

Analisis Perbandingan Penerapan Absensi Manual dan *Face Recognition* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III

Putu Angga Verdiyasa¹, Ni Made Wulan Sari Sanjaya²

Program studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{1,2}

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk memahami analisis perbandingan penggunaan absen secara manual dan scan wajah terhadap disiplin pegawai pada Puskesmas Seririt III. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji paired sample (t-test) dan uji beda *wilcoxon signed ranks*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan absen secara manual dan *face recognition* terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada Puskesmas Seririt III, dapat disimpulkan kecenderungan pegawai ketika menggunakan sistem absensi manual pegawai sering lupa melakukan absensi ketika awal mulai bekerja, dimana pegawai terkadang datang untuk bekerja langsung dan lupa melakukan absensi ketika ramai masyarakat yang datang untuk melakukan pemeriksaan. Kecenderungan pegawai ketika menggunakan sistem absensi *face recognition* adalah pegawai diwajibkan melakukan absensi terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan ataupun aktifitasnya dalam melayani masyarakat, dimana sistem absensi *face recognition* dipergunakan untuk mengetahui tingkat disiplin yang dimiliki pegawai ketika bekerja, sistem absensi memberikan dampak terhadap disiplin pegawai dalam bekerja.

Kata kunci: Sistem Absensi Manual, *Face Recognition* dan Disiplin Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine a comparative analysis of the application of manual attendance and face recognition on employee discipline at the Seririt III Community Health Center. The analysis techniques used in this research are validity and reliability tests, classical assumption tests, paired sample tests (t-test) and Wilcoxon signed ranks difference tests. The results of the research show that the application of the manual attendance system and face recognition on employee discipline at the Seririt III Health Center, it can be concluded that the tendency of employees when using the manual attendance system is that employees often forget to take attendance when they first start working, where employees sometimes come to work directly and forget to take attendance when Many people came to carry out inspections. The tendency of employees when using the face recognition attendance system is that employees are required to be absent first before carrying out activities or activities in serving the community, where the face recognition attendance system is used to determine the level of discipline that employees have when working, the attendance system has an impact on employee discipline at work.

Keywords: Manual Attendance System, Face Recognition and Employee Discipline

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, setiap entitas organisasi baik sosial maupun organisasi bisnis selalu dihadapkan dengan permasalahan sumber daya manusia terhadap kecenderungan kesadaran yang meningkat terhadap peran manusia sebagai faktor kunci dalam kesuksesan organisasi semakin berkembang. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang tersedia. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah sebuah lembaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam pengembangan kesehatan masyarakat, serta berperan dalam memobilisasi partisipasi masyarakat. Selain itu, puskesmas juga memberikan pelayanan

kesehatan yang komprehensif dan terintegrasi kepada penduduk di daerah kerjanya melalui berbagai program utama (Peraturan Menteri Kesehatan). Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2004, puskesmas merupakan unit teknis pelaksana dari dinas kesehatan di tingkat kabupaten/kota yang memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan program kesehatan di wilayah kerjanya. Menurut Ahli Ganyag (2018), konsep manajemen sumber daya manusia memiliki dua komponen utama, yakni manajemen dan sumber daya manusia. Istilah "manajemen" sering kali diartikan sama dengan "*to manage*," yang mengimplikasikan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan, baik dengan melibatkan kerja sama dengan orang lain maupun melalui bawahan.

Untuk mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi, kebutuhan karyawan, dan tantangan masa depan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan tiga aspek utama. Pertama, mereka melakukan perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan mempertimbangkan berbagai peluang dan tantangan yang mungkin muncul di masa depan. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif. Kedua, mereka melaksanakan fungsi MSDM secara efisien dan efektif, tetapi tetap mematuhi peraturan yang berlaku, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memenuhi kebutuhan organisasi serta individu. Ketiga, mereka mengevaluasi kebijakan MSDM untuk menilai sejauh mana efektivitasnya. Penilaian kinerja karyawan, termasuk disiplin dan ketepatan waktu dalam jam kerja, menjadi salah satu indikator yang penting, karena absensi yang tidak teratur dapat memengaruhi penilaian dan kompensasi karyawan. Oleh karena itu, ini menjadi tantangan bagi bidang Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menemukan solusi yang efisien dalam mengelola pencatatan absensi yang praktis dan akurat.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya". Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan, reputasi, produktivitas, dan kinerja instansi pemerintah menuju profesionalisme serta mendukung tatanan pemerintahan yang efektif, penting untuk memiliki panduan bersama bagi pegawai pemerintah. Panduan ini akan digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas, baik yang bersifat manajerial maupun operasional, di seluruh sektor dan unit organisasi instansi pemerintah secara terintegrasi. Selain itu, peningkatan kedisiplinan pegawai sangat diperlukan untuk meraih reputasi yang baik serta meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Onsardi & Putri, (2019)

