

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat

UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan milik pemerintah yang berada di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat. Puskesmas ini didirikan dengan tujuan utama untuk meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat yang tinggal di wilayah Kecamatan Mandrehe dan sekitarnya.

Pada awal berdirinya, Puskesmas Mandrehe hanya menyediakan pelayanan rawat jalan dengan fasilitas yang masih terbatas, baik dari segi infrastruktur, tenaga kesehatan, maupun peralatan medis. Namun, seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih lengkap dan berkesinambungan, maka dilakukan pengembangan fasilitas dan layanan. Salah satu langkah penting dalam pengembangan tersebut adalah penetapan status sebagai Puskesmas Rawat Inap.

Perubahan status menjadi Puskesmas Rawat Inap ini memberikan dampak positif yang signifikan, khususnya dalam penanganan kasus-kasus medis yang membutuhkan perawatan lebih lanjut tanpa harus dirujuk ke rumah sakit yang jauh dari wilayah Mandrehe. Dengan adanya fasilitas rawat inap, masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan dengan lebih cepat dan efisien, sehingga turut meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setempat.

Saat ini, UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe telah memiliki berbagai layanan dasar seperti pelayanan umum, pelayanan gawat darurat, pelayanan ibu dan anak, imunisasi, laboratorium, serta program-program kesehatan masyarakat lainnya. Tenaga kesehatan yang bertugas juga terus ditingkatkan baik dari sisi kuantitas maupun kompetensinya,

demikian memberikan pelayanan yang optimal dan profesional kepada seluruh lapisan masyarakat.

Dengan semangat pelayanan prima dan komitmen terhadap peningkatan mutu kesehatan masyarakat, UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe terus berbenah dan berinovasi dalam menjawab tantangan kesehatan di wilayahnya. Peran serta aktif masyarakat dan dukungan pemerintah daerah menjadi faktor penting dalam perkembangan dan keberlanjutan pelayanan Puskesmas hingga saat ini.

4.1.2 Visi dan Misi UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe

Visi:

Terwujudnya Puskesmas Yang Bersih, Unggul dan Maju.

Misi:

1. Meningkatkan mutu sumber daya manusia dan mutu pelayanan kesehatan
2. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat
3. Meningkatkan tata kelola yang profesional dan akuntabel
4. Meningkatkan upaya kerjasama lintas sektoral demi meningkatkan kesehatan masyarakat.

4.1.3 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat, khususnya menjelaskan Efektivitas Implementasi *FingerPrint* dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Kepala Puskesmas, Kepala KTU, dan Pegawai. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada

objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 5 orang yaitu: Kepala Puskesmas, Kepala KTU, dan Pegawai.

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan penelitian lapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan. objek penelitian yang digunakan yaitu di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat, yang dimana penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Implementasi sistem fingerprint di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Untuk mengetahui Sejauh mana Implementasi fingerprint berkontribusi dalam peningkatan kinerja dan pelayanan di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam Implementasi fingerprint sebagai alat absensi di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan penelitian, maka peneliti melaksanakan tahapan-tahapan tersebut dengan menggunakan draf wawancara sehingga didapatkan data dari informan yaitu terdiri dari 5 orang yaitu Kepala Puskesmas, Kepala KTU, dan Pegawai, sebagai berikut:

4.2.1 Implementasi Sistem *Fingerprint* di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Penerapan sistem fingerprint di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe merupakan salah satu bentuk pemanfaatan teknologi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan akuntabilitas kehadiran pegawai. Sistem ini mulai diimplementasikan sebagai respon terhadap kebutuhan akan sistem absensi yang lebih transparan, objektif, dan terintegrasi dengan pelaporan kinerja pegawai. Dengan sistem fingerprint, kehadiran pegawai tidak lagi dicatat secara manual,

melainkan menggunakan data biometrik yang secara langsung terekam dalam sistem.

Implementasi sistem ini bertujuan untuk menekan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang selama ini menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Puskesmas. Fingerprint dianggap mampu meminimalkan potensi manipulasi data kehadiran karena hanya dapat dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan melalui pemindaian sidik jari. Hal ini menjadikan proses absensi lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, terutama dalam kaitannya dengan evaluasi kinerja dan tunjangan berbasis kehadiran.

Dalam pelaksanaannya, UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe telah menyiapkan perangkat fingerprint di area yang mudah diakses oleh seluruh pegawai saat masuk dan keluar dari tempat kerja. Selain itu, dilakukan sosialisasi awal kepada seluruh tenaga kesehatan dan staf administrasi mengenai prosedur penggunaan serta manfaat dari sistem ini. Meski pada awalnya terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan listrik dan kesulitan teknis dalam pengoperasian perangkat, namun secara bertahap hal tersebut dapat diatasi melalui pendampingan teknis dan perbaikan infrastruktur pendukung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabi, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, sistem fingerprint mulai diterapkan di UPT Puskesmas ini. Dimana mengatakan bahwa:

“Sistem fingerprint mulai diterapkan di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe sejak awal tahun 2022. Penerapan sistem ini dilakukan setelah adanya instruksi dari Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat untuk memperbaiki sistem kehadiran pegawai secara lebih akurat dan tersistem”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Sistem fingerprint mulai diterapkan

sejak awal tahun 2022 sebagai bentuk kebijakan peningkatan kedisiplinan kehadiran pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, tujuan utama penggunaan fingerprint di tempat ini. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Tujuan utama penggunaan fingerprint adalah untuk meningkatkan disiplin kerja serta memastikan kehadiran pegawai tercatat secara objektif dan otomatis. Sistem ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam memantau kehadiran dan kedisiplinan waktu kerja secara akurat”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Tujuan penggunaan fingerprint adalah untuk menciptakan kedisiplinan dan akurasi dalam pencatatan kehadiran pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, proses sosialisasi awal kepada pegawai mengenai penggunaan fingerprint. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sebelum sistem ini digunakan, dilakukan sosialisasi melalui pertemuan rutin bersama seluruh pegawai. Dalam pertemuan tersebut dijelaskan tata cara penggunaan fingerprint, manfaatnya, serta ketentuan kehadiran yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sosialisasi dilakukan dalam pertemuan rutin melalui penjelasan langsung kepada seluruh pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap

Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, tanggapan pegawai terhadap penerapan fingerprint di awal. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Pada awal penerapan, sebagian pegawai merasa canggung karena belum terbiasa dengan sistem digital. Namun setelah penggunaan berjalan beberapa minggu, sebagian besar pegawai mulai terbiasa dan memahami manfaat dari sistem tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Tanggapan awal bersifat adaptif; setelah berjalan beberapa waktu, sistem diterima dan dijalankan dengan baik.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, pelatihan atau pembekalan terkait penggunaan fingerprint. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Pelatihan secara khusus memang tidak dilakukan, tetapi diberikan arahan teknis secara langsung pada saat sosialisasi awal dan saat pegawai melakukan pendaftaran sidik jari. Jika ada kendala teknis, petugas admin selalu siap membantu”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pembekalan teknis dilakukan secara langsung pada saat registrasi dan melalui pendampingan teknis oleh admin.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, memantau atau mengevaluasi data absensi fingerprint. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Pemantauan dilakukan melalui rekap data absensi yang diunduh secara rutin dari perangkat fingerprint. Data

tersebut kemudian dicocokkan dengan laporan kegiatan pegawai sebagai dasar evaluasi kehadiran dan kinerja”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi absensi dilakukan melalui rekap digital yang diolah untuk mendukung evaluasi kinerja pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, fingerprint dapat menggantikan sepenuhnya sistem absensi manual. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saat ini fingerprint telah menggantikan sistem manual sepenuhnya. Absensi manual hanya digunakan dalam kondisi darurat seperti gangguan teknis atau listrik padam.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem fingerprint telah menggantikan absensi manual sepenuhnya, kecuali dalam kondisi darurat.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, sistem ini juga digunakan untuk pegawai shift malam atau tugas luar. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sistem fingerprint digunakan untuk semua pegawai, termasuk shift malam. Namun untuk pegawai yang sedang menjalankan tugas luar atau dinas luar, kehadiran dicatat secara terpisah melalui laporan tugas yang disetujui oleh pimpinan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint digunakan secara menyeluruh, tetapi pegawai tugas luar tetap diakomodasi dengan sistem pencatatan khusus.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan

pertanyaan, tujuan penerapan fingerprint di puskesmas ini. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Tujuan penerapan fingerprint di Puskesmas diketahui sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan ketertiban kehadiran pegawai. Selain itu, sistem ini bertujuan untuk menciptakan transparansi dalam pencatatan absensi dan sebagai bagian dari evaluasi kinerja pegawai”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint dipahami sebagai alat untuk menertibkan kehadiran dan mendukung penilaian kinerja secara objektif.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, saat awal diberlakukan fingerprint. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saat awal diberlakukan, muncul rasa canggung dan kekhawatiran karena belum terbiasa dengan sistem baru. Namun setelah beberapa hari, pegawai mulai terbiasa dan memahami pentingnya sistem ini dalam rangka kedisiplinan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Awalnya canggung, namun setelah terbiasa, sistem dianggap wajar dan mendukung keteraturan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, fingerprint memudahkan atau justru menyulitkan dalam hal absensi. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“fingerprint memudahkan dalam proses absensi karena cepat dan tidak perlu lagi tanda tangan manual. Hanya saja, sesekali terjadi gangguan teknis saat listrik padam atau alat tidak membaca dengan baik”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint memudahkan, meski masih terkendala teknis sesekali.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, sistem ini adil bagi semua pegawai. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sistem ini dinilai cukup adil karena semua pegawai memiliki tanggung jawab yang sama dalam mencatat kehadiran. Tidak ada perbedaan perlakuan antara tenaga medis, administrasi, maupun tenaga penunjang lainnya”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem dianggap adil karena berlaku sama untuk seluruh pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, fingerprint juga digunakan untuk tugas malam dan luar ruangan. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Untuk shift malam, fingerprint tetap digunakan saat masuk dan keluar, namun untuk tugas luar ruangan, pencatatan kehadiran biasanya dikoordinasikan secara manual dan dilaporkan kepada atasan langsung”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Digunakan untuk shift malam, tapi untuk tugas luar masih bergantung pada pelaporan manual.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, penggunaan fingerprint untuk absensi pegawai di puskesmas. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Perlu adanya sistem kombinasi, terutama untuk mendukung absensi pada kegiatan di luar ruangan dan gangguan teknis. Penggabungan dengan laporan manual atau sistem digital lainnya akan membuat pencatatan lebih fleksibel”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Perlu kombinasi sistem agar absensi lebih fleksibel dan efisien.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, sistem fingerprint ini efektif. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sistem fingerprint dirasakan cukup efektif dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap kehadiran, disiplin waktu, dan tanggung jawab kerja. Kehadiran cenderung lebih tertib dibanding sebelumnya”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint efektif dalam membangun kedisiplinan dan pengawasan absensi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Pendukung Ibu Ceriani Zebua (Bagian KTU UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari Kamis, 19 Juni 2025 pukul 14.00 WIB fingerprint ini efektif. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sudah mengetahui bahwa absensi di puskesmas ini menggunakan fingerprint. Teknologi ini dinilai penting karena membantu mencatat kehadiran pegawai secara lebih akurat dan mengurangi manipulasi data. Penggunaan sistem ini juga membuat pegawai lebih disiplin dalam mematuhi jam kerja”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Kristina Ika (Pengelola KIA UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Mengetahui penggunaan fingerprint di puskesmas ini. Teknologi ini dianggap sangat membantu pengawasan kehadiran. Selain praktis, penggunaan fingerprint memberikan rasa keadilan karena semua pegawai tercatat secara otomatis, tanpa campur tangan manual”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada informan pendukung Ibu Ica Purba (Pengelola Posyandu UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman mengatakan bahwa:

“Mengetahui bahwa puskesmas telah menggunakan fingerprint. Sistem ini penting untuk memastikan kedisiplinan pegawai, terutama dalam pelayanan publik yang membutuhkan kehadiran tepat waktu. Teknologi ini juga menciptakan transparansi dalam administrasi kepegawaian”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan fingerprint di puskesmas telah diketahui, dan dinilai cukup penting. Namun, beberapa kendala teknis dan operasional menjadi perhatian. Jika didukung oleh sistem pendukung, fingerprint tetap menjadi solusi absensi yang baik.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan penggunaan fingerprint untuk absensi pegawai di puskesmas. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Perlu adanya sistem kombinasi, terutama untuk mendukung absensi pada kegiatan di luar ruangan dan gangguan teknis. Penggabungan dengan laporan manual atau sistem digital lainnya akan membuat pencatatan lebih fleksibel”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Perlu kombinasi sistem agar absensi lebih fleksibel dan efisien.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap

Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, sistem fingerprint ini efektif. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sistem fingerprint dirasakan cukup efektif dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap kehadiran, disiplin waktu, dan tanggung jawab kerja. Kehadiran cenderung lebih tertib dibanding sebelumnya”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint efektif dalam membangun kedisiplinan dan pengawasan absensi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Pendukung Ibu Ceriani Zebua (Bagian KTU UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari Kamis, 19 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, teknologi fingerprint penting untuk diterapkan di instansi pelayanan publik seperti puskesmas. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Teknologi fingerprint sangat penting karena dapat membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran. Dengan sistem ini, waktu masuk dan keluar dapat tercatat secara akurat, sehingga meminimalkan manipulasi absensi dan mendorong tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Kristina Ika (Pengelola KIA UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Fingerprint bermanfaat untuk mempermudah pengawasan kinerja pegawai. Pengelola puskesmas dapat mengetahui siapa yang hadir tepat waktu dan siapa yang sering terlambat. Hal ini sangat membantu dalam evaluasi kerja secara objektif dan adil”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Ica Purba (Pengelola Posyandu UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Penggunaan fingerprint dapat mempercepat proses administrasi absensi dan mengurangi beban kerja bagian kepegawaian. Sistem ini otomatis dan tidak memerlukan pencatatan manual, sehingga lebih efisien dalam manajemen sumber daya manusia”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi fingerprint di puskesmas dinilai cukup penting karena dapat meningkatkan kedisiplinan, efisiensi, dan transparansi dalam pengelolaan kehadiran pegawai. Namun, sebagian informan menyarankan agar implementasinya disesuaikan dengan kondisi lapangan, dilengkapi dengan sistem pendukung, serta mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan fleksibilitas dalam pelaksanaannya.

4.2.2 Sejauh mana Implementasi *Fingerprint* Berkontribusi dalam Peningkatan Kinerja dan Pelayanan di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Penerapan teknologi fingerprint di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam hal kehadiran dan waktu kerja. Sistem absensi berbasis fingerprint memungkinkan pencatatan yang lebih akurat, cepat, dan transparan, sehingga mengurangi kemungkinan manipulasi data kehadiran. Dengan absensi yang tercatat secara digital, pihak manajemen puskesmas dapat dengan mudah melakukan pemantauan terhadap jam masuk dan pulang pegawai, yang secara langsung mempengaruhi kedisiplinan dan konsistensi kehadiran tenaga kesehatan di tempat kerja.

Kontribusi implementasi fingerprint tidak hanya terbatas pada peningkatan kedisiplinan, tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kehadiran tenaga kesehatan yang lebih teratur memastikan pelayanan dapat diberikan tepat waktu dan sesuai standar. Pasien tidak lagi mengalami keterlambatan pelayanan akibat

ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan. Hal ini berdampak positif terhadap kepuasan masyarakat terhadap pelayanan puskesmas. Selain itu, sistem fingerprint membantu dalam mengelola beban kerja dengan lebih baik karena absensi yang terekam secara digital dapat dijadikan dasar dalam pembagian tugas dan jadwal kerja yang lebih adil.

Namun demikian, keberhasilan implementasi fingerprint juga sangat bergantung pada faktor pendukung seperti kesiapan infrastruktur, pelatihan pegawai, dan kebijakan internal. Di beberapa kondisi tertentu, seperti gangguan listrik atau kegiatan dinas luar, sistem fingerprint memerlukan dukungan prosedur manual atau fleksibilitas dalam pelaksanaan. Oleh karena itu, agar kontribusi sistem ini dapat maksimal, perlu adanya pengawasan yang konsisten serta evaluasi berkala terhadap efektivitasnya dalam menunjang kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabi, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, pengaruh fingerprint terhadap tingkat kehadiran pegawai. Dimana mengatakan bahwa:

“Penerapan fingerprint memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap tingkat kehadiran pegawai. Sistem ini secara otomatis mencatat waktu masuk dan keluar sehingga tidak mudah dimanipulasi. Kehadiran menjadi lebih tertib karena pegawai merasa bertanggung jawab untuk hadir tepat waktu”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Fingerprint terbukti meningkatkan tingkat kehadiran pegawai secara konsisten.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan

pertanyaan, ada perubahan dalam kedisiplinan waktu masuk dan pulang pegawai. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Setelah penggunaan fingerprint, terlihat adanya perubahan dalam pola kedisiplinan waktu. Pegawai lebih memperhatikan jadwal masuk dan pulang, karena sistem mencatat waktu secara real-time dan transparan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan fingerprint mendorong peningkatan disiplin waktu kerja pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, penggunaan fingerprint berdampak pada peningkatan kinerja pelayanan. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Fingerprint tidak hanya memengaruhi kedisiplinan, tetapi juga berdampak secara tidak langsung terhadap kualitas pelayanan. Ketika kehadiran dan waktu kerja lebih teratur, maka pelayanan kepada masyarakat juga menjadi lebih lancar dan terstruktur”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, data absensi dari fingerprint digunakan dalam penilaian kinerja pegawai. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Data absensi dari fingerprint dimanfaatkan sebagai bagian dari indikator dalam menilai kinerja pegawai. Catatan kehadiran yang akurat menjadi salah satu dasar dalam evaluasi rutin yang dilakukan oleh pimpinan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Absensi fingerprint digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, fingerprint membantu dalam pengawasan disiplin kerja. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Fingerprint sangat membantu dalam pengawasan disiplin kerja. Dengan data yang objektif dan tersimpan secara sistematis, pimpinan dapat memantau pola kehadiran dan kedisiplinan secara lebih mudah dan akurat”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint menjadi alat yang efektif dalam memperkuat pengawasan kedisiplinan kerja.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, sistem fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“sistem fingerprint cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Selain memberikan efek psikologis yang mendorong tanggung jawab, sistem ini juga memudahkan proses monitoring secara administratif”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint dinilai efektif dalam membentuk budaya kerja yang lebih disiplin di lingkungan puskesmas.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, sistem fingerprint mempengaruhi kedisiplinan waktu hadir. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sistem fingerprint secara langsung memberikan pengaruh terhadap ketepatan waktu hadir karena setiap pegawai dituntut untuk melakukan absensi tepat waktu. Keharusan untuk menempelkan sidik jari saat datang dan pulang membuat kontrol kehadiran lebih terpantau dan tidak bisa diwakilkan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, perubahan yang di rasakan terhadap kehadiran rekan kerja sejak fingerprint diberlakukan. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sejak diberlakukan sistem fingerprint, tingkat kehadiran pegawai meningkat. Pegawai cenderung hadir lebih awal dan lebih teratur dibandingkan sebelumnya. Absensi kini terasa lebih tertib karena data terekam otomatis”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kehadiran pegawai mengalami peningkatan setelah sistem fingerprint diterapkan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, fingerprint berdampak pada peningkatan kinerja Anda secara pribadi. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Penerapan fingerprint mendorong kedisiplinan waktu kerja yang secara tidak langsung memengaruhi semangat dan fokus dalam menjalankan tugas. Dengan datang tepat waktu, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai rencana harian”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint turut mendorong peningkatan kinerja melalui pengelolaan waktu kerja yang lebih baik.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, sistem fingerprint membuat Bapak/Ibu lebih bertanggung jawab terhadap waktu kerja. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Tuntutan untuk melakukan fingerprint sesuai jam kerja membuat setiap pegawai lebih berhati-hati dalam mengatur waktu. Kegiatan di luar ruangan pun dilakukan dengan mempertimbangkan kewajiban absensi, sehingga tanggung jawab terhadap waktu kerja meningkat”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap waktu kerja harian.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, sistem ini memengaruhi hubungan kerja antarpegawai. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Penerapan sistem ini memperkuat budaya kerja kolektif, karena semua pegawai mengikuti aturan yang sama. Kesetaraan dalam sistem absensi menciptakan rasa adil dan saling mengingatkan antarpegawai menjadi lebih sering terjadi”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem fingerprint mendorong terciptanya kedisiplinan bersama yang mempererat kerja sama antarpegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan

pertanyaan, motivasi tambahan dari pimpinan terkait disiplin melalui fingerprint. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Pimpinan memberikan dorongan motivasi melalui pengarahannya berkala tentang pentingnya disiplin dan kehadiran tepat waktu. Beberapa kali juga dilakukan evaluasi dan penyampaian hasil absensi yang mendorong pegawai untuk lebih disiplin”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Ada dukungan motivasional dari pimpinan yang memperkuat penerapan fingerprint sebagai bagian dari budaya kerja disiplin.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Pendukung Ibu Ceriani Zebua (Bagian KTU UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari Kamis, 19 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, kesan terhadap pelayanan pegawai di puskesmas ini. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Pelayanan yang diberikan sangat baik dan cepat. Pegawai cukup ramah dalam melayani, terutama di bagian pendaftaran. Tidak perlu menunggu lama untuk mendapatkan penanganan, dan informasi yang dibutuhkan juga diberikan secara jelas”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Kristina Ika (Pengelola KIA UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman mengatakan bahwa:

“Selama ini, pelayanan di puskesmas terasa memuaskan. Petugas cukup tanggap dalam menangani pasien. Senyum dan sapaan menjadi kebiasaan yang memberikan rasa nyaman saat datang berobat”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Ica Purba (Pengelola Posyandu UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman mengatakan bahwa:

“Pelayanannya cukup profesional. Meski dalam keadaan ramai, para pegawai tetap melayani dengan sabar dan tertib. Antrean berjalan sesuai nomor, dan ruangan tampak bersih dan tertata”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan pegawai di puskesmas ini dinilai cukup baik dan profesional, dengan sikap ramah serta sistem kerja yang tertata. Meskipun ada beberapa catatan dari responden terkait kecepatan pelayanan saat ramai dan komunikasi antar petugas, kesan umum tetap menunjukkan kepuasan terhadap pelayanan yang diterima.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Pendukung Ibu Ceriani Zebua (Bagian KTU UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari Kamis, 19 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, pelayanan di puskesmas tepat waktu sesuai jam operasional. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Pelayanan di puskesmas cukup tepat waktu. Saat datang pagi, petugas sudah bersiap dan langsung melayani sesuai antrean. Prosesnya juga teratur, jadi tidak banyak menunggu terlalu lama”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Kristina Ika (Pengelola KIA UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Jam buka puskesmas sesuai dengan jadwal yang tertera, dan pelayanan biasanya dimulai tepat waktu. Petugas tampak sudah siap sejak pagi dan kegiatan berjalan lancar”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Ica Purba (Pengelola Posyandu UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Sejauh ini pelayanan berlangsung sesuai jadwal. Bahkan jika antrean cukup panjang, para petugas tetap disiplin dan berusaha melayani seefisien mungkin”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan di puskesmas cenderung berjalan sesuai jam operasional, meskipun terdapat beberapa kondisi tertentu yang menyebabkan sedikit keterlambatan. Meskipun begitu, sebagian besar masyarakat merasa waktu pelayanan masih dapat diterima karena tetap ditunjang oleh kesigapan dan sikap positif para petugas.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Pendukung Ibu Ceriani Zebua (Bagian KTU UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari Kamis, 19 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, pernah mengalami keterlambatan pelayanan karena pegawai belum hadir. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Pernah datang pagi-pagi dan langsung dilayani karena petugas sudah ada di tempat. Pelayanan berjalan lancar dan tepat waktu”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Kristina Ika (Pengelola KIA UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Selama ini belum pernah mengalami keterlambatan. Biasanya ketika datang, pegawai sudah siap bekerja dan melayani dengan baik”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Ica Purba (Pengelola Posyandu UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Tidak pernah mengalami kendala waktu, bahkan di jam awal pelayanan sudah dibuka dan petugas cukup sigap”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan di kantor ini berjalan cukup baik dan tepat waktu. Meskipun ada beberapa pengalaman keterlambatan, hal tersebut jarang terjadi dan tidak sampai menghambat proses pelayanan secara keseluruhan. Pegawai dinilai tetap bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas meskipun ada kendala kecil pada waktu kehadiran.

4.2.3 Kendala yang dihadapi dalam Implementasi *Fingerprint* sebagai alat Absensi di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Implementasi teknologi fingerprint sebagai alat absensi di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe menghadapi beberapa kendala teknis yang cukup mengganggu kelancaran operasional. Salah satu kendala utama adalah ketergantungan sistem terhadap listrik dan jaringan. Ketika terjadi pemadaman listrik atau gangguan teknis, alat fingerprint tidak dapat digunakan secara optimal, sehingga proses absensi terganggu. Hal ini menjadi persoalan yang cukup serius, mengingat daerah tersebut belum memiliki sistem kelistrikan yang stabil, terutama di pagi dan malam hari saat pegawai melakukan absensi masuk dan pulang.

Selain masalah teknis, faktor sumber daya manusia juga menjadi tantangan tersendiri dalam implementasi alat ini. Tidak semua pegawai terbiasa atau memahami cara menggunakan sistem fingerprint, khususnya pegawai berusia lanjut atau yang kurang akrab dengan teknologi. Minimnya pelatihan atau sosialisasi mengenai penggunaan alat tersebut mengakibatkan masih adanya kebingungan saat proses absensi, sehingga kerap terjadi kesalahan input data atau pegawai tidak terdata masuk meskipun sudah hadir. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai dan dapat memengaruhi penilaian kinerja mereka.

