

**EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK TERHADAP  
PENINGKATAN DISIPLIN KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-  
Raniry)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh**

**ANZALUL SAFRI  
NIM. 410905593  
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
1437 H / 2016 M**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah  
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**

**Oleh**

**ANZALUL SAFRI  
NIM. 410905593**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I,**

**Mira Fauziah, S. Ag, M. Ag  
NIP.19720311199032002**

**Pembimbing II,**

**Taufik, SE. Ak., M. Ed  
NIP.197204102009011013**

## **SKRIPSI**

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah  
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**

**Diajukan Oleh:**

**ANZALUL SAFRI  
NIM. 410 905 593**

Pada Hari/Tanggal

Selasa, 30 Agustus 2016 M  
27 Dzulkaidah 1437 H

**Di**

**Darussalam-Banda Aceh**

**Panitia Sidang Munaqasyah**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**Mira Fauziah, S.Ag., M.Ag**

**NIP. 19720311 19903 2 002**

**Anggota I**

**Azman, S.Sos.I., M.I.Kom**

**NIP. 19830713 201503 1 004**

**Anggota II,**

**Kamaruddin, S.Ag, M.A**

**NIP. 19690414 199803 1 002**

**Syahril Furqany., M.I.Kom**

**NIP.**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry**

**Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd**

**NIP. 19641220 198412 2 001**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama /NIM : Anzalul Safri / 410905593  
Fak/Jur : Dakwah / Komunikasi Penyiaran Islam  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Lampoh U, Lr. Tengah no. 50

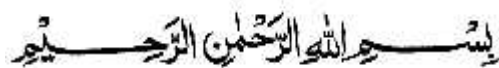
Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa benar telah menyiapkan skripsi ini dengan judul “Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry)” dengan usaha saya sendiri. Skripsi ini saya susun sebagai salah satu kewajiban yang dibebankan atas 4 SKS, sebagai syarat terakhir untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Komunikasi Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila dikemudian hari ternyata tidak benar atau palsu, saya bersedia dituntut sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Banda Aceh, 19 Agustus 2016  
Yang menyatakan

Anzalul Safri  
Nim. 410905593

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT atas kudrah dan iradah-Nya, yang telah menganugerahkan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangannya.

Kemudian selawat teriring salam penulis sanjungkan kepada Tokoh Revolusioner yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia yakni Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian, yang seiring bahu dan seiring langkah dalam menegakkan agama-Nya.

Sebagaimana yang telah diwajibkan kepada mahasiswa, setelah menyelesaikan semua pelajaran, kepada mahasiswa diwajibkan menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk penulisan karya ilmiah (skripsi). Dalam upaya menyelesaikan tugas akhir pada Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, penulis tertarik mengangkat judul : **“Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry)”**.

Takzim dan rasa hormat penulis yang setinggi-tingginya kepada Ayahanda tercinta Syamsuar, S.sos dan kepada Ibunda tercinta Rosmanidar, S.Pd yang merupakan kedua orang tua penulis yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga dan telah mendo'akan penulis agar menjadi anak yang berhasil dalam pendidikan dan menggapai cita-cita yang penulis harapkan. Terima kasih penulis ucapkan

layaknya tetesan hujan dari langit kepada beliau berdua karna telah mengeluarkan keringat dalam membiayai perkuliahan penulis dari awal sampai akhir, sehingga penulis meraih gelar sarjana.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis berhutang budi pada semua pihak yang telah turut membantu penyelesaian skripsi ini. Maka penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada Bu Mira Fauziah, S.Ag, M.Ag sebagai pembimbing pertama dan kepada Bapak Azman, S.Sos.I., M.I.Kom sebagai pembimbing kedua dan kepada Kamaruddin, S.Ag. MA sebagai penguji I dan kepada Syahril Furqany., M.I.Kom sebagai penguji II, yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan sehingga lebih terarahkan.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat istimewa yang selalu memotivasi dan membantu penulis seperti: Rahmad Nazar S.Sos.I, Muzakir S.Sos.I, Novian Hendra S.Sos.I, Rahmatul Akbar S.Sos.I, kawan-kawan KPI-K unit I (satu), kepada kawan-kawan Dayah Terpadu Inshafuddin yang selalu memberi dukungan moral dalam bentuk apapun sehingga skripsi ini terselesaikan. Masih banyak lainnya yang dekat, kenal dengan penulis, namun tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua bimbingan, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini menjadi keberkahan dan dihitung sebagai amal ibadah. Penulis tidak dapat membalas semua yang telah diberikan, hanya kepada Allah SWT penulis memohon agar diberikan balasan yang sepadan baginya.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Farid Wajdi Ibrahim selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Ibu Dr. Kusmawati Hatta. M.Pd sebagai Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
3. Bapak Dr. Hendra Syahputra, ST., MM sebagai Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
4. Kepada Kabag. Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
5. Kepada Kasubbag. Administrasi Umum dan Kepegawaian Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
6. Kepada seluruh Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Segala kebenaran dan kelebihan dalam penulisan karya ilmiah ini dari Allah SWT dan segala kekurangannya datang dari penulis sendiri.

Banda Aceh, 19 Agustus 2016

Anzalul Safri

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Lokasi dan Batas Penelitian .....	6
F. Penjelasan Istilah.....	6
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Sejarah Singkat Absensi Elektronik .....	13
C. Kedisiplinan dalam Perspektif Islam .....	17
D. Pendisiplinan Karyawan .....	19
E. Prinsip-prinsip Komunikasi .....	25
F. Kajian Tentang Penggunaan Absensi Elektronik .....	40
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	
A. Metode Penelitian .....	47
B. Jenis Penelitian .....	47
C. Lokasi Penelitian.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47
E. Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Absensi Elektronik di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry .....	53
1. Aturan Absensi Elektronik untuk Karyawan .....	60
B. Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Karyawan di Lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry .....	63
a. Korelasi antara sistem Absensi Elektronik dengan motivasi Kerja	64
b. Implikasi Terhadap Institusi.....	66
c. Kedisiplinan Kerja Karyawan .....	69



<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>

## ABSTRAK

Penelitian berjudul “Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus Pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry)” adalah penelitian lapangan (*field Research*), yaitu suatu penelitian yang dapat mengambil data yang dikehendaki akan didapati secara langsung di lapangan. Penelitian ini memperoleh data secara langsung dari responden melalui wawancara dan observasi yang disusun sesuai dengan tujuan penelitian, baru peneliti menggunakan metode analisis (*analisis deskriptif*), yaitu penelitian yang dapat mendeskriptifkan dan menginterpretasikan apa yang ada. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Absensi Elektronik merupakan salah satu bentuk biometrik yang dilakukan untuk mengidentifikasi manusia. Scanner jenis ini membaca berdasarkan pola guratan pada jari manusia. Terdapat tiga pola dasar sidik jari, yaitu *arch*, *loop*, dan *wrol*. *Scanner* akan mengirim gambar sidik jari manusia dengan salah satu dari tiga pola tersebut untuk dianalisis oleh komputer sehingga terdata kehadirannya. Sehingga menimbulkan pertanyaan: Bagaimana Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry)?