Namun, pada realitanya, masih tetap ada banyak pegawai yang terus melakukan pelanggaran terhadap disiplin. Contohnya dilihat di Puskesmas Seririt III masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja. Padahal Puskesmas Seririt III telah menerapkan absensi *Face Recognition* dari tahun 2021, Namun, penggunaan sistem absensi *face recognition* ini Tetapi implementasi sistem absensi tidak berlangsung dengan efisien hingga saat ini karena masih terdapat pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan disiplin dengan jam kerjanya atau korupsi waktu. Seharusnya dengan adanya absensi *face recognition* Pegawai dapat merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu dan meningkatkan ketekunan dalam kehadiran di kantor berkat penggunaan sistem absensi *face recognition* tidak dapat dimanipulasi kehadirannya. Mencatat kehadiran pegawai adalah elemen krusial dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) atau Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM). Informasi yang akurat dan lengkap mengenai partisipasi pegawai memiliki dampak signifikan pada penilaian kinerja individu, penggajian, efisiensi kerja, serta perkembangan keseluruhan organisasi atau lembaga.

Penggunaan teknologi pengenalan wajah (*face recognition*) diterapkan dengan tujuan mempermudah atasan dalam menilai tingkat disiplin setiap pegawai. Hal ini karena dalam sistem absensi manual yang digunakan sebelumnya, atasan atau rekan kerja dapat melihat tingkat kedisiplinan pegawai, namun masalahnya adalah tidak ada catatan waktu pasti kapan pegawai tersebut tiba dan pulang. Hal ini membuat pegawai memiliki kesempatan untuk mencatat kehadiran di waktu atau hari lain atau bahkan meminta rekan kerja lain untuk mencatatkan absensinya. Akibatnya, hal ini menjadi kendala bagi Atasan perlu memberikan hukuman yang sejalan dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015. Berikut ini data persentase sistem absensi manual dan *face recognition* :

Tabel 1.
Persentase Absensi Manual Puskesmas Seririt III

Tahun	Hari kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Frekuensi Keterlambatan	Persentase
2019	317	34	10778	14222	1.32%
2020	287	34	9758	10628	1.09%
2021	286	34	9724	12123	1,25%

Tabel 2.
Persentase Absensi *Face Recognition* Puskesmas Seririt III

Tahun	Hari kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Frekuensi Keterlambatan	Persentase
2021	286	34	9724	8023	0,83%
2022	289	34	9826	10300	1,05%

Dapat dilihat dari tabel 1 persentase sistem absensi manual dari tahun 2019 sampai dengan 2021 sangat besar dilihat pada tahun 2019 persentase absensi manual pegawai yang terlambat yaitu 1.32%, padahal sudah terdapat sop absensi dan disiplin pegawai yang menekankan bahwa pegawai yang datang terlambat tanpa adanya konfirmasi ataupun alasan yang jelas akan dicatat terlambat 5-10 menit oleh kasubag tata usaha, pada tahun 2020 persentase keterlambatan pegawai mengalami penurunan sebesar 0,23% namun pada tahun 2021 persentase keterlambatan pegawai meningkat lagi menjadi 0,16% hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin dan mengabaikan sop yang ada pada sistem absensi manual. Jam masuk kerja Puskesmas Seririt III jam 7.30 jika pegawai melebihi jam absen dinyatakan terlambat.

Dilihat dari tabel 2 persentase sistem absensi *face recognition* dari tahun 2021 sampai dengan 2022 tidak terdapat pengaruh yang signifikan hal ini dilihat dari persentase keterlambatan pegawai pada tahun 2021 mengalami penurunan yang lumayan baik sebesar 0,83% tetapi setelah satu tahun diterapkan dilihat pada tahun 2022 persentase keterlambatan pegawai mengalami peningkatan sebanyak 0,22% hingga menjadi 1,05% hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mempunyai kesadaran untuk datang tepat waktu serta menaati disiplin kerja yang sudah ditetapkan. Dari banyaknya keterlambatan ini adapun alasan-alasan dari pegawai yang terlambat diantaranya : Adanya keluarga sakit, kendaraan mogok, adanya kepentingan pribadi, tanpa alasan yang jelas dan sakit.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis bertujuan untuk menyelidiki perbandingan tingkat kedisiplinan pegawai yang menggunakan sistem absensi berbasis pengenalan wajah (*face recognition*) dan sistem absensi manual, khususnya di Puskesmas Seririt III yang menjadi lokus penelitian. Dan peneliti memberi judul pada penelitian ini : Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual Dan *Face Recognition* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Absen Manual Terhadap Disiplin Pegawai.