Di sisi lain, kendala administratif juga muncul dalam hal pemeliharaan dan pemantauan data kehadiran. Tidak adanya petugas khusus yang bertanggung jawab secara penuh terhadap pengelolaan data fingerprint menyebabkan keterlambatan dalam pengecekan dan pelaporan absensi. Data yang tidak sinkron atau hilang akibat kelalaian teknis dapat berdampak pada akurasi penilaian kehadiran pegawai. Dengan berbagai kendala ini, pihak pengelola puskesmas perlu meninjau kembali sistem pendukung dan kebijakan pelaksanaan fingerprint agar tetap bisa berjalan efektif tanpa mengganggu sistem pelayanan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabi, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, pernah ditemukan adanya kecurangan atau manipulasi dalam sistem fingerprint. Dimana mengatakan bahwa:

“Selama penggunaan fingerprint di Puskesmas Rawat Inap Mandrehe, belum ditemukan adanya kecurangan atau manipulasi secara sistematis. Namun, di masa awal implementasi, sempat muncul beberapa kendala terkait ketidaktahuan cara penggunaan alat, yang bisa menimbulkan kesan seolah-olah ada ketidakteraturan. Setelah dilakukan sosialisasi dan pendampingan, proses absensi berjalan lebih tertib dan transparan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Sistem fingerprint cukup efektif dalam mencegah manipulasi, meskipun perlu pembiasaan awal.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, respon Dinas Kesehatan terhadap implementasi fingerprint ini. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat secara umum sangat mendukung implementasi fingerprint sebagai bagian dari upaya meningkatkan disiplin kerja. Dukungan ini ditunjukkan melalui penyediaan perangkat, pelatihan teknis, serta monitoring secara berkala terhadap data absensi dari tiap puskesmas. Selain itu, dinas juga memberikan arahan agar sistem ini tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas pelayanan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Dinas Kesehatan memberikan dukungan penuh

terhadap penggunaan fingerprint sebagai sistem absensi yang modern dan akuntabel.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, tantangan yang dihadapi dalam penerapan fingerprint di sini. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Beberapa tantangan yang muncul antara lain keterbatasan daya listrik di jam-jam tertentu, jaringan internet yang tidak stabil, serta kurangnya pemahaman awal dari sebagian pegawai. Tantangan lainnya berkaitan dengan adaptasi pegawai senior yang kurang terbiasa dengan teknologi digital, sehingga perlu pendekatan khusus dalam pelatihan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Tantangan utama berasal dari faktor teknis dan kesiapan SDM, yang perlu dikelola dengan pendekatan edukatif dan teknologis.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, mengatasi kendala teknis, seperti gangguan listrik atau jaringan. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Untuk mengatasi gangguan listrik, puskesmas menyediakan UPS (Uninterruptible Power Supply) agar perangkat tetap bisa menyala dalam waktu terbatas. Sementara itu, jika jaringan internet bermasalah, data fingerprint akan disimpan sementara dan disinkronkan saat jaringan kembali stabil. Koordinasi juga dilakukan dengan petugas IT di dinas untuk mempercepat perbaikan jika terjadi gangguan sistem”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kendala teknis diatasi dengan penyediaan perangkat pendukung dan koordinasi teknis secara aktif.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, sanksi bagi pegawai yang tidak absen menggunakan fingerprint. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sanksi bagi pegawai yang tidak melakukan absensi fingerprint diterapkan secara bertahap dan bersifat pembinaan. Awalnya diberikan teguran lisan, dilanjutkan dengan teguran tertulis jika berulang. Pencatatan kehadiran juga memengaruhi penilaian kinerja dan tunjangan tertentu, sehingga pegawai terdorong untuk disiplin”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sanksi bersifat edukatif dan bertujuan meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab pegawai terhadap absensi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama Ibu Erniwati Gulo (Kepala UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 10.00 WIB dengan pertanyaan, harapan terhadap penggunaan sistem fingerprint ke depan. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Harapan ke depan, sistem fingerprint tidak hanya digunakan sebagai alat absensi, tetapi juga terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang kedisiplinan dan kontribusi pegawai. Selain itu, peningkatan infrastruktur seperti jaringan dan pelatihan berkala sangat diharapkan agar sistem ini berjalan optimal dan berkelanjutan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan fingerprint diharapkan berkembang menjadi bagian dari sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan berorientasi pada pelayanan yang lebih baik.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap

Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, kendala dalam menggunakan fingerprint. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Beberapa kali sempat terjadi kendala saat menggunakan fingerprint, seperti alat tidak merespon sidik jari atau layar mati saat listrik padam. Selain itu, jika tangan dalam kondisi basah atau kotor, sidik jari kadang tidak terbaca dengan baik”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint cukup efektif, namun tetap memiliki kelemahan teknis yang kadang menghambat proses absensi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKSUPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, fingerprint memudahkan atau justru menyulitkan dalam hal absensi. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“fingerprint memudahkan dalam mencatat kehadiran secara otomatis dan akurat. Namun, dalam kondisi tertentu seperti tergesa-gesa atau saat perangkat error, fingerprint bisa menyulitkan terutama bagi pegawai yang sedang berpindah ruang atau bekerja di lapangan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Fingerprint memberi kemudahan dalam absensi, namun belum sepenuhnya fleksibel dalam semua kondisi kerja.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, fingerprint juga digunakan untuk tugas malam dan luar ruangan. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Untuk tugas malam, fingerprint masih digunakan saat masuk dan keluar dinas. Namun untuk kegiatan luar ruangan seperti penyuluhan atau kunjungan rumah pasien, tidak ada

alat yang dibawa, sehingga absensi tidak bisa dilakukan dengan fingerprint”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Penggunaan fingerprint terbatas pada lokasi puskesmas dan belum mendukung kegiatan luar ruangan secara menyeluruh.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, perlu dikombinasikan dengan sistem absensi lain. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Akan lebih baik jika fingerprint dikombinasikan dengan sistem absensi lain, misalnya melalui aplikasi berbasis lokasi atau absensi manual untuk kondisi darurat. Ini akan menghindari kekosongan data saat fingerprint tidak dapat digunakan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kombinasi fingerprint dengan sistem lain diperlukan agar absensi tetap tercatat dalam berbagai situasi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Utama Sri Ulina Pasaribu (Bagian UKS UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari rabu, 18 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, saran untuk peningkatan sistem absensi ini? Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Sebaiknya alat fingerprint dirawat secara berkala agar tetap berfungsi baik, dan ditambah dengan opsi absensi digital melalui ponsel bagi pegawai yang sedang bertugas di luar ruangan. Selain itu, pelatihan singkat untuk penggunaan alat juga bisa membantu pegawai baru”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Peningkatan sistem absensi dapat dilakukan melalui

pemeliharaan alat, integrasi teknologi mobile, dan edukasi penggunaan bagi seluruh pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Pendukung Ibu Ceriani Zebua (Bagian KTU UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) pada hari Kamis, 19 Juni 2025 pukul 14.00 WIB dengan pertanyaan, keterlambatan pelayanan karena pegawai belum hadir. Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Selama ini tidak pernah mengalami keterlambatan pelayanan. Pegawai umumnya sudah berada di tempat saat pelayanan dimulai, sehingga keperluan administrasi dapat langsung diproses tanpa harus menunggu. Pelayanan terasa lancar dan tepat waktu”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Kristina Ika (Pengelola KIA UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Pelayanan selalu tersedia sesuai jam kerja. Setiap kali datang, petugas sudah siap di tempat dan tidak ada kendala berarti dalam waktu pelayanan. Hal ini sangat membantu, terutama bagi warga yang memiliki waktu terbatas”