Hasil yang didapatkan pada karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yaitu: karyawan telah mentaati jam masuk dan jam pulang, terjadi peningkatan terhadap pelayanan mahasiswa, serta dapat menunjang kinerja lembaga. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang cukup berpengaruh bagi karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak pimpinan lembaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Kata kunci: Efektivitas, Absensi Elektronik, Disiplin.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry adalah Fakultas keempat yang diresmikan pada tanggal 5 Oktober 1968. Fakultas syari'ah, Tarbiyah, dan Ushuluddin didirikan pada tahun 1963 yang masih berealisasi ke IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Sekitar enam bulan dengan kedudukan demikian, barulah IAIN Ar-Raniry diresmikan tepatnya pada tanggal 15 Oktober 1963. Seiring berjalannya waktu IAIN Ar-Raniry menjadi lebih lengkap dengan bertambah dua fakultas baru, yaitu Fakultas Dakwah pada tahun 1968 dan Fakultas Adab yang diresmikan pada tahun 1983.<sup>1</sup>

Fakultas Dakwah sebagai anak sulung yang lahir di Aceh dan sebagai Fakultas keempat di IAIN Ar-Raniry tanggal 5 Oktober 1968. Sebuah kemajuan pesat dalam ilmu pendidikan dan agama di Aceh, fakultas ini pertama kali dirintis oleh Prof. A. Hasjmy yang disepakati pemerintah pusat karena sudah tercapai persetujuan mengenai prinsip-prinsip permainan (Termasuk tublah “ Piagam Dham”). Kemudian bulan April 1957 adanya pertemuan Darul Islam (DI) dengan pihak RI yang dihadiri gubernur Aceh A. Hasjmy, Kepala polisi Sumatra Utara dan Aceh Kol. Muhammad Isa, dan Teungku Wahab Seulimum serta pegawai tinggi tersebut pusat mengirimkan

---

<sup>1</sup> Iskandar Usman, *Pendahuluan Program S1 dan S2 dan D3 IAIN Ar-Raniry*, (Banda Aceh: Penerbit IAIN Ar Raniry: 2004), hal. 1

29 orang yang dikenal “Misi Hardi” sehingga melahirkan nama “Daerah Istimewa Aceh”.

Keutamaan pendidikan bagi A. Hasjmy tidak berhenti di situ saja, saat pertemuan para rektor IAIN se-Indonesia diadakan di kampus IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta A. Hasjmy mengusulkan agar Fakultas Dakwah yang tadinya jurusan di Fakultas Ushuluddin ditingkatkan menjadi Fakultas tersendiri, namun adanya tidak sependapat dengan alasan tidak ada dalam Islam disiplin Ilmu Dakwah. Skeptisme ini langsung dibantah oleh A. Hasjmy dengan mengatakan “Kalau Dakwah tidak ada maka Islam tidak sampai ke Indonesia”. Seiring itu Guru Besar Ilmu Sosial dari Universitas Indonesia (UI) Prof. Harsya Bakhtiar yang juga mengajar di IAIN Syarif Hidayatullah ini memperkuat argumen yang diperkuat oleh A. Hasjmy. Dari musyawarah tersebut lahirlah Dakwah menjadi fakultas tersendiri di IAIN Banda Aceh dan menjadi Fakultas Dakwah pertama di Indonesia.<sup>2</sup>

Fakultas Dakwah sebagai sarana perkembangan ilmu pengetahuan sosial masyarakat, sosio kultural, dan agama. Melibatkan berbagai jurusan dan konsentrasi bidangnya yaitu, jurusan Manajemen Dakwah (MD), Bimbingan Konseling Islam (BKI), Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) saat ini sudah memiliki program studi konsentrasi Jurnalistik, dan jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) yang telah memiliki program studi terpisah juga yaitu Kesejahteraan Sosial. Keseluruhan

---

<sup>2</sup>*Forum Dakwah*, edisi I Tahun ke-29/ November 2001, hal, 6-7

implementasi ilmu-ilmu ini amat mendukung untuk perkembangan daerah maupun pemerintah.<sup>3</sup>

Semangat A. Hasjmy menjadikannya cendekiawan yang meluapkan pendidikan dan agama yang berkualitas, tentunya memiliki konsep diri yang begitu baik dengan semangat tinggi dalam tujuan meningkatkan kualitas komunikasi yang efektif dengan pemerintah pusat sehingga inginnya menjadi nyata. Saat ini, Fakultas Dakwah memiliki dosen tetap 51 dan dosen tidak tetap berkisar 10 dosen dengan keseluruhan 61 dosen dengan beragam ahli ilmu sosial, dan agama, lengkap dengan karyawan pegawai 14 dan pegawai honor enam orang.

Institut maupun universitas tentunya pasti memiliki struktural organisasi. Lembaga yang melibatkan banyak pihak mulai dari pemimpin, karyawan, dosen dan mahasiswa yang menjadi tujuan dan pusat utama dalam lembaga pendidikan ini. Struktur yang menjadikan lebih mudah dalam segala bidang masing-masing. Berbicara tentang birokrasi pada UIN Ar-Raniry, terdapat struktur yang terdiri dari akademisi dan administrasi. Ketika mengarah ke administrasi, di sana terdapat aktivitas antara dosen dan mahasiswa, seperti mulai dari belajar mengajar, bimbingan skripsi dan kegiatan-kegiatan lainnya. Jika terkait dengan administrasi, maka aktor yang paling berperan di sini adalah karyawan.

Selama ini peneliti menemukan penelitian yang sering dilakukan di lingkungan kampus hanya melibatkan dosen dan mahasiswa saja, walaupun ada juga yang meneliti tentang karyawan, tapi belum ada yang meneliti tentang Efektivitas

---

<sup>3</sup> Ibid hal 6-7

Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry).

Padahal salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan disiplin adalah masalah kehadiran (absensi) karyawan. Tidak heran apabila ada isu-isu yang beredar mengatakan bahwa bekerja pada sebuah instansi itu santai, hanya datang dan absen saja dalam kesehariannya. Tidak diherankan jika banyak karyawan yang absensinya dititipkan pada rekan kerja demi terdata sebagai karyawan yang datang tepat pada waktunya. Masalah titip menitip absen telah mengakar budaya bagi masyarakat Indonesia dan inilah yang wajib diselesaikan dalam rangka peningkatan disiplin dalam lingkungan instansi pemerintahan khususnya dan bagi masyarakat Indonesia umumnya.

Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar-masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat kepada pimpinan atau manajer. Oleh karena itu, kebanyakan perusahaan baik swasta maupun pemerintahan memanfaatkan daftar kehadiran pegawai untuk menentukan gaji kepada pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk skripsi dengan judul, “Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka yang paling pokok dari permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry) ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Ingin mengetahui Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry).

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi peningkatan kedisiplinan Karyawan terutama di Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada khususnya, di UIN Ar-Raniry pada umumnya.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai titik tolak bagi lembaga terkait untuk melakukan penelitian mendalam tentang Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry).

## **E. Lokasi dan Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sedangkan batasan dalam penelitian ini adalah tertuju pada Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin

Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry).

2. Penelitian ini berfokus hanya pada Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry). Sehingga penulis dapat menarik kesimpulan untuk penelitian ini.

#### **F. Penjelasan Istilah**

Agar karya ilmiah dapat dipahami dengan baik, maka perlu untuk dijelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

2. Absensi Elektronik (*Finger Print*)

Absensi Elektronik merupakan salah satu bentuk biometric yang dilakukan untuk mengidentifikasi manusia. Scanner jenis ini membaca berdasarkan pola guratan pada jari manusia. Terdapat tiga pola dasar sidik jari, yaitu *arch*, *loop*, dan *wrol*. Scanner akan mengirim gambar sidik jari manusia dengan salah satu dari tiga pola tersebut untuk dianalisis oleh komputer.<sup>4</sup> Sehingga terdata kehadirannya.

---

<sup>4</sup> Edi Noeusangsoko dan Pulung Nartantio Andono, *Mengenal Dunia Komputer*, (Jakarta, Elex Media Komputindo), hal. 91



Melalui scanner gambar sidik jari manusia inilah yang menghubungkan absensi elektronik dengan komunikasi nonvebal, yaitu komunikasi yang cara penyampaiannya dengan simbol. Kehadiran karyawan secara tidak langsung telah mendata dirinya hadir melalui sidik jari. Karena dengan menekan jari pada absensi elektronik maka karyawan tersebut akan terdata hadir.

