Selain itu, dilakukan *member checking* dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada beberapa informan untuk memastikan akurasi interpretasi.

Untuk memastikan validitas dan kredibilitas temuan dalam penelitian, diterapkan beberapa metode triangulasi. Pertama, triangulasi sumber dilaksanakan dengan cara membandingkan dan mengecek silang informasi yang diperoleh dari berbagai narasumber kunci. Hal ini bertujuan untuk menangkap perspektif yang beragam dan memverifikasi kebenaran suatu pernyataan. Kedua, triangulasi teknik dipakai dengan membandingkan data yang dikumpulkan melalui berbagai instrument, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa temuan yang muncul konsisten, terlepas dari metode pengumpulan data yang digunakan. Terakhir, triangulasi waktu dilakukan dengan mengadakan pengulangan pengumpulan data dalam rentang waktu yang berbeda. Strategi ini berguna untuk menguji stabilitas dan konsistensi informasi yang diberikan oleh partisipan, apakah hasilnya akan tetap sama atau berubah seiring berjalannya waktu. Dengan menerapkan ketiga bentuk triangulasi ini, tingkat kepercayaan terhadap data yang dianalisis dapat ditingkatkan secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Universitas Kartamulia Purwakarta, yang didirikan pada tahun 2019 di bawah naungan Yayasan Griya Gemintang Husada Sejahtera dan mulai beroperasi sejak 2021, merupakan perguruan tinggi kelima yang dikelola oleh Dr. (HC) H. Rusli Bintang. Seorang pengusaha berdarah Aceh dengan pengalaman hampir lima dekade di bidang pendidikan. Sejak awal berdirinya, universitas ini membuka tujuh program studi, yaitu Hukum, Farmasi, Ilmu Keolahragaan, Manajemen, Akuntansi, Sistem Informasi, dan Informatika, dengan visi menjadi “universitas unggul berdaya saing global, pusat ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, religius, beretika, dan santun kepada anak yatim dan dhuafa serta berperan aktif membangun bangsa pada tahun 2030.” Sebagai wujud komitmen terhadap tata kelola internal yang baik, universitas ini telah mengimplementasikan sistem absensi digital berbasis *fingerprint* untuk meningkatkan disiplin kerja. Sistem ini tidak hanya meningkatkan akurasi data kehadiran dan mengurangi praktik absensi fiktif, tetapi juga mendorong transparansi serta efisiensi administratif. Meskipun menghadapi tantangan teknis dan adaptasi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi digital berdampak positif terhadap disiplin dan produktivitas karyawan (Wahyudin et al., 2022; Kurniawan & Usuluddin, 2021), sehingga menjadi bagian strategis dari transformasi menuju tata kelola perguruan tinggi modern yang selaras dengan visi 2030.

Berbagai institusi pendidikan kini semakin mengadopsi aplikasi berbasis digital guna mendukung efisiensi kerja baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Fenomena trend *paperless*, yang dipicu oleh perkembangan era digital, memungkinkan dokumen yang sebelumnya berbasis cetak dialihkan ke bentuk digital, mengurangi ketergantungan pada kertas. Inovasi teknologi ini juga diaplikasikan untuk keperluan praktis, misalnya sistem presensi elektronik (Krisna et al., 2022).

1. Sistem Absensi Dengan Tenaga Kependidikan di Universitas Kartamulia Purwakarta

Hasil Implementasi sistem absensi di Universitas Kartamulia Purwakarta ada dua yaitu *fingerprint* dan manual yang bertujuan untuk meningkatkan akurasi dan transparansi dalam pencatatan kehadiran tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan kepala biro administrasi umum menyatakan “metode absensi manual rentan terhadap kesalahan dan manipulasi, seperti absensi fiktif atau ketidaktepatan waktu”. Data internal tahun 2025 menunjukkan bahwa 84% tenaga kependidikan menggunakan sistem digital dan hanya 16% yang masih mengandalkan absensi manual. Meskipun sistem digital secara teknis mengurangi praktik titip absen hanya 12% tenaga kependidikan yang masih menganggap titip absen mungkin terjadi pada sistem *fingerprint*, dibandingkan 88% pada sistem manual, namun aspek psikologis dan pengalaman pengguna tetap menjadi tantangan utama dalam penerimaan sistem ini.