Selanjutnya melanjutkan pertanyaan yang sama kepada inorman pendukung Ibu Ica Purba (Pengelola Posyandu UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe) diaman menagatakan bahwa:

“Saat datang ke kantor, biasanya pegawai sudah hadir dan langsung menyambut dengan ramah. Tidak ada pengalaman menunggu lama karena keterlambatan pegawai. Proses pelayanan pun berlangsung efisien”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan di kantor dinilai cukup baik dan jarang terjadi keterlambatan karena pegawai belum hadir. Meski beberapa warga pernah mengalami sedikit penundaan, kondisi tersebut tidak berlangsung lama dan tidak menjadi hambatan yang serius. Disiplin

waktu pegawai secara umum sudah cukup baik dan masih bisa ditingkatkan untuk pelayanan yang lebih maksimal.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Implementasi Sistem *Fingerprint* di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Penerapan sistem fingerprint di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe dilakukan sebagai bagian dari upaya peningkatan kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, sistem ini mulai diimplementasikan sejak tahun 2022 dan difokuskan pada pengawasan waktu masuk dan pulang pegawai. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa dengan adanya fingerprint, mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap jam kerja, karena data kehadiran terekam otomatis dan tidak bisa dimanipulasi. Kepala puskesmas juga menyampaikan bahwa sistem ini mempermudah proses rekapitulasi data kehadiran bulanan untuk keperluan evaluasi kinerja dan pembayaran tunjangan kinerja.

Namun demikian, implementasi fingerprint di lapangan tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu kendala yang ditemui adalah keterbatasan jaringan listrik dan internet yang tidak stabil, terutama saat cuaca buruk. Hal ini menyebabkan alat fingerprint terkadang tidak berfungsi optimal dan berdampak pada data kehadiran yang tidak terekam secara sempurna. Di samping itu, masih ada beberapa pegawai yang kurang memahami pentingnya pencatatan kehadiran digital, sehingga terkadang lupa melakukan absen meskipun sudah hadir di lokasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa walaupun teknologi telah diterapkan, masih diperlukan pendekatan sosial dan edukatif dalam membangun budaya disiplin kerja.

Menurut Nuraini dan Andriansyah (2021), sistem fingerprint merupakan bagian dari digitalisasi manajemen kepegawaian yang terbukti efektif dalam meminimalkan pelanggaran kehadiran serta mendukung proses penilaian kinerja berbasis objektivitas. Mereka

menekankan pentingnya pelatihan dan sosialisasi yang menyeluruh kepada seluruh pengguna agar sistem ini dapat berjalan secara optimal. Implementasi teknologi tanpa dukungan pemahaman dan sikap positif dari pengguna justru berpotensi menimbulkan resistensi atau ketidakefektifan sistem.

Di UPT Puskesmas Mandrehe, pelatihan penggunaan fingerprint memang sudah dilakukan pada awal pengadaan alat, namun belum ada pelatihan lanjutan atau evaluasi periodik. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai baru merasa kebingungan ketika harus menggunakan sistem, terutama saat ada gangguan teknis. Sebagian pegawai juga mengaku tidak tahu bagaimana melaporkan kesalahan sistem jika terjadi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengadaan alat dan kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkan teknologi tersebut secara maksimal.

Dari sisi administratif, fingerprint telah membantu bagian tata usaha dalam menyusun laporan bulanan tentang kehadiran pegawai. Sebelumnya, pencatatan dilakukan secara manual dengan absensi tanda tangan yang mudah dimanipulasi. Dengan sistem digital, proses menjadi lebih cepat dan transparan. Data kehadiran bisa langsung dikompilasi dalam format digital dan digunakan sebagai acuan evaluasi kinerja dan pemberian tunjangan. Pegawai yang memiliki catatan absensi baik mendapatkan penghargaan berupa tunjangan penuh, sementara yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan mengalami pemotongan insentif.

Mengacu pada pendapat Sutanto (2020), sistem absensi digital seperti fingerprint meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pegawai. Ia menyebutkan bahwa penerapan sistem digital akan efektif apabila didukung dengan sistem sanksi dan penghargaan yang jelas dan dijalankan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan temuan peneliti di UPT Puskesmas Mandrehe, di mana pegawai menjadi lebih disiplin karena adanya konsekuensi langsung terhadap kinerja dan tunjangan.

Meski demikian, beberapa pegawai berpendapat bahwa sistem fingerprint tidak mempertimbangkan kondisi lapangan, seperti petugas yang melakukan kunjungan rumah atau tugas lapangan di luar jam absensi. Akibatnya, pegawai yang bekerja di luar kantor terkadang dianggap tidak hadir karena tidak melakukan absen fingerprint. Masalah ini perlu penyesuaian dalam sistem agar dapat mengakomodasi seluruh pola kerja pegawai yang dinamis, terutama dalam konteks layanan kesehatan yang bersifat fleksibel dan mendesak.

Zahra & Fikri (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem kehadiran digital perlu disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan lokasi kerja. Mereka menekankan bahwa sistem yang terlalu kaku dapat merugikan pegawai yang memiliki tugas di luar kantor. Solusinya adalah dengan menerapkan fitur kehadiran mobile berbasis GPS atau sistem manual yang diverifikasi oleh atasan langsung. Penyesuaian sistem akan membuat sistem kehadiran tetap adil namun tetap menjaga akuntabilitas.

Implementasi fingerprint di UPT Puskesmas Mandrehe dapat dikatakan berhasil dari sisi pengawasan kehadiran, tetapi masih memerlukan penguatan dalam aspek teknis, pelatihan, dan fleksibilitas sistem. Pihak pengelola sudah memiliki kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja, tetapi perlu didukung dengan sistem pendukung yang memungkinkan absensi tetap tercatat walau dalam kondisi kerja lapangan. Selain itu, perbaikan infrastruktur seperti jaringan listrik dan internet menjadi penting agar fingerprint dapat berjalan lancar tanpa hambatan teknis.

Sebagai tambahan, dukungan regulasi dari pemerintah daerah juga penting agar sistem ini menjadi bagian dari kebijakan yang terintegrasi dalam sistem evaluasi kinerja pegawai secara menyeluruh. Menurut Lestari & Wahyudi (2023), keberhasilan digitalisasi dalam sektor pelayanan publik dipengaruhi oleh integrasi sistem, komitmen pimpinan, dan dukungan regulasi yang kuat. Hal ini dapat menjadi acuan

dalam mengembangkan sistem absensi yang lebih efektif di lingkungan kerja pemerintahan, termasuk di tingkat puskesmas.