### 3. Karyawan

Karyawan merupakan yang berkepribadian disiplin sangat hati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih (*achievements*) sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Merekapun mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru. Daya adaptabilitasnya sangat luwes dalam cara dirinya menangani berbagai perubahan yang menekan. Karena sikapnya yang konsisten itu pula, mereka tidak tertutup terhadap gagasan-gagasan baru yang bersifat inovatif.<sup>5</sup>

### 4. Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Selain itu komunikasi diartikan pula sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan masalah hubungan. Atau dapat

---

<sup>5</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta, Gema Insani, 2004), hal. 88

diartikan bahwa komunikasi adalah saling menukar pikiran atau pendapat.<sup>6</sup> Pemonitoran kehadiran seseorang dengan sidik jari ini menggunakan mesin absensi sidik jari. Mesin presensi sidik jari kebanyakan disebut *fingerprint* atau *fingerspot*.<sup>7</sup> Jadi, maksud dari *fingerprint* dalam penelitian ini adalah mesin presensi yang menggunakan sidik jari.

---

<sup>6</sup> A. W. Widjaja, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,1998), hal. 22

<sup>7</sup> <http://sidik-jari.com/identifikasi-sidik-jari-untuk-absensi/#.UJsgV2dMbiU>, diakses pada tanggal 02 agustus 2016

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Setelah melakukan tinjauan keperpustakaan, peneliti mendapati belum ada penulis lain yang meneliti tentang **Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi**, baik dalam bentuk skripsi maupun tesis atau penelitian lainnya. Namun ada beberapa skripsi yang sedikit berkaitan dengan pembahasan yang akan penulis bahas dalam skripsi ini. Seperti kajian tentang kedisiplinan yang dikaji dalam beberapa penelitian yang berjudul “Dampak Sanksi Denda Buku Paket Terhadap Kedisiplinan Pengguna di Perpustakaan Politeknik Aceh,” “Evaluasi Disiplin Kerja Pengelola Upt. Perpustakaan UIN Ar-Raniry,” dan “Pembinaan Disiplin Beribadah di Pesantren Modern Al-Manar Aceh Besar.”

Adapun penelitian yang telah dilakukan yaitu tentang “Dampak sanksi denda buku paket terhadap kedisiplinan pengguna di perpustakaan Politeknik Aceh” yang membahas tentang sanksi denda buku paket terhadap kedisiplinan pengguna di perpustakaan politeknik Aceh. Adapun tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dampak sanksi denda terhadap kedisiplinan dalam pengembalian buku paket pengguna di perpustakaan Politeknik Aceh. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Adapun yang menjadi fokus penelitian dalam bentuk skripsi ini adalah sanksi denda terhadap

kedisiplinan pengguna yang menghilangkan buku paket di perpustakaan Politeknik Aceh. Hasil penelitian sanksi denda buku paket yang diterapkan pada Perpustakaan Politeknik Aceh belum berdampak positif terhadap kedisiplinan pengguna disebabkan karena keteledoran pengguna itu sendiri, dan juga dikarenakan rendahnya denda yang dijatuhkan oleh pihak pengelola perpustakaan Politeknik Aceh.<sup>1</sup>

Selanjutnya penelitian tentang “Evaluasi Disiplin Kerja Pengelola UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry (Studi Perbandingan antara Unit Administrasi, Sirkulasi, dan Referensi)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja pengelola perpustakaan dan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pengelola di tiga unit pelayanan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun fokus dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pengelola UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry di unit pelayanan administrasi, sirkulasi, dan referensi dengan melihat melalui kehadiran, ketepatan masuk dan pulang kerja, taat peraturan, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa disiplin kerja pengelola perpustakaan di tiga unit layanan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, yaitu, unit administrasi, sirkulasi dan referensi memiliki tingkat kedisiplinan yang sama akan tetapi belum memenuhi seluruh indikator kedisiplinan. Tiga unit layanan tersebut masing-masing memenuhi indikator yang sama dan berbeda, indikator yang sama pada kehadiran setiap hari kerja dan taat

---

<sup>1</sup> Skripsi Dahliati, Fakultas Adab, tentang *Dampak Sanksi Denda Buku Paket Terhadap Kedisiplinan*, 2015

pada aturan. Namun, indikator yang berbeda, yaitu pada unit administrasi pada tanggung jawab, sirkulasi dan referensi pada ketepatan waktu pulang. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di UPT. Perustakaan UIN Ar-Raniry adalah kesibukan pribadi di pagi hari, macet, jarak kerja yang jauh dengan perpustakaan, teladan pimpinan, sanksi hukuman, dan ketegasan.<sup>2</sup>

Di samping itu penulis juga mendapatkan penelitian tentang “Pembinaan Disiplin Beribadah di Pesantren Modern Al-Manar Aceh Besar,” sebuah lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan kegiatan rutinitas ibadah sebagai berdisiplin untuk membiasakan para santri agar selalu tertib dan konsisten dalam menjalankan kegiatan ibadah terutama shalat lima waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara pembinaan disiplin beribadah yang ditempuh pimpinan dan ustad/ustazah di pesantren. Hasil penelitian menunjukkan bahwa cara pembinaan disiplin beribadah yang ditempuh Pesantren Al-Manar yaitu di antaranya dengan bimbingan dan nasehat, mengontrol kegiatan ibadah santri, membina kedisiplinan yang baik dan memberi hukuman terhadap santri yang melanggar disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan.<sup>3</sup>

Berdasarkan beberapa kajian konsep di atas, penelitian ini ada kaitannya dengan penelitian tentang “Dampak Sanksi Denda Buku Paket Terhadap Kedisiplinan Pengguna di Perpustakaan Politeknik Aceh”, yang membahas tentang sanksi terhadap

---

<sup>2</sup> Skripsi Nurrahmi, Fakultas Adab, tentang *Evaluasi Disiplin Kerja Pengelola UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry*, 2015

<sup>3</sup> Skripsi Nuruzzahri, Fakultas Tarbiyah, tentang *Pembinaan Disiplin Beribadah di Pesantren Modern Al-Manar Aceh Besar*, 2015

kedisiplinan pengembalian buku paket pengguna di perpustakaan Politeknik Aceh. “Evaluasi Disiplin Kerja Pengelola Upt. Perpustakaan Uin Ar-Raniry,” membahas tentang disiplin kerja pengelola UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry di unit pelayanan administrasi, sirkulasi, dan referensi dengan melihat melalui kehadiran. Dan “Pembinaan Disiplin Beribadah di Pesantren Modern Al-Manar Aceh Besar,” kemudian penelitian yang terakhir membahas tentang pembinaan disiplin beribadah di pesantren Modern Al-Manar Aceh Besar, yaitu sebuah lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan kegiatan rutinitas ibadah sebagai berdisiplin untuk membiasakan para santri agar selalu tertib dan konsisten dalam menjalankan kegiatan ibadah terutama shalat lima waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa cara pembinaan disiplin beribadah yang ditempuh Pesantren Al-Manar yaitu di antaranya dengan bimbingan dan nasehat, mengontrol kegiatan ibadah santri, membina kedisiplinan yang baik dan memberi hukuman terhadap santri yang melanggar disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan. Kemudian pola pembinaan disiplin beribadah Pesantren Modern Al-Manar yang digunakan yaitu *mau'idhah hasanah* serta keteladanan, pembiasaan sejak dini, membentuk bagian ibadah santri dan musyawarah majlis *asatidz* dalam mengevaluasi kegiatan dan disiplin di pesantren, adapun kendala dalam pembinaan disiplin beribadah di Pesantren Modern Al-Manar adalah terdapat banyak kelalaian santri saat tidak dikontrol oleh ustadz pada waktu pelaksanaan ibadah serta keterbatasan waktu ustadz/ustazah untuk meninjau aktivitas di tengah-tengah santri di setiap aktivitas pelaksanaan ibadah. Namun kendala yang dihadapi Pesantren Modern Al-Manar dalam pembinaan

disiplin beribadah tersebut dapat sedikit teratasi dengan memberi peran dan kepercayaan kepada bagian pengurus ibadah santri atau *ta'mirul masjid* untuk mengatur jalannya aktivitas ibadah dengan baik.

Berdasarkan kajian konsep di atas, penelitian-penelitian tersebut peneliti gunakan sebagai acuan bagi peneliti, dan menjadi referensi bagi peneliti, namun kajian yang peneliti kaji berbeda dengan fokus kajiannya, yang berjudul “Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry)” Sehingga permasalahan yang peneliti kaji belum diteliti oleh orang lain mulai dari tesis, skripsi, dan artikel.