Lebih lanjut, data selama tiga bulan Mei sampai Juli 2025 mengungkapkan bahwa 52% tenaga kependidikan pernah mengalami ketidaksesuaian data absensi yang terekam, seperti mesin tidak membaca sidik jari atau perbedaan waktu antara jam mesin dan waktu sebenarnya. Hal ini memperkuat temuan bahwa kendala teknis menjadi penghambat utama efektivitas sistem, sebagaimana juga dilaporkan dalam studi Nugraha & Setiadi (2019) yang menekankan pentingnya infrastruktur dan pelatihan dalam implementasi sistem digital. Namun, manfaat ini belum cukup untuk mengubah persepsi negatif terhadap sistem yang dianggap kaku dan kurang fleksibel, terutama bagi tenaga kependidikan dengan tugas lapangan. Dengan demikian, sistem absensi digital memang berhasil mengurangi manipulasi kehadiran secara teknis, tetapi dampaknya terhadap disiplin kerja sangat bergantung pada desain kebijakan, pendekatan humanis, dan kesiapan teknis infrastruktur, sejalan dengan argumen Susilo & Abdurrahman (2023) bahwa teknologi hanyalah alat bantu, bukan solusi tunggal.

2. Proses Penerapan Absensi Digital di Universitas Kartamulia Purwakarta

Proses penerapan sistem absensi digital di Universitas Kartamulia Purwakarta dilakukan secara bertahap, mulai dari pemilihan platform teknologi, sosialisasi kebijakan,

hingga pelatihan penggunaan bagi seluruh tenaga kependidikan. Tahap awal implementasi sistem berbasis *fingerprint* adalah pendaftaran sidik jari setiap tenaga kependidikan oleh operator, yang kemudian diikuti dengan pengunggahan data identitas dan verifikasi keakuratan hasil pemindaian (Tahyudin & Zidni Iman Sholihati, 2022). Operator juga bertanggung jawab mengonfigurasi jadwal kerja standar, yaitu jam masuk pukul 08.00 WIB dan jam pulang pukul 16.00 WIB, dengan toleransi keterlambatan selama 30 menit. Proses absensi harian berlangsung secara efisien, cukup dengan menempelkan jari pada *scanner*, data kehadiran langsung terekam dan tersimpan otomatis dalam basis data kepegawaian secara online (Ngurah et al., 2020).

Sistem ini diintegrasikan ke dalam tata kelola internal Universitas Kartamulia Purwakarta melalui kebijakan evaluasi bulanan oleh pimpinan Universitas, sebagaimana diamanatkan oleh Yayasan Griya Gemintang Husada Sejahtera penyelenggara. Prosedur operasional mengikuti enam tahapan standar. Pertama, pendaftaran sidik jari. Kedua, pengunduhan data dan template sidik jari. Ketiga, pengunggahan ke sistem pusat. Keempat, pengaturan jadwal kerja. Kelima, pengunduhan data presensi harian dan keenam perhitungan laporan kehadiran bulanan. Pendekatan ini selaras dengan prinsip teknologi modern yang menekankan solusi praktis, adaptif, dan responsif terhadap dinamika organisasi (Ayu & Mustofa, 2019). Untuk memastikan efektivitas, penegakan disiplin dilakukan secara konsisten terhadap seluruh tenaga kependidikan (Khasanah & Antariksa, 2021).