4.3.2 Implementasi *Fingerprint* Berkontribusi dalam Peningkatan Kinerja dan Pelayanan di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Implementasi sistem fingerprint atau absensi sidik jari telah diterapkan secara aktif sejak dua tahun terakhir. Sistem ini digunakan sebagai alat pemantauan kehadiran pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan waktu kerja. Para informan menyebutkan bahwa sejak adanya fingerprint, terdapat peningkatan dalam kedisiplinan jam masuk dan pulang pegawai. Hal ini berdampak langsung pada ketepatan waktu pelayanan kepada masyarakat, terutama pada jam-jam rawan di pagi hari. Masyarakat tidak lagi merasa kesulitan menemukan tenaga medis di awal hari kerja, karena pegawai sudah hadir sesuai jadwal. Kehadiran pegawai yang lebih disiplin membuat alur kerja di dalam puskesmas menjadi lebih teratur.

Namun demikian, tidak semua pegawai merespons dengan antusias penerapan fingerprint tersebut. Beberapa pegawai merasa sistem ini terlalu mengekang dan tidak mempertimbangkan kondisi lapangan, seperti keterlambatan akibat cuaca atau akses jalan yang sulit di wilayah pedesaan. Meski demikian, pihak manajemen puskesmas menekankan bahwa sistem ini bukan untuk menghukum, melainkan mendorong tanggung jawab dan akuntabilitas kinerja. Dalam konteks pelayanan publik, sistem fingerprint menjadi salah satu bentuk pengawasan elektronik yang memberi tekanan positif terhadap profesionalisme tenaga kesehatan. Menurut Sagala (2020), sistem absensi biometrik seperti fingerprint dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai bila didukung dengan komitmen organisasi dalam memberikan pembinaan dan pengawasan yang adil.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa selain meningkatkan kedisiplinan, fingerprint juga membantu manajemen puskesmas dalam

mengevaluasi kinerja staf. Data kehadiran yang tercatat secara otomatis mempermudah pimpinan dalam menyusun laporan kepegawaian dan menentukan reward atau sanksi secara objektif. Beberapa pegawai mengakui bahwa keberadaan fingerprint membuat mereka lebih berhati-hati dalam mematuhi jam kerja, karena data kehadiran kini tidak bisa dimanipulasi seperti sistem manual sebelumnya. Ini berdampak positif terhadap konsistensi kehadiran dan kesiapsiagaan tenaga medis di tempat kerja, khususnya dalam layanan rawat inap yang menuntut kehadiran 24 jam.

Di sisi lain, fingerprint juga dinilai kurang fleksibel untuk pegawai lapangan atau yang memiliki mobilitas tinggi, seperti bidan desa atau petugas surveilans yang sering melakukan pelayanan luar gedung. Oleh karena itu, kepala UPT Puskesmas berinisiatif untuk mengkombinasikan sistem fingerprint dengan laporan kerja harian bagi petugas lapangan. Dengan begitu, mereka tetap dapat menjalankan tugas tanpa terhambat oleh aturan kehadiran fisik. Pendekatan ini dianggap cukup adaptif terhadap kondisi geografis dan karakteristik kerja yang berbeda. Menurut Hardiyansyah (2021), sistem kehadiran yang efektif adalah yang mampu mengakomodasi fleksibilitas pekerjaan sambil tetap menjaga kontrol terhadap tanggung jawab pegawai.

Dalam wawancara dengan beberapa masyarakat yang pernah menggunakan layanan puskesmas, mereka menyatakan adanya perbaikan pelayanan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Mereka merasakan bahwa kini lebih mudah menemukan pegawai saat membutuhkan pertolongan, terutama pada pagi hari atau shift akhir pekan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem fingerprint bukan hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga memberikan efek nyata pada aksesibilitas dan kecepatan pelayanan kepada pasien. Salah satu warga bahkan menyatakan bahwa pelayanan saat ini lebih cepat dan tidak perlu menunggu lama, karena petugas sudah berada di tempat saat jam kerja dimulai.

Meski begitu, terdapat pula saran dari masyarakat agar pelayanan tidak hanya mengandalkan kehadiran tepat waktu, tetapi juga pada kualitas interaksi pegawai. Beberapa warga merasa bahwa kehadiran fisik tidak selalu berbanding lurus dengan kualitas pelayanan. Maka dari itu, fingerprint sebaiknya menjadi salah satu dari sekian banyak indikator dalam penilaian kinerja, bukan satu-satunya. Dalam hal ini, Yuwono (2022) menegaskan bahwa sistem presensi elektronik hanyalah alat bantu untuk membangun budaya kerja disiplin, dan peningkatan kualitas pelayanan memerlukan pendekatan menyeluruh terhadap etos kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan pegawai.

Secara organisasi, pihak puskesmas menyambut baik implementasi fingerprint karena mampu memberikan data yang akurat dan real time untuk evaluasi rutin. Fingerprint dianggap efisien dalam memonitor kehadiran tanpa harus melakukan pengecekan manual yang memakan waktu. Administrasi kepegawaian pun menjadi lebih tertata, karena laporan bisa dicetak dan dianalisis kapan pun dibutuhkan. Peningkatan efisiensi ini juga mengurangi potensi konflik internal terkait kehadiran, karena semua tercatat secara objektif.

Namun demikian, penguatan sistem ini masih memerlukan dukungan dari aspek lain seperti infrastruktur dan pelatihan. Beberapa gangguan teknis seperti mati listrik atau sensor yang tidak responsif sempat menjadi kendala. Untuk itu, dibutuhkan upaya peningkatan fasilitas pendukung dan penyediaan alternatif pencatatan sebagai cadangan. Menurut Rachmawati (2023), teknologi pengawasan kehadiran akan berfungsi maksimal apabila didukung oleh infrastruktur yang memadai serta kesadaran pegawai terhadap pentingnya akuntabilitas publik.

Penerapan fingerprint di UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe juga memiliki nilai edukatif, terutama dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan transparan. Dengan sistem ini, pegawai menyadari bahwa kinerja mereka terpantau secara sistemik, sehingga mendorong perubahan perilaku yang lebih profesional. Tidak hanya berdampak pada

staf medis, sistem ini juga memberi contoh bagi tenaga pendukung seperti petugas kebersihan dan administrasi untuk hadir dan bekerja sesuai aturan yang berlaku.

Akhirnya, fingerprint bukan hanya sistem pencatatan kehadiran, tetapi simbol dari transformasi budaya kerja menuju pelayanan yang lebih baik. Di tengah keterbatasan fasilitas dan kondisi geografis yang menantang, puskesmas mampu menunjukkan kemajuan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun ke depan, evaluasi rutin tetap diperlukan agar sistem ini tidak hanya menjadi formalitas, melainkan benar-benar mendukung mutu pelayanan kesehatan masyarakat secara berkelanjutan.