## **B. Sejarah Singkat Absensi Elektronik**

Identitas diri merupakan suatu keharusan yang dimiliki oleh setiap orang. Tanpa identitas, individu tidak akan dapat dikenali dengan benar. Berbagai cara memberi ataupun mengidentifikasi identitas diri seseorang. Baik secara fisik maupun secara biologis. Pemalsuan identitas sering terjadi dalam kasus penipuan maupun manipulasi data dalam banyak transaksi. Oleh itu peran teknologi informasi sangatlah penting untuk dikembangkan. Dari sinilah penulis mengambil topik tentang *Fingerprint*.<sup>4</sup>

Pada birokrasi UIN Ar-Raniry, terdapat struktur yang terdiri dari akademisi dan administrasi. Ketika membahas administrasi, disana terdapat aktivitas antara

---

<sup>4</sup> Master Admin, *Sejarah Teknologi FingerPrint*, (online) <http://sejarahteknologi.wordpress.com> diakses tanggal 1 agustus 2015.

dosen dan mahasiswa, seperti mulai dari belajar-mengajar, bimbingan skripsi dan kegiatan-kegiatan lainnya. Jika terkait dengan administrasi, maka aktor yang paling berperan disini adalah karyawan.

Sebelumnya karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi menggunakan absensi manual secara tertulis sebagai catatan kehadirannya, melalui absensi manual ini kedisiplinan karyawan dinilai tingkat kedisiplinannya. Namun absen manual ini dinilai tidak efektif karena dengan absen tanda tangan atau paraf, karyawan dapat meminta bantuan kepada karyawan lain untuk memarafkan absen untuknya, hal demikian sering disebut dengan “budaya titip absen” atau mengabsen kembali besok hari.

Absensi adalah tingkat kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tanggung jawab. Dalam penerapan mesin absensi ini dibutuhkan sistem informasi manajemen sebagai penggerak untuk melancarkan aktivitas dalam absensi. Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi organisasi yang bersifat manajerial dalam kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Sedangkan absensi elektronik adalah alat absensi dan pengaman ruangan secara biometrik dengan sistem telapak tangan yang akurat.

Untuk mengukur efektivitas kerja absensi menggunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi



sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran berkenaan dengan tanggung jawab pegawai saat bekerja, pegawai yang hadir tepat waktu dan tidak terlambat saat masuk kerja bisa dikatakan mempunyai sifat disiplin, setelah penerapan absensi elektronik pegawai mengalami kemajuan untuk hadir lebih tepat waktu daripada sebelum menggunakan absensi elektronik.

2. Efisiensi

Efisiensi adalah tingkat perbandingan antara masukan (input) dengan hasil (output) yang dicerminkan dalam rasio atau perbandingan diantara keduanya. Perbandingan ini diartikan kedalam input pengolahan data lebih mudah daripada sebelum menggunakan mesin absensi elektronik, sedangkan untuk outputnya adalah hasil dari penerapan absensi elektronik ini yang mana hasilnya dapat dilihat dari keuntungan dalam menggunakan mesin absensi elektronik ini seperti:

- a. Efisiensi dari segi waktu diartikan alat ini lebih praktis
- b. Efisiensi dari segi tenaga kerja diartikan alat ini tidak memerlukan tenaga kerja untuk mempersiapkan kertas absensi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

#### 4. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan menyesuaikan diri sangatlah penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi, dimana dengan mampu menyesuaikan diri karyawan akan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga pemenuhan kebutuhan dan tujuan organisasi tercapai.

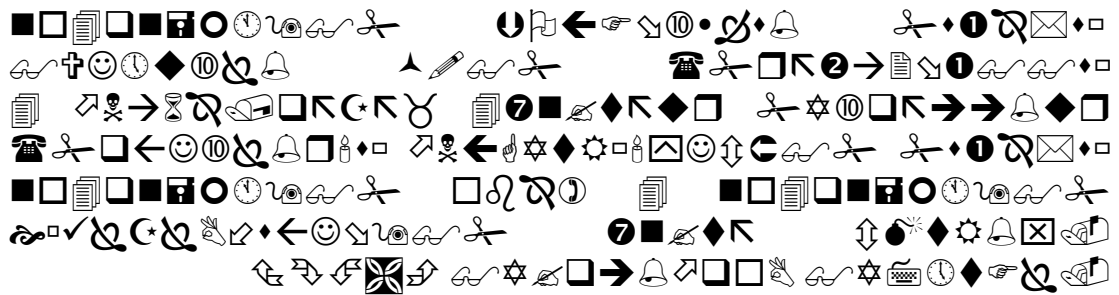
#### 5. Disiplin Pegawai

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan sikap yang patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

### C. Kedisiplinan dalam Perspektif Islam

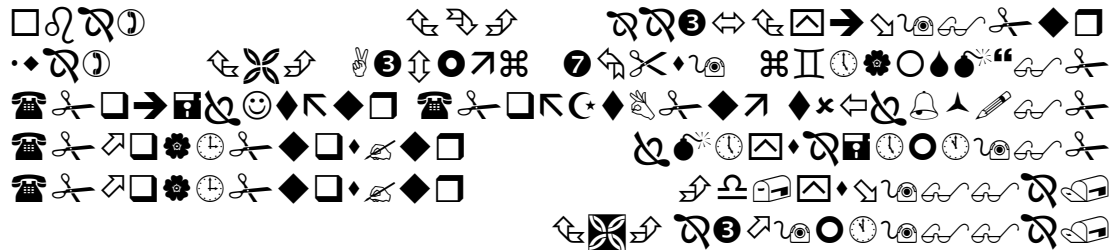
Dalam Islam Al-Qur'an memberikan tuntunan tentang kedisiplinan jauh sebelum adanya gerakan disiplin nasional, umat Islam berkewajiban untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk disiplin. Tuntutan yang mengandung tentang kedisiplinan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an, surat An-nisa' ayat 103:



Artinya: *Maka apabila kamu Telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu Telah merasa aman, Maka Dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.* (QS. An-Nisaa' ayat 103)

Ayat di atas mengisyaratkan tentang disiplin waktu dalam beribadah, misalnya dalam melaksanakan shalat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Allah SWT. Demikian juga dalam melaksanakan pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku.

Dalam Surat Al-Ashr ayat 1-3 juga menyebutkan tentang kedisiplinan adalah sebagai berikut:

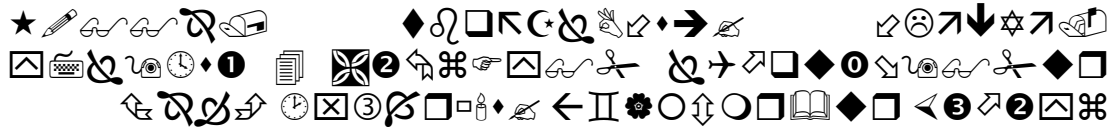


Artinya: *Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.* (QS.Al-Ashr ayat 1-3)

Allah telah memulai ayat ini dengan sumpah (demi masa), karena masa itu banyak mengandung peristiwa dan contoh yang menunjukkan kekuasaanNya, disamping menunjukkan betapa kebijaksanaannya Allah SWT. Ayat tersebut memberikan tuntunan kepada umat manusia dituntut untuk mengisi seluruh waktunya dengan berbagai amal dengan menggunakan semua daya yang dimilikinya, hal ini dipahami juga bahwa pentingnya melaksanakan disiplin dalam segala hal.

Sebagaimana Firman Allah dalam ayat yang lain pada surat An-Nisa sebagai berikut :





Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*(QS. An-Nisaa : 59)

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan hadirat Allah SWT. Dalam setiap kreativitas, karena Allah yang Maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian, dalam diri seseorang akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan akan hukuman.

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah Maha baik tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah Maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan menyelinap di balik hati nurani seseorang.