Menurut hasil penelitian (Arya Purba, 2021). Penerapan sistem presensi manual telah berhasil meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Murung Raya, Provinsi Kalimantan Tengah, terutama dalam hal kemampuan adaptasi. Namun, masih terdapat kendala dalam aspek-aspek lain seperti pencapaian target, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan lebih lanjut dalam hal ini. Menurut hasil penelitian (Gebby Agesti Dewi, 2020). Hasil dari studi ini dapat diringkas sebagai berikut: pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penggunaan absensi manual dan finger print secara bersama-sama terhadap tingkat disiplin pegawai.

Hubungan Absen *Face Recognition* Terhadap Disiplin Pegawai

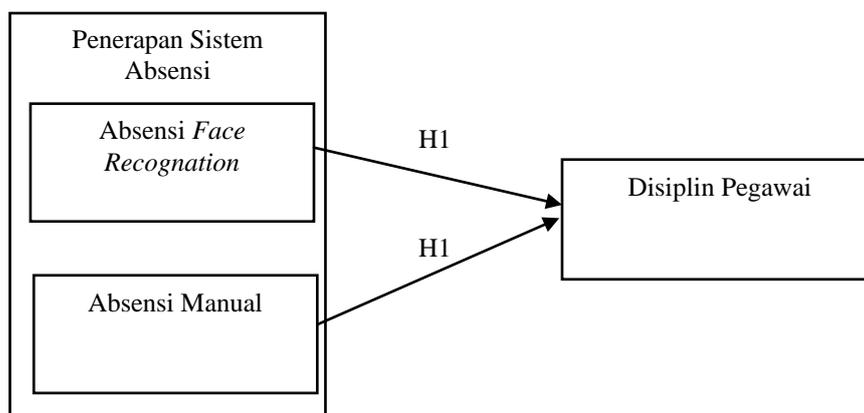
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Turnip, 2021) Efek penerapan sistem absensi berbasis pengenalan wajah terhadap tingkat disiplin kerja pegawai menunjukkan dampak yang signifikan. Selanjutnya, dalam uji yang melibatkan faktor-faktor ini secara bersamaan dengan menggunakan uji F, sistem absensi berbasis pengenalan wajah juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurmayanti et al., 2022) Hasil penelitian menegaskan bahwa absensi elektronik berbasis pengenalan wajah dan pengawasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.

Hasil Penelitian (Andi Maulana, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem absensi berbasis pengenalan wajah memiliki dampak besar dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja. Sebelum penerapan sistem absensi berbasis pengenalan wajah ini, tingkat kehadiran pegawai sudah jarang yang tidak sesuai, sehingga penggunaan alat ini tidak memiliki efek yang signifikan pada tingkat kehadiran pegawai. Namun, penggunaan sistem absensi berbasis pengenalan wajah secara positif memengaruhi rasa tanggung jawab dan integritas pegawai. Meskipun sebelumnya terdapat sedikit ketidaksesuaian dalam hasil absensi, setelah penerapan sistem absensi berbasis pengenalan wajah, hasil absensi pegawai menjadi akurat dan tidak dapat dimanipulasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut merupakan kerangka berfikir atau kerangka konseptual yang peneliti gunakan terkait Analisis Perbandingan Penerapan Absensi Manual dan *Face Recognition* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III



Gambar 1 Kerangka Berfikir/Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual atau kerangka berfikir diatas, maka dapat peneliti sampaikan terkait hipotesis yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

- H_1 : Diduga terdapat perbedaan antara penerapan sistem absensi manual dan *face recognition* terhadap Disiplin Pegawai di Puskesmas Seririt III.
- H_0 : Diduga tidak terdapat perbedaan antara penerapan sistem absensi manual dan *face recognition* terhadap Disiplin Pegawai di Puskesmas Seririt III.

METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menerapkan kombinasi desain penelitian kuantitatif dan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi perbandingan antara penerapan Absensi Manual dan *Face Recognition* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III dengan cara berikut: 1. Menguraikan konsep-konsep teoritis, 2. Menghimpun dan mengevaluasi data, 3. Merumuskan kesimpulan dan rekomendasi.