4.3.3 Kendala yang dihadapi dalam Implementasi *Fingerprint* sebagai alat Absensi di UPT Puskesmas Rawat Inap Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.

Kendala utama dalam implementasi fingerprint di UPT Puskesmas Rawat Inap Mandrehe adalah gangguan teknis pada alat. Beberapa kali alat fingerprint tidak dapat membaca sidik jari pegawai dengan akurat, terutama ketika tangan dalam kondisi basah atau kotor. Ini menjadi masalah terutama bagi petugas medis yang harus mencuci tangan secara rutin dalam pelaksanaan tugasnya. Beberapa pegawai juga mengeluhkan alat yang sering error saat listrik padam, sehingga kehadiran mereka tidak tercatat secara otomatis. Ketergantungan pada daya listrik ini menjadi kendala besar karena wilayah Mandrehe sering mengalami pemadaman mendadak.

Selain itu, terdapat pula keluhan mengenai usia alat yang mulai usang dan respons sensor yang melambat. Beberapa pegawai harus mencoba berkali-kali agar sidik jarinya terbaca. Kondisi ini menyebabkan antrean saat absensi, terutama di pagi hari. Ketika banyak pegawai datang bersamaan, keterlambatan pencatatan bisa berdampak pada keterlambatan mulai kerja. Dari pengamatan langsung peneliti, kondisi alat fingerprint memang tidak lagi optimal dan memerlukan

peremajaan. Menurut Wicaksono (2021), perangkat fingerprint yang tidak dirawat dan diperbaharui secara berkala akan menimbulkan resistensi dari pengguna karena fungsinya tidak maksimal dan dapat menurunkan kepercayaan terhadap sistem yang digunakan.

Selain kendala teknis, aspek geografis dan infrastruktur juga menjadi hambatan signifikan. Sebagian pegawai, terutama yang tinggal di daerah yang jauh dari pusat kecamatan, sering terlambat hadir akibat kondisi jalan yang buruk atau cuaca ekstrem. Dalam kondisi seperti itu, keharusan melakukan absensi dengan fingerprint justru menambah tekanan bagi pegawai. Beberapa informan menyampaikan bahwa mereka tetap datang tepat waktu, namun karena fingerprint error atau mati listrik, absensi mereka tidak terekam dan dianggap terlambat. Ini memicu ketidakpuasan karena dianggap tidak adil dalam sistem penilaian kedisiplinan.

Pihak manajemen pun mengakui bahwa hingga saat ini belum tersedia sistem alternatif untuk mencatat kehadiran dalam kondisi darurat. Hal ini menyebabkan data kehadiran tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi riil di lapangan. Pegawai yang sudah berupaya hadir tepat waktu kadang tetap mendapatkan teguran karena data absensi tidak menunjukkan kehadiran. Menurut Zulfikar (2020), dalam sistem kehadiran digital, sangat penting untuk menyediakan skema pencatatan cadangan (backup manual atau berbasis mobile) agar tidak terjadi bias atau kesalahan dalam penilaian disiplin kerja akibat gangguan teknis.

Kendala lainnya adalah kurangnya pelatihan kepada pegawai tentang tata cara penggunaan fingerprint yang benar. Sebagian pegawai, terutama yang sudah berusia lanjut, belum terbiasa dengan penggunaan teknologi digital seperti fingerprint. Mereka cenderung bingung saat alat tidak merespons dan tidak tahu harus melapor ke siapa. Minimnya pendampingan teknis menyebabkan beberapa pegawai merasa frustrasi ketika sistem tidak berjalan lancar. Ini menunjukkan bahwa implementasi teknologi baru perlu dibarengi dengan edukasi dan pendampingan yang memadai.

Lebih lanjut, terdapat kurangnya kejelasan dalam prosedur ketika alat fingerprint mengalami kerusakan atau saat pegawai tidak bisa melakukan absensi karena alasan yang valid. Misalnya, saat listrik padam atau saat sensor tidak membaca sidik jari. Pegawai tidak tahu prosedur klaim kehadiran alternatif, sehingga kehadiran mereka bisa tidak tercatat. Sesuai pendapat Gunawan (2022), keberhasilan sistem teknologi dalam manajemen kepegawaian tidak hanya terletak pada alatnya, tetapi juga pada kesiapan prosedur pendukung dan pelatihan sumber daya manusia yang memadai.

Dari sisi psikologis, beberapa pegawai juga merasa bahwa sistem fingerprint terlalu menekan dan bersifat kontrol yang kaku. Mereka menyampaikan bahwa kehadiran fisik tidak selalu menjadi indikator kinerja utama, karena ada pegawai yang datang tepat waktu tetapi tidak bekerja optimal, dan sebaliknya. Sistem ini dianggap terlalu fokus pada kehadiran, bukan hasil kerja. Hal ini menimbulkan kesan bahwa sistem absensi digunakan hanya untuk mengawasi, bukan membangun etos kerja yang sehat. Perasaan ini berdampak pada motivasi kerja dan hubungan kerja antarpegawai.

Pihak kepala UPT Puskesmas menyatakan bahwa pemahaman pegawai terhadap tujuan implementasi fingerprint masih belum merata. Ada yang menganggap sistem ini sebagai bentuk penghukuman, bukan pembinaan. Maka dibutuhkan pendekatan komunikasi yang lebih persuasif agar sistem fingerprint dapat diterima sebagai sarana peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, bukan sekadar pengawasan. Menurut Lestari (2023), perubahan sistem kerja melalui digitalisasi harus disertai pendekatan komunikasi internal yang kuat agar tidak menimbulkan resistensi dari dalam organisasi.

Di samping itu, belum adanya kebijakan insentif atau penghargaan terhadap pegawai yang disiplin juga menjadi persoalan tersendiri. Para pegawai merasa bahwa sistem fingerprint hanya digunakan untuk mencatat pelanggaran, tanpa adanya penghargaan bagi yang patuh. Hal ini membuat implementasi sistem terasa timpang dan

kurang memotivasi. Apabila sistem ini disertai dengan apresiasi bagi pegawai disiplin, maka akan meningkatkan penerimaan dan efektivitas penggunaan fingerprint dalam jangka panjang.

Akhirnya, kurangnya integrasi sistem fingerprint dengan data kepegawaian dan sistem penilaian kinerja membuat output dari absensi ini tidak maksimal. Seharusnya, data fingerprint tidak hanya dijadikan arsip, tetapi juga diolah untuk mendukung pengambilan kebijakan kepegawaian. Dengan sistem yang terintegrasi, manajemen dapat melihat tren kedisiplinan dan mengaitkannya dengan capaian kinerja pegawai. Sayangnya, hal ini belum diterapkan di UPT Puskesmas Mandrehe secara maksimal.