#### **D. Kedisiplinan Karyawan**

Ada saja saat dimana supervisor harus melakukan tindakan pendisiplinan. Pekerjaan ini tidak pernah menyenangkan sehingga para supervisor berusaha keras untuk menghindarinya. Ada yang berpura-pura mengabaikannya dan meneruskan

penanganannya kepada atasan. Berikut disajikan beberapa alasan mengapa supervisor berusaha menghindari dari keharusan mendisiplinkan karyawan.

- a. *Tidak siap.* Kebanyakan supervisor tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan tentang cara menangani masalah kedisiplinan.
- b. *Tidak ingin terlihat lain.* Supervisor tidak mau melakukan tindakan disiplin karena supervisor lain tampaknya menghindari hal itu.
- c. *Takut kehilangan teman.* Supervisor khawatir tindakannya akan merusak persahabatannya dengan karyawan.
- d. *Tidak mau kehilangan waktu.* Pendisiplinan memerlukan waktu dan kebanyakan supervisor merasa waktunya sudah habis untuk menangani produksi.
- e. *Khawatir tidak dapat menahan emosi.* Supervisor khawatir bahwa tindakan pendisiplinan akan menimbulkan kemarahan karyawan. Sebagian lain khawatir mereka yang justru tidak dapat menahan emosi.

Supervisor yang berpengalaman dan terlatih baik dapat mengatasi semua faktor itu. Selain itu, untuk meniadakan hambatan-hambatan itu supervisor perlu menyadari hasil positif dari tindakan pendisiplinan. Setidaknya ada tiga hal yang dapat dicapai melalui tindakan pendisiplinan untuk menegakkan peraturan perusahaan, yaitu:

- a. Supervisor melakukan tindakan yang berfungsi sebagai peringatan bahwa aturan harus dipatuhi atau akibatnya akan lebih serius lagi.

- b. Rekan kerja karyawan yang terkena tindakan pendisiplinan diingatkan tentang adanya peraturan dan pentingnya keseriusan untuk mentaatinya.
- c. Lebih meyakinkan karyawan yang memang telah disiplin bahwa keadilan telah ditegakkan.

Hampir semua perusahaan telah menetapkan kebijakan pendisiplinan. Kebijakan ini biasanya dimuat dalam buku pedoman karyawan atau merupakan bagian dalam kesepakatan kerja bersama. Tidak jadi soal betapapun baiknya rumusan kebijakan tentang pendisiplinan itu, ia hanya akan efektif jika dilaksanakan secara konsekuen. Pada tingkat penerapan biasanya perusahaan tidak melaksanakannya dengan baik. Adapun unsur utama dalam pendisiplinan yang efektif adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tahu adanya “aturan main” (peraturan) dan memahaminya dengan baik.
- b. Supervisor menerapkan pendekatan pemecahan masalah dalam pendisiplinan, bukan pendekatan yang menghukum.
- c. Tindakan pendisiplinan dilakukan sesegera mungkin.
- d. Tindakan pendisiplinan tidak memihak, *fair*, dan konsisten.
- e. Adanya tindak lanjut.

Kejelasan aturan main seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, informasi yang lengkap dan akurat penting artinya dalam pendisiplinan karyawan. Jika karyawan diharapkan mengetahui tingkat kerja yang diinginkan, mereka juga memiliki hak untuk mengetahui peraturan perusahaan yang mengatur mereka. Jika

mereka telah mengetahui adanya peraturan itu dan tahu apa konsekuensinya jika tidak mematuhi, dapat diharapkan tidak akan terkejut jika terkena pendisiplinan.

Supervisor diharapkan mengambil dua langkah berikut:

- a. Pertama, menjelaskan peraturan perusahaan dan berusaha agar setiap karyawan memahaminya. Termasuk jika ada perubahan peraturan.
- b. Kedua, sanksi yang akan dijatuhkan perusahaan kepada mereka yang melakukan pelanggaran.

*Pemecahan Masalah, Bukan Menghukum.* Gagasannya disini adalah bahwa anda tidak mengambil tindakan secara tergesa-gesa. Langkah pertama dalam mendisiplinkan karyawan adalah membantu memecahkan masalah yang dihadapi. Misalnya, jika karyawan sulit masuk kerja tepat waktu, tindakan anda pertama bukan teguran lisan atau tindakan khusus tertentu lainnya. Sebaliknya, dengan menggunakan pendekatan pemecahan masalah, anda perlu memahami alasan karyawan dan membantu usahanya untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi. Jika keterlambatan itu karena kesulitan transportasi, bersama-sama dengan karyawan anda mungkin dapat mengidentifikasi cara penanggulungannya. Misalnya, dengan bangun lebih pagi.

Penerapan pendekatan pemecahan masalah tidak berarti menghalangi anda untuk mengungkapkan perasaan kecewa atas perilaku karyawan yang melanggar peraturan. Dalam beberapa kasus, upaya pemecahan masalah dapat menjadi bagian dari pertemuan dari karyawan yang mengingatkannya agar mentaati peraturan. Pada kasus lainnya, anda mungkin ingin mendekati masalah dengan cara penyuluhan tanpa mengaitkannya dengan tindakan pendisiplinan tertentu.



Meskipun upaya pemecahan masalah dapat meniadakan atau memperkecil masalah disiplin dikalangan karyawan, kenyataannya juga membuktikan bahwa pendekatan ini tidak selamanya tidak berhasil. Jika demikian halnya, anda perlu melakukan tindakan pendisiplinan. Akhirnya perlu diingatkan bahwa tujuan utama kebijakan pendisiplinan adalah mencegah timbulnya masalah yang sama dikemudian hari, bukan sebagai cara yang diperbolehkan untuk membalas dendam.

*Pendisiplinan Segera Mungkin.* Supervisor tidak boleh menunda tindakan untuk mendisiplinkan karyawan. Makin lama penundaan itu, makin besar pula kekecewaan karyawan. Selama penundaan itu karyawan mencari alasan pembenar atas tindakannya. Namun, keinginan untuk tidak menunda tindakan pendisiplinan dapat terhambat oleh dua hal berikut.

*Pertama,* mengumpulkan fakta tentang adanya pelanggaran memerlukan waktu. Selain menghimpun informasi untuk menentukan adanya pelanggaran dan alasan pelanggaran itu, anda juga mendokumentasikan bentuk pelanggaran itu dan semua fakta yang tercakup. Hal ini memerlukan waktu, tetapi biasanya sangat berguna, terutama jika tindakan pendisiplinan itu menarik perhatian serikat pekerja.

*Kedua,* perlunya mempertimbangkan faktor emosional. Suasana hati yang panas memerlukan waktu untuk mendinginkannya. Hati yang panas sering menghambat upaya untuk memahami situasi yang sangat emosional dapat mendorong karyawan untuk bertindak agresif atau bahkan melakukan tindakan kekerasan terhadap supervisor. Tidak jarang kita dengar adanya karyawan yang frustrasi memukul supervisornya.

Tidak memihak, Konsisten, *fair*. Cara paling cepat untuk merusak efektivitas pendisiplinan adalah melakukan tindakan disiplin kepada sebagian karyawan dan tidak kepada yang lain. Ada kecenderungan bahwa supervisor bermurah hati terhadap karyawan tertentu, terutama yang baik, penurut, dan dapat diandalkan. Namun, para karyawan dengan cepat merasakan adanya ketidakadilan dalam hal pendisiplinan. Mereka akan segera merasa adanya dua aturan pendisiplinan. Satu bagi karyawan yang disukai dan satu lagi bagi karyawan lainnya. Jika persahabatan antara supervisor dan karyawan tertentu dipandang mempengaruhi tindakan pendisiplinan, para karyawan lainnya akan memperlihatkan ketidaksukaan mereka dengan cara-cara tertentu, baik secara terang-terangan maupun tidak. Misalnya mereka dapat saja menyabotase proses produksi agar supervisor dinilai tidak becus.