Metode yang akan diterapkan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah: Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang melibatkan pemeriksaan atau studi atas dokumen-dokumen yang sudah ada, seperti: jumlah karyawan, kegiatan pegawai dan struktur organisasi. Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh Pegawai di Puskesmas Seririt III, yang menyangkut variabel Sistem Absensi dan Disiplin Pegawai

menggunakan tipe skala likert yaitu 1 sampai dengan 5. Penentuan lokasi penelitian adalah keputusan krusial dalam upaya memperoleh data yang relevan dan mendukung pencapaian tujuan penelitian. Tempat yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Puskesmas Seririt III. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian di mana data diekspresikan dalam bentuk numerik yang dapat diolah secara matematis (Sugiyono, 2020). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Puskesmas Seririt III yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai pada Puskesmas Seririt III.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya adalah untuk mengidentifikasi analisis perbandingan dalam penerapan absensi manual dan wajah terhadap disiplin pegawai pada Puskesmas Seririt III. Oleh karena itu peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SPSS. Hasil dalam penelitian ini antara lain:

UJI VALIDITAS

Tabel 3
Hasil Uji Validitas.

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Keterangan
SistemAbsensi			
SA1	0.445	0,338	Valid
SA2	0.627	0,338	Valid
SA3	0.679	0,338	Valid
SA4	0.748	0,338	Valid
SA5	0.541	0,338	Valid
SA6	0.683	0,338	Valid
SA7	0.694	0,338	Valid
SA8	0.749	0,338	Valid
DisiplinPegawai			
DP1	0.514	0,338	Valid
DP2	0.655	0,338	Valid
DP3	0.662	0,338	Valid
DP4	0.666	0,338	Valid
DP5	0.565	0,338	Valid
DP6	0.699	0,338	Valid
DP7	0.668	0,338	Valid
DP8	0.626	0,338	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa validitas di uji dengan mengukur koefisien korelasi antara nilai indikator dan nilai total indikator, yang harus melebihi nilai 0,338 agar dianggap valid. Hasil dari korelasi item-total yang telah dikoreksi menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,338, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk membentuk variabel tersebut memiliki validitas yang memadai.

UJI RELIABILITAS

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
Sistem Absensi	0,879	0,60	<i>Reliable</i>
Disiplin Pegawai	0,874	0,60	<i>Reliable</i>

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 4, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode atau alat pengukuran yang sesuai standar bahwa nilai *Cronbach's Alpha* harus

melebihi angka 0,60 agar dianggap sebagai ukuran yang reliabel. Hasil dari perhitungan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki koefisien yang melebihi 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan untuk membentuk variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 5
Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisti c	d f	Sig.	Statisti c	d f	Sig.
SA	.265	34	0.000	.838	34	0.000
DP	.253	34	0.000	.859	34	0.000

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel Sistem Absensi (SA) sebesar 0,000, sedangkan nilai signifikan variabel Disiplin Pegawai (DP) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui kedua variabel memiliki signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan tidak berdistribusi normal.

UJI HIPOTESIS

Tabel 6
Hasil Uji Paired T-Test

Variabel	df	T Hitung	T Tabel	Sig. (2-tailed)
Sistem Absensi > Disiplin Pegawai	33	2.954	1.690	0.006

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung 2,954. Nilai t tabel dilihat dari tabel distribusi t diperoleh nilai t sebesar 1,690. nilai probabilitas sebesar $0.006 < 0.05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat perbandingan dengan sistem absensi manual dan *face recognition* terhadap disiplin pegawai pada Puskesmas Seririt III.

Tabel 5.7.
Hasil Uji Wilcoxon Signed Ranks

Test Statistics ^b	
Disiplin Pegawai – Sistem Absensi	
Z	2.723 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.006