Sebagai bagian dari penegakan disiplin, universitas menerapkan sanksi seperti pemotongan insentif bagi tenaga kependidikan yang kerap terlambat atau tidak memenuhi target kehadiran minimal yaitu 85% kehadiran. Kebijakan ini terbukti efektif dalam meningkatkan ketepatan waktu, namun juga memicu ketidaknyamanan di kalangan sebagian staf yang merasa sistem terlalu mengawasi. Temuan dari data hasil observasi memperkuat persepsi ini sebanyak 68% tenaga kependidikan menyatakan bahwa sistem absensi digital lebih bersifat pengawasan daripada kemudahan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyeimbangkan aspek kontrol teknis dengan pendekatan humanis, seperti komunikasi empatik, fleksibilitas untuk tugas lapangan, dan pendampingan psikologis, guna mengurangi resistensi dan membangun budaya disiplin yang berkelanjutan.

3. Dampak Sistem Absensi Digital Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Kartamulia Purwakarta

Berdasarkan hasil penelitian di Universitas Kartamulia Purwakarta, sistem absensi digital berbasis *fingerprint* memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan, terutama dalam hal akurasi pencatatan kehadiran dan pengurangan praktik manipulasi. Data internal 2025 menunjukkan bahwa 84% tenaga kependidikan telah menggunakan sistem digital. Selain itu, penerapan kebijakan kehadiran minimal 85%, sanksi berupa pemotongan insentif bagi yang terlambat, akan dipanggil oleh Pimpinan masing-masing bagian, sehingga menimbulkan efek jera dan rasa malu. Serta *reward* bagi yang hadir 100%, terbukti mendorong peningkatan ketepatan waktu dan akuntabilitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan & Usuluddin (2021) yang menyatakan bahwa sistem absensi biometrik efektif menurunkan absensi fiktif dan meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Biro SDM bisa disimpulkan bahwa penerapan presensi elektronik, meskipun diawasi atau tidak diawasi, mereka sudah sadar bahwa ketika datang terlambat lewat dari waktu yang ditentukan akan terekam di mesin absensi elektronik. Namun, dampak tersebut tidak merata karena beberapa tenaga kependidikan masih menunjukkan perilaku tidak disiplin akibat kurangnya pemahaman atau motivasi. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh sistem absensi, tetapi juga oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif. Temuan ini diperkuat oleh studi Susilo & Abdurrahman (2023) yang menyatakan bahwa teknologi absensi digital hanyalah alat bantu, sementara disiplin kerja memerlukan komitmen individu dan dukungan kebijakan yang holistik.

Aspek psikologis juga ditemukan mempengaruhi efektivitas sistem ini. Beberapa tenaga kependidikan melaporkan meningkatnya tingkat stres akibat perasaan terus diawasi, sementara yang lain justru merasa lebih termotivasi karena sistem yang transparan (Kamal et al., 2020). Fenomena ini menunjukkan pentingnya pendampingan psikologis selama masa transisi ke sistem digital. Sosialisasi yang intensif dan dukungan infrastruktur yang memadai menjadi kunci untuk memaksimalkan manfaat sistem ini. Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen bahwa teknologi absensi digital bukanlah solusi tunggal, tetapi harus didukung oleh kebijakan yang manusiawi dan pelatihan yang berkelanjutan.

4. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Implementasi Sistem Absensi Digital Terhadap Disiplin Kerja di Universitas Kartamulia Purwakarta

Implementasi sistem absensi digital di Universitas Kartamulia Purwakarta menghadapi berbagai faktor pendukung dan penghambat yang signifikan. Berdasarkan analisis data penelitian, dapat diidentifikasi beberapa faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan sistem ini. Faktor pendukung utama dalam implementasi sistem absensi digital meliputi:

Tabel 2. Faktor pendukung dan penghambat

Kategori	Faktor	Penjelasan	Sumber
Pendukung	1.Dukungan Manajemen	Pimpinan universitas memberikan kebijakan yang jelas, konsisten. Hal ini menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif bagi perubahan.	Wawancara dengan Kepala Biro SDM
	2.Infrastruktur Memadai	Tersedianya perangkat <i>fingerprint</i> , jaringan internet stabil, dan sistem basis data online memungkinkan pencatatan kehadiran berjalan lancar dan real time.	Observasi lapangan
	3.Pelatihan Berkala	Sosialisasi dan pendampingan teknis diberikan kepada tenaga kependidikan, terutama yang kurang familiar dengan teknologi, sehingga meningkatkan literasi digital dan penerimaan sistem.	Dokumentasi internal
Penghambat	1.Kurangnya Literasi Digital	Sebagian tenaga kependidikan, terutama dari generasi lebih tua, mengalami kesulitan mengoperasikan mesin <i>fingerprint</i> atau mengakses laporan kehadiran digital.	Wawancara

Kategori	Faktor	Penjelasan	Sumber
	2.Resistensi terhadap Perubahan	Beberapa karyawan merasa sistem baru terlalu ketat dan mengurangi fleksibilitas, terutama bagi yang sering bertugas di luar kantor. Hal ini menimbulkan penolakan psikologis terhadap sistem.	Observasi lapangan
	3.Kendala Teknis	Masalah seperti <i>server error</i> , mesin tidak membaca sidik jari, atau ketidaksesuaian waktu mesin dengan waktu sebenarnya (88% responden melaporkan hal ini) mengganggu akurasi data dan menurunkan kepercayaan terhadap sistem.	Data internal mei juni juli 2025

Berdasarkan tabel diatas penerapan sistem kehadiran berbasis teknologi di universitas tersebut didukung oleh tiga faktor utama. Pertama, adanya dukungan penuh dari manajemen puncak yang diwujudkan dalam kebijakan yang jelas dan konsisten. Kedua, infrastruktur yang memadai, seperti perangkat fingerprint, jaringan internet stabil, dan basis data online, memungkinkan sistem berjalan dengan lancar. Ketiga, pelatihan dan sosialisasi yang berkala diberikan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan literasi digital dan penerimaan mereka terhadap sistem baru.

Di sisi lain, implementasi sistem ini juga menghadapi sejumlah kendala. Masalah utama datang dari rendahnya literasi digital sebagian karyawan, terutama dari generasi yang lebih tua, yang kesulitan mengoperasikan perangkat teknologi. Selain itu, timbul resistensi psikologis karena sistem dianggap terlalu ketat dan mengurangi fleksibilitas kerja. Kendala teknis juga sering terjadi, seperti server error, mesin yang gagal membaca sidik jari, dan ketidakakuratan waktu dan akhirnya mengganggu akurasi data serta menurunkan kepercayaan terhadap sistem secara keseluruhan. Keberhasilan sistem ini di masa depan akan sangat bergantung pada kemampuan universitas untuk mengatasi hambatan teknis dan meningkatkan adaptasi sumber daya manusia terhadap perubahan.

5. Evaluasi dan Temuan Penerapan Absensi Digital untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Tenaga Kependidikan.

Temuan menunjukkan bahwa keberhasilan sistem absensi digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi pada keseimbangan antara kontrol teknis dan pendekatan manusiawi. Rekomendasi strategis meliputi Penyediaan *helpdesk* teknis harian, Penyesuaian kebijakan untuk staf tugas luar, Pelatihan berjenjang berdasarkan usia dan latar belakang digital, Kalibrasi berkala perangkat untuk memastikan akurasi waktu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijaya & Saputra (2020) yang menekankan pentingnya pendekatan fleksibel dalam menerapkan teknologi di lingkungan kerja. Dengan demikian, transformasi digital dalam absensi hanya akan berdampak optimal jika aspek teknis dan kemanusiaan dikelola secara terpadu.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak implementasi sistem absensi digital terhadap disiplin kerja tenaga kependidikan di Universitas Kartamulia Purwakarta, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Berdasarkan temuan lapangan melalui pendekatan fenomenologis, dapat disimpulkan

bahwa sistem absensi digital berbasis *fingerprint* secara teknis berhasil meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran dan mengurangi praktik manipulasi seperti absensi fiktif atau titip absen. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kedisiplinan kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu dan akuntabilitas, yang diperkuat oleh kebijakan sanksi (pemotongan insentif) dan penghargaan (reward bagi kehadiran 100%).