Tindakan pendisiplinan juga harus konsisten, tidak hanya dalam unit kerja tertentu, tetapi juga diseluruh bagian perusahaan secara keseluruhan. Suatu unit kerja mungkin saja menerapkan tindakan pendisiplinan secara konsisten. Jika unit kerja lainnya tidak melakukan hal yang serupa, karyawan akan segera menyebarkan informasi itu ke seluruh unit kerja melalui saluran komunikasi informal. Kurangnya konsistensi antar unit kerja dalam menangani masalah-masalah disiplin merupakan hal yang cukup rumit bagi para supervisor.

Selain itu, tindakan pendisiplinan juga harus *fair*. Sederhana saja, konsekuensi harus setimpal dengan perbuatan. Suatu pelanggaran kecil tidak membenarkan adanya sanksi pendisiplinan yang berat, kecuali jika karyawan bersangkutan telah melakukan pelanggaran yang sama berulang-ulang. Oleh sebab itu, para supervisor

harus mendokumentasikan secara tertib semua kejadian pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan, termasuk sanksi yang dijatuhkan atas pelanggaran itu.

Tindak lanjut, jika pelanggaran kecil diikuti dengan peringatan lisan, tidak selalu diperlukan tindak lanjut. Namun, jika hal itu terjadi berulang-ulang, misalnya sering tidak hadir atau terlambat. Anda perlu memberitahu karyawan yang bersangkutan bahwa selanjutnya akan diadakan pembicaraan dengannya untuk mencegah berulangnya pelanggaran. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk tidak lagi melakukan pelanggaran. Jika karyawan masih melakukan pelanggaran, Anda harus berbicara dengan yang bersangkutan secara formal untuk mengkaji masalahnya dan anda dapat mempertimbangkan untuk melakukan tindakan pendisiplinan yang lebih keras.<sup>5</sup>

## **E. Prinsip-prinsip Komunikasi**

### **1. Komunikasi Simbolik**

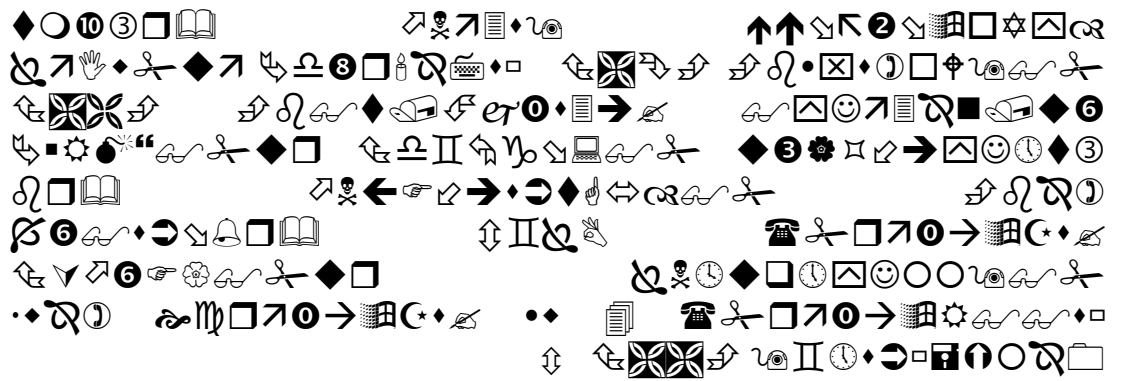
Manusia adalah salah satu makhluk yang paling banyak mengkonsumsi simbol atau lambang, menciptakan lambang baru atau memakai lambang orang lain. Maka jangan heran manusia diciptakan oleh Allah SWT bermacam rupa. Manusia adalah makhluk yang paling sempurna jika dibandingkan dengan makhluk yang lain seperti hewan, dan tumbuhan. Manusia bisa menciptakan berbagai simbol yang ada disekitarnya, sedangkan hewan dan tumbuhan yang hanya melakukan insting atau bunyi. Seperti yang dikatakan oleh Susan K. Langer yaitu kebutuhan simbolisasi atau

---

<sup>5</sup> Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 396-401

pengunaan lambang, manusia satu-satunya hewan yang menggunakan simbol dan lambang.<sup>6</sup>

Di dalam agama Islam percaya bahwa simbol itu sudah ada sejak Nabi Adam as diutuskan ke bumi, sebagai khalifah yang pertama, paling sempurna, dan mukjizat Nabi Adam as pun mampu memberi nama-nama benda yang ada di bumi, dan mampu bercocok tanam hingga mengolahnya menjadi makanan. Seperti firman Allah dalam Al qur an, Surah Ar-Rahman:



Artinya: *Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!"<sup>32</sup>. Mereka menjawab: "Maha Suci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana"<sup>33</sup>. Allah berfirman: "Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka nama-nama benda ini". Maka setelah*

---

<sup>6</sup> Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: Rosda Karya, 2009), Hal. 91

*diberitahukannya kepada mereka nama-nama benda itu, Allah berfirman: "Bukankah sudah Ku-katakan kepadamu, bahwa sesungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi dan mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan"<sup>7</sup>. (QS: Ar-Rahman ayat 31-33)*

Komunikasi terjadi karena adanya manusia, salah satunya sifat yang melekat pada diri manusia, manusia adalah makhluk yang menyukai simbol yaitu *homo symbolicum*, manusia menggali simbol dan juga yang melahirkan makna (*homo significan*), komunikasi juga disebut aktifitas simbolik, disebabkan komunikasi menggunakan simbol-simbol yang bermakna yang diubah dalam kata-kata (verbal) yang betuk di tulisan, dan diucapkan atau simbol bukan kata-kata verbal tapi nonverbal yang diperagakan.<sup>8</sup>

Manusia memiliki banyak kelebihan, dia tidak hanya sebagai objek dalam berinteraksi diluar lingkungannya, manusia juga menjadi subjek untuk dirinya sendiri dalam menjalani sesuatu aktifitas, manusia juga bisa berinteraksi dengan dirinya sendiri, jadi manusia bisa menjadi subjek bahkan sekaligus objek, berpikir berarti juga berbicara pada diri kita sendiri. Manusia tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, sebab komunikasi efektif dengan orang lain bisa terjadi karena kita sempat berpikir dan berbicara pada diri sendiri terlebih dahulu.

---

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran: Surah Ar-Rahma, (1-4), *Terjemahan*, ( Bandung: Syamil Cipta Media, 1987)

<sup>8</sup> Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (AR-Ruzzmedia, 2010), hal. 81

## **2. Komunikasi memiliki dimensi isi dan hubungan**

Dimensi isi disandikan secara verbal, sedangkan dimensi hubungan, menunjukkan bagaimana menyatakannya dan juga mengisyaratkan, bagaimana hubungan para peserta komunikasi dan bagaimana seharusnya pesan itu ditafsirkan. Misalnya bisa kita lihat orang yang baru menikah saling bercanda suami dan istri, istrinya berkata “ih abang jahat” dengan tangan yang mencubit nada suara yang menggoda padahal yang artinya sebaliknya.

## **3. Komunikasi itu berlangsung dalam berbagai tingkat kesenjangan**

Komunikasi itu berlangsung dalam berbagai tingkat kesenjangan dari komunikasi yang tidak disengaja sama sekali, kita sengaja bukan syarat untuk terjadi komunikasi, walaupun kita sama sekali tidak bermaksud menyampaikan pesan kepada orang lain, perilaku kita potensial yang tidak sengaja bisa ditafsirkan oleh orang lain, kita tidak bisa melakukan mengendalikan orang lain untuk menafsirkan atau tidak menafsirkan perilaku kita.

## **4. Komunikasi terjadi dalam konteks ruang dan waktu**

Jangan salah tetapkan aturan-aturan pada tempatnya atau disesuaikan terhadap tempat yang ada, karena manusia hidupnya berpindah-pindah bukan berpindah tempat tinggalnya, melaikan berpindah di sini berpindah disaat, di rumah, tempat kerja, tempat hiburan dengan tertawa terbahak-bahak, tidak sopan jika terjadi di dalam Masjid, karena Masjid tempat beribadah orang muslim.