Berdasarkan hasil uji *Wilcoxon signed ranks test* yang membandingkan absensi manual dan absensi wajah terhadap tingkat disiplin pegawai di Puskesmas Seririt III, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,006 atau Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$. Hasil ini mengindikasikan adanya perbedaan dalam dampak penerapan sistem absensi manual dan wajah terhadap tingkat disiplin pegawai di Puskesmas Seririt III. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya perbedaan dalam pengaruh penerapan sistem absensi manual dan pengenalan wajah (*face recognition*) terhadap disiplin pegawai. Berdasarkan hasil uji paired t-test diketahui bahwa sistem absensi baik menggunakan sistem absensi manual dan pengenalan wajah memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai

pada Puskesmas Seririt III yang dilihat dari t hitung $> t$ tabel dengan nilai $2.954 > 1.690$ dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,050$. Ini menandakan bahwa sistem absensi yang diterapkan oleh Puskesmas Seririt III dapat meningkatkan disiplin yang dimiliki para pegawai. Kecenderungan pegawai ketika menggunakan sistem absensi manual adalah pegawai sering lupa melakukan absensi ketika awal mulai bekerja atau pagi hari, dimana pegawai terkadang datang untuk bekerja langsung dan lupa melakukan absensi ketika ramai masyarakat yang datang untuk melakukan pemeriksaan. Hal ini memberikan dampak terhadap disiplin pegawai dalam bekerja.

Sedangkan penerapan sistem absensi wajah yang diterapkan oleh Puskesmas Seririt III dapat meningkatkan disiplin yang dimiliki para pegawai. Kecenderungan pegawai ketika menggunakan sistem absensi scan wajah adalah pegawai diwajibkan melakukan absensi terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan ataupun aktifitasnya dalam melayani masyarakat, dimana sistem absensi scan wajah (*face recognition*) dipergunakan untuk mengetahui tingkat disiplin yang dimiliki pegawai ketika bekerja, baik ketika baru datang bekerja, waktu istirahat jika ada pegawai yang keluar kantor untuk berbelanja ataupun waktu pulang pegawai, dimana dengan penerapan absensi wajah ini mampu meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja. Hal ini memberikan dampak terhadap disiplin pegawai dalam bekerja.

Tetapi penerapan absensi manual dilaksanakan kurang maksimal yang dibuktikan dari hasil frekuensi keterlambatan pegawai lebih besar dibandingkan sebelum penerapan sistem absensi scan wajah, akibat dari hal tersebut pegawai yang bekerja terkadang datang lebih dari jadwal jam kerja yang ditetapkan akan diketahui berdasarkan jam kehadirannya ke tempat kerja yaitu Puskesmas Seririt III. Sistem absensi *face recognition* lebih efektif digunakan sehingga memudahkan pimpinan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam melakukan setiap pekerjaannya. Bagi Puskesmas Seririt III, penerapan sistem absensi terhadap disiplin pegawai merupakan persoalan yang sangat esensial dan harus benar-benar diperhatikan. Kadangkala mereka pegawai dihadapkan pada situasi kondisi yang mengharuskan mereka bekerja lebih ekstra. Namun ada juga pegawai yang tidak terlalu mempersoalkan masalah absensi yang telah ditetapkan Puskesmas Seririt III. Untuk itu, berbagai macam pertimbangan harus diperhatikan Puskesmas agar dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja.

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan sistem absensi *face recognition* lebih efektif dibandingkan absensi secara manual. Ini disebabkan pegawai yang datang bekerja diwajibkan untuk registrasi melalui absensi kehadiran pegawai melalui *face recognition* yang disediakan oleh Puskesmas Seririt III untuk para pegawai. Dimana penerapan absensi manual sudah dilakukan sebelum tahun 2019 namun penerapan sistem absensi scan wajah baru diterapkan pada tahun 2021. Sehingga pegawai dapat meningkatkan disiplin kerjanya atau meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat.

Pernyataan tersebut sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Setiawan & Kurniawan (2015:44), yang menjelaskan bahwa absensi manual adalah proses pencatatan kehadiran dengan cara menulis atau menandatangani bukti kehadiran menggunakan pena. Menurut Ramadhan (2012), *face recognition* adalah suatu metode biometrik yang menggunakan pendekatan otomatis untuk memeriksa atau mengidentifikasi identitas individu berdasarkan karakteristik fisik seseorang. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Gebby Agesti Dewi, 2020). Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara absensi manual dan pengenalan sidik jari (*finger print*) terhadap disiplin pegawai. (Nurmayanti et al., 2022) Hasil penelitian menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan absensi elektronik (*face recognition*) dan pengawasan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Implementasi absensi dengan pengenalan wajah memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan disiplin pegawai, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan. Andi Maulana, (2022) menunjukkan bahwa penerapan absensi *face recognition* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dimana ini dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam

memasuki jam kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui perbandingan penerapan Absensi Manual dan *Face Recognition* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III, maka dapat disimpulkan bahwa :

Terdapat perbandingan penerapan sistem absensi terhadap disiplin kerja para pegawai yang dilihat dari kecenderungan pegawai ketika menggunakan sistem absensi manual diketahui pegawai sering lupa melakukan absensi ketika awal mulai bekerja atau pagi hari, dimana pegawai terkadang datang untuk bekerja langsung dan lupa melakukan absensi ketika ramai masyarakat yang datang untuk melakukan pemeriksaan.