Namun, dampak positif tersebut tidak bersifat otomatis atau merata. Disiplin kerja ternyata tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem teknologi, melainkan juga dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya organisasi, komitmen individu, serta pendekatan humanis dalam implementasinya. Faktor penghambat seperti rendahnya literasi digital, resistensi terhadap perubahan, dan kendala teknis (misalnya mesin tidak membaca sidik jari atau ketidaksesuaian waktu) justru menimbulkan stres, ketidakpercayaan, dan persepsi bahwa sistem lebih bersifat pengawasan ketimbang fasilitasi.

Oleh karena itu, esensi temuan penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi absensi digital bukanlah solusi tunggal, melainkan alat bantu yang efektivitasnya sangat bergantung pada integrasi holistik antara infrastruktur teknis, kebijakan yang adaptif, pelatihan berkelanjutan, serta pendekatan manajerial yang empatik dan fleksibel khususnya bagi tenaga kependidikan dengan tugas lapangan. Keberhasilan jangka panjang dalam membangun disiplin kerja melalui sistem digital hanya dapat dicapai jika aspek teknis dan manusiawi dikelola secara seimbang.

Referensi :

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications
- Dimas Jaya Kesuma, D. (2024). *EFEKTIVITAS PROGRAM ABSENSI ONLINE DALAM PENERAPAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Kamal, F., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). . *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 32-49.
- Khasanah, M., & Antariksa, W. F. (2021). Implementasi presensi elektronik untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai di sekolah dasar Islam. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(2).
- Krisna, W., Muhammad, H. J., & Puspitaningrum, D. (2022). Penggunaan Digital Signature Untuk Absensi Pada Universitas Muhammadiyah Purworejo. *Jurnal Sistem Cerdas*, 5(1), 36-45.
- Kurniawan, A., & Usuluddin, L. (2021). Pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai balai pelatihan kesehatan Palembang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(3), 92-97.
- Kusuma, A. B., Mardiman, M., Suwanta, D. M., Suwanta, D. M., Nugraha, Y., & Putra, J. P. (2025). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance yang dimediasi Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada UD. Hoshi Creasindo di Kabupaten Bekasi). *YUME: Journal of Management*, 8(2), 125-134.
- Nugraha, A., & Setiadi, B. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukajadi Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 1-8.
- Nurhajati, N., & Malinda, C. (2021). DAMPAK PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DENGAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI UPTD PASAR KAUMAN KABUPATEN TULUNGAGUNG. *Publiciana*, 14(1), 144-168.
- Paramartha, I. G. N. D., & Suranata, I. W. A. (2020). Analisis dan perancangan sistem absensi dengan menggunakan QR code dan metode BYOD. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komputer*, 6(2).
- Rozali, Y. A. (2022, January). Penggunaan analisis konten dan analisis tematik. In *Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik Forum Ilmiah* (Vol. 19, p. 68).

- Setiawan, D. R., & Yulianti, Y. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(1), 70-81.
- Sholihati, Z. I., & Tahyudin, I. (2022). Pengembangan aplikasi tiga-tingkat menggunakan metode scrum pada aplikasi presensi karyawan glints academy. *JURNAL RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi)*, 5(6), 1023–1030.
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital. *Jurnal Educatio FKIP Unma*, 9(1), 318-326.
- Wahyudin, W., Rifa'i, M. I., & Farabi, N. A. (2022). Analisis Penggunaan Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Kinerja, Dan Motivasi Pegawai. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 10(2), 136-140.
- Wijaya, R., & Saputra, A. (2020). Pendekatan fleksibel dalam implementasi teknologi absensi di lingkungan kerja pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(1), 45–58.