### **5. Komunikasi melihat prediksi peserta komunikasi.**

Komunikasi juga terikat oleh aturan atau tatakrama, orang-orang memilih strategi tertentu. Berdasarkan orang yang menerima pesan akan merespon, kita mengetahui tatakrama berbicara dengan orang tua, tidak sopan menggunakan disaat memanggil orang tua dengan kata “kamu”, “*elu*”. Disaat kita lewat didepan orang tua dengan kata meminta maaf, sambil tekuk agak menjongkok sedikit, mengucapkan terima kasih waktu diberikan hadiah dan sebagainya.

### **6. Komunikasi bersifat sistemis**

Setiap manusia merupakan sistem yang hidup, seluruh organ yang ada dalam tubuh kita saling berhubungan dengan yang satu dengan yang lain, kerusakan pada gigi dapat membuat kita sakit kepala, bahkan sifat jasmani dan rohani kita juga saling berhubungan kenapa membuat jantung kita berdetak lebih cepat tidak seperti biasanya. Manusia memiliki dua sistem internal dan eksternal, sifat internal lebih kepada semua sistem nilai yang dibawa oleh individu disaat beradaptasi dalam cara berkomunikasi, yang diterapkan selama sosialisasinya dalam berbagai lingkungan yang ada, keluarga, kelompok agama, lembaga, tempat kerja, dan sebagainya.

Sedangkan sifat eksternal adalah terdiri dari unsur-unsur dalam lingkungan di luar individu, seperti kata-kata yang dia pilih untuk berbicara, isyarat fisik peserta komunikasi, kegaduhan yang terjadi disekitarnya, penata ruangan, cahaya, dan temperatur ruangan.

## 7. Makna Simbol atau Lambang

Menurut Deddy Mulyana dalam bukunya *Ilmu Komunikasi* menyebutkan, pesan merupakan seperangkat simbol verbal dan non verbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan atau maksud dari sumber. Menurutnya pesan mempunyai tiga komponen; yaitu makna, simbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi pesan.<sup>9</sup> Apabila seseorang berbicara, maka isi pembicaraan tersebut merupakan pesan. Apabila seseorang melukis, gambar itu merupakan pesan. Apabila seseorang memberi isyarat, maka gerakan tangan dan ekspresi wajahnya merupakan pesan. Apabila ada sebuah lambang atau simbol, maka lambang atau simbol tersebut memiliki makna. Ada kertas merah diikat pada kayu di tengah jalan, maka di pinggir jalan itu simbolnya disuatu daerah tertentu atau sedang berlangsung hajatan di suatu daerah tertentu, kita harus menghormati dengan membawa motor dengan pelan-pelan.

Lambang dan simbol biasa digunakan untuk menunjuk sesuatu benda lain yang belum mempunyai makna, sehingga benda ini dijadikan oleh simbol atas proses kesepakatan bersama.<sup>10</sup> Lambang bisa meliputi kata-kata verbal dan perilaku nonverbal, dan objek yang maknanya disepakati bersama. Jadi simbol atau lambang merupakan alat komunikasi yang digunakan manusia setiap hari, baik berupa lisan dan tulisan, simbol nonverbal sering kita jumpa dipinggir jalan, atau persimpangan jalan dengan menggunakan pamflet, spanduk, baliho, yang didalamnya terdapat

---

<sup>9</sup> Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi*, (Bandung: Rosda Krya, 2009), hal. 70

<sup>10</sup> Nurani Soyo Mukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (AR-RUZZ MEDIA, 2010), hal. 81



berbagai ajakan, berupa mengajak membeli produk, bahkan mengajak untuk memilih fotonya disaat hari pemilihan, yang maknanya dia yang lebih unggul dari pada calon-calon lain.

Kita harus menyadari bahwa manusia tidak bisa terlepas dari komunikasi, karena manusia selalu diselimuti oleh komunikasi kapanpun, dan dimanapun dia berada. Komunikasi yang terjadi sehari-hari ini sudah menjadi kebutuhan hidup manusia, baik itu berupa verbal maupun nonverbal. Tetapi komunikasi yang kita lakukan sehari-hari ini lebih kedalam komunikasi nonverbal. Sebagaimana menurut pendapat Ray L. Birdwhistell yang dikutip oleh Deddy Mulyana dalam bukunya ilmu komunikasi 65% dari komunikasi tatap muka adalah komunikasi nonverbal. Sedangkan menurut Albert Mehrabian, 93% dari semua makna sosial dalam komunikasi tatap muka diperoleh isyarat-isyarat nonverbal.<sup>11</sup> Jadi manusia merupakan makhluk yang banyak mengkonsumsi simbolis disaat berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

Sehingga dalam buku Deddy Mulyana mengatakan komunikasi nonverbal lebih tua dari pada komunikasi verbal, manusia lebih awal melakukan komunikasi nonverbal, karena hingga diusia delapan belas bulan. Kita secara total bergantung pada komunikasi nonverbal seperti sentuhan, senyuman, tangisan, pandangan mata, dan sebagainya. Maka tidak mengherankan ketika kita ragu pada seseorang, kita lebih percaya pada pesan nonverbalnya. Sehingga orang yang terampil membaca pesan

---

<sup>11</sup> Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), hal. 351.

nonverbal, orang lain disebut intuitif, sedangkan yang terampil mengirimkannya disebut ekspresif.<sup>12</sup>

Simbol adalah dasar dari seluruh komunikasi, dengan perantara tanda-tanda. Manusia dapat berkomunikasi dengan sesama manusia, yang berdasarkan dimensi dan perspektif komunikasi simbolik, yang pada prinsipnya hasil kreasi atau ciptaan manusia, jadi komunikasi tidak dapat dinyatakan bentuk bahasa lisan ataupun tulisan (verbal). Namun komunikasi juga dapat disampaikan melalui isyarat-isyarat (nonverbal).<sup>13</sup> Jadi hampir semua pernyataan kita baik itu untuk ditunjukkan kepada diri sendiri, maupun untuk kepentingan orang lain banyak menggunakan komunikasi nonverbal, sengaja atau tidak sengaja, sehingga orang dalam berhubungan dengan manusia banyak terdapat melalui proses komunikasi yang ditentukan oleh simbol.

Di dalam buku Hafid Canggara, simbol dapat dinyatakan dalam bentuk bahasa lisan atau tulisan maupun melalui isyarat tertentu nonverbal. Simbol membawa pernyataan dan diberi arti oleh penerima, karena itu memberi arti terhadap simbol yang dipakai dalam berkomunikasi bukanlah hal yang mudah, merupakan suatu perkara yang amat rumit.<sup>14</sup> Karena manusia berbeda dalam pemahamannya, jika sedang melihat suatu objek, misalnya seorang dosen mengajar didalam kelas, ia bisa menilai yang mana mahasiswa aktif dan tidak aktif dan menilai mahasiswa yang tidak

---

<sup>12</sup> Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* hal. 52

<sup>13</sup> Hafid Canggara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008), hal.

<sup>14</sup> Hafid Canggara, *Pengantar Ilmu Komunikasi.....hal 54*

aktif itu bisa saja malu, tidak setuju, bahkan bodoh. Sehingga sebuah objek rumit untuk diartikan.

Simbol atau lambang merupakan alat komunikasi yang biasa diartikan kode atau lambang, tanda yang dipakain seorang komunikator digunakan untuk mengubah pesan yang abstrak menjadi kongkrit. Komunikasi simbol ini bahkan tanpa kita sadari, dengan tidak berpikir dan kita rasakan, sehingga dengan tidak disangka kita telah mewujudkan pesan dalam satu bentuk lambang komunikasi.<sup>15</sup> Sedemikian banyaknya simbol yang diciptakan, dan digunakan oleh manusia dalam ajang menyampaikan pesan, sehingga manusia disebut *animal symbolicum*, atau hewan yang selalu menggunakan simbol-simbol. Manusia memberikan makna pada setiap simbol yang diciptakannya, untuk merujuk pada objek atau pada gagasan tertentu. Contoh: manusia menciptakan sebuah benda yang berkaki empat, fungsinya untuk menulis, membaca, dalam komunikasi berbahasa Indonesia disebut "meja".