Sistem scan wajah terlihat kecenderungan pegawai ketika menggunakan sistem absensi face recognititon adalah pegawai diwajibkan melakukan absensi terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan ataupun aktifitasnya dalam melayani masyarakat, dimana sistem absensi face recognititon dipergunakan untuk mengetahui tingkat disiplin yang dimiliki pegawai ketika bekerja, sistem absensi memberikan dampak terhadap disiplin pegawai dalam bekerja, dimana ini menandakan bahwa adanya perbandingan disiplin kerja yang dimiliki para pegawai sebelum dan sesudah diterapkan sistem absensi *face recognititon*.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

Bagi Puskesmas Seririt III lebih memperhatikan sistem penerapan absensi yang telah dilakukan baik secara manual ataupun menggunakan sistem absensi wajah dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki para pegawai, oleh karena itu, pimpinan Puskesmas Seririt III terus meningkatkan disiplin yang dimiliki pegawai baik melalui penerapan sistem absensi yang telah diterapkan, agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik dan pegawai dapat memberikan pelayanan semaksimal mungkin.

Bagi Puskesmas Seririt III lebih menitik beratkan pada sistem absensi *face recognition* dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana sistem absensi wajah (*face recognititon*) memiliki peranan penting dalam menjaga kejujuran pegawai dalam bekerja, dengan kejujuran yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan membantunya dalam meningkatkan disiplin kerja yang dimilikinya.

Penelitian ini dapat menganalisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan *Face Recognititon* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel seperti halnya fasilitas kerja dan kemampuan kerja dalam menunjang kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Andi Maulana. (n.d.). detailed @ digilib.ulm.ac.id.
<http://digilib.ulm.ac.id/archive/digital/detailed.php?code=21711>
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
<https://serupa.id/populasi-dan-sampel-penelitian-serta-teknik-sampling/>
- Arya Purba. (2021). Efektivitas Penerapan Presensi Manual Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Gayang. (2018). manajemen-sumber-daya-manusia-msdm @ definisiahli.blogspot.com.
<https://definisiahli.blogspot.com/2020/04/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm.html>
- Gebby Agesti Dewi. (2020). Pengaruh Absensi Manual dan Finger Print.
- Hasibuan. (2019). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38. https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16398/05.2_bab_2.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Ila Nurilahi. (2021). Analisis Absensi Manual Dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Makassarprovinsi Sulawesi Selatan. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/21006-Full_Text.pdf
- Munawir, Fitria, L., & Hermansyah, M. (2020). Implementasi Face Recognition pada Absensi Kehadiran Mahasiswa Menggunakan Metode Haar Cascade Classifier. *InfoTekJar : Jurnal Nasional Informatika Dan Teknologi Jaringan*, 5(1), 314–320. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/infotekjar/article/view/2333/pdf>
- Nabila Septiah. (2022). Efektivitas penggunaan face print dalam disiplin kerja aparatur sipil negara di dinas sosial kabupaten ogan ilir skripsi. https://repository.unsri.ac.id/79335/5/RAMA_63201_07011181823030_00191169_02_00
- Nurmayanti, A., Frendika, R., & Roosallyn Assyofa, A. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik (Face Recognition) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3148>
- Onsardi, S. H. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Permenkes. (n.d.). da1237538c37c1560e737eb8a30df4ada1af4d91 @ www.indonesian- publichealth.com. <http://www.indonesian-publichealth.com/permenkes-terbaru- tahun-2019-tentang-puskesmas/>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://serupa.id/populasi-dan-sampel-penelitian-serta-teknik-sampling/>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif. Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara, 43–51. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1947/5/14. BAB III.pdf>
- Sugiyono. (2019). Uji Validitas. 3(4), 12–69. <http://repository.stiedewantara.ac.id/2005/5/BAB III.pdf>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian. 32–41. <http://repository.unpas.ac.id/56050/6/9.BAB III.pdf>
- Swastika. (2019). Pengertian disiplin. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/269372/File_10-Bab-II- Landasan-Teori.pdf
- Turnip, J. H. (2021). Pengaruh Penerapan Ssitem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/13062?locale=en>