Di dalam buku Deddy Mulyana Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, simbol merupakan komunikasi yang paling efektif dan sering dijumpai sehari-hari. Baik dalam berinteraksi sesama manusia atau dengan alam, dan lahir berbagai simbol yang diciptakan manusia sendiri, dalam menamakan suatu benda, baik itu yang dilahirkan. Simbol yang baru maupun memang sudah ada, disebabkan manusia hidupnya saling membutuhkan antara satu dengan yang lain, contoh nama sebagai simbol yang

---

<sup>15</sup> Dani Vardiansyah, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Depok Ghalia Indonesia, 2004), hal. 61

pertama kali yang melekat pada diri manusia, pada saat dilahirkan kemuka bumi.<sup>16</sup> Nama dapat melambangkan status, cita rasa budaya, dalam memperoleh citra tertentu. Nama pribadi adalah unsur penting identitas seseorang dalam masyarakat.

Nama adalah sebuah simbol dari konsep diri, yang sangat penting sebagai identitas pada saat dipanggil, saat meninggal, bahkan nama juga menunjukkan kesadaran manusia, contoh nama Muhammad Shaleh, dengan menyandang nama tersebut, maka orang ini akan berfikir terlebih dahulu untuk melakukan hal yang tidak baik seperti mencuri atau merampok, karena simbol nama ini menunjukkan orang yang menyandang nama ini merupakan muslim yang taat kepada Allah SWT dan baginda Nabi Muhammad saw.

Simbol atau Lambang menurut kamus bahasa Indonesia, sesuatu yang seperti tanda, baik itu lukisan, lencana dan sebagainya, yang menyatakan suatu hal, sesuatu benda yang mengandung maksud tertentu, misalnya: gambar terompet lambangnya sesuatu yang bersuara, tanda pengenal tetap yang menyatakan sifat, keadaan seperti peci putih dan serban lambangnya identik dengan seseorang yang telah menunaikan ibadah haji, atau huruf yang menyatakan senyawa, sifat atau satuan matematika.

Lambang adalah sebuah alat komunikasi yang dilakukan melalui kata-kata nonverbal baik lisan maupun tulisan, dan besar kecil benda itu, bisa dijadikan lambang berupa benda atas kesepakatan bersama, yang memiliki makna yang luas pada sebuah benda. Namun lambang lebih digunakan pada yang umum seperti

---

<sup>16</sup> Deddy Mulyan, *Ilmu Komunikasi Suatu Pegaantar*, (Bandung: Rosda karya 2005), hal. 274

digunakan pada kepentingan negara, seperti contoh burung garuda yang di dalamnya simbol tertentu yang melambangkan negara Indonesia.<sup>17</sup> Atau bendera merah putih yang terdapat di kerumunan penonton di Inggris saat ada pertandingan berlangsung, itu merupakan simbol negara Indonesia, bahwa suporter Indonesia melihat langsung dari stadion di Inggris.

Lambang komunikasi yaitu simbol yang digunakan komunikator untuk mengubah pesan yang abstrak menjadi kongkrit, namun dalam bentuk kongkrit simbol atau lambang mempunyai umum dan khusus, verbal dan nonverbal, simbol komunikasi dapat kita bedakan atas umum dan khusus. Simbol komunikasi umum digunakan untuk tujuan umum dalam berbagai bidang kehidupan manusia. Mulai dari mimik, gerak-gerik, suara, bahasa lisan, dan bahasa tulisan sebagai contohnya. Sedangkan simbol komunikasi khusus hanya digunakan untuk tujuan khusus saja, pada salah satu bidang saja yang diluar dari umum di atas.<sup>18</sup> Contohnya adalah warna gambar, nada, aroma, dan lain-lain, misalnya untuk warna merah, putih, pedang bulan dan bintang, sebagai simbol bendera Aceh pada masa Sultan Iskandar Muda. Pesan yang disampaikan adalah, merah pemberani. Putih artinya memiliki makna bahwa perang mencapai kemerdekaan, merupakan perang suci. Bulan berarti sebagai cahaya iman. Bintang terdapat lima sudut memiliki makna representasi rukun Islam ada lima perkara. Pedang merupakan lambang kedaulatan Aceh dan juga menunjukkan sifat orang Aceh yang tegas dan ditakuti oleh lawan-lawannya.

---

<sup>17</sup> Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya 2009), hal. 93

<sup>18</sup> Dani Vardiansyah, *Pengantar Ilmu Komunikasi.....* hal. 62

Selain umum dan khusus simbol atau lambang juga bersifat verbal dan nonverbal, yang termasuk dalam kategori verbal adalah bahasa tulisan dan bahasa lisan, dan yang masuk kategori nonverbal adalah mimik, gerak-gerik, serta suara. Dengan membagikan kategori umum dan khusus, kita bisa melihat mendapatkan pengkategorian dengan lebih detail. Contohnya:<sup>19</sup>

1. Lambang atau simbol komunikasi verbal-umum: bahasa lisan dan tulisan. Misalnya teks tulisan yang kita baca di buku ini.
2. Simbol atau lambang komunikasi verbal khusus, bahasa lisan dan tulisan yang penggunaannya khusus pada bidang, atau pada kalangan tertentu, misalnya bahasa kaum waria: akika atau eke (aku), cakra (ganteng), Diana (dia).
3. Simbol komunikasi nonverbal-umum: suara, mimik, dan gerak-gerik, misalnya tersenyum berarti bahagia.
4. Simbol komunikasi nonverbal-khusus: warna, gambar, nada. Misalnya, pada bidang rambu lampu lalu lintas, merah (stop), kuning (hati-hati), hijau (jalan).

Tanda menurut kamus bahasa Indonesia dapat dibagi beberapa macam diantaranya: yang menjadi alamat menyatakan sesuatu, misalnya dari kejauhan terdengar sirine, gejala yang sudah nampak misalnya lampu merah.<sup>20</sup> Tanda adalah komunikasi yang terjadi disaat adanya simbol-simbol tertentu yang memberikan sebuah tanda tertentu, seperti rambu lalu lintas merupakan simbol polisi disaat lampu merah menyala tandanya untuk berhenti sejenak, lampu hijau tandanya baru bisa

---

<sup>19</sup> Dani Vardiansyah, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. . . . hal. 63

<sup>20</sup> Deni Kurniawan, *Kamus Istilah Politik dan Kewargaan*, (Bandung: Trimawijaja, 2006), hal.348

jalan dan kuning tandanya hati-hati berapa detik lagi mau merah agar tidak menerobos.<sup>21</sup>

Sebuah tanda adalah suatu yang bersifat fisik yang dapat diterima oleh indra kita, seperti mulut, hidung, mata, kulit, dan lain-lain, yang mengacu pada sesuatu yang mengacu pada di luar diri manusia, dan bergantung pada pengenalan dari para pengguna bahwa itu adalah tanda.<sup>22</sup> Contohnya: disebuah tempat pelelangan, saya menarik telinga sebagai sebuah tanda di dalam lelang, pada kasus ini tanda mengacu pada penawaran saya, dan hal tersebut diketahui oleh pelelang dan saya. Jadi makna yang dikirimkan pelelang kepada saya sudah terjadi komunikasi.

Di dalam buku Rahmat Kriantono yang berjudul teknik praktis komunikasi, riset komunikasi, menjelaskan tanda bisa dibedakan atas lambing atau simbol yang dikemukakan oleh Fiske sebagai berikut:<sup>23</sup>

1. Lambang atau simbol: suatu tanda di mana suatu hubungan tanda dan acuannya, merupakan hubungan yang sudah membentuk *konfensional*. Lambang ini adalah tanda, yang dibentuk karena adanya *consensus* dari para pengguna tanda. Lambang warna merah bagi masyarakat Indonesia adalah berani, mungkin di Negara luar tidak sama maknanya. Memiliki mobil mewah, emas, tanah yang luas, rumah yang besar, ini merupakan simbol kekayaan bisnis kita sedang melambung, namun sebaliknya mobil mewah,

---

<sup>21</sup> Alex sobur, *Semiotika Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosda karya, 2004), hal. 122

<sup>22</sup> John Fiske, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),hal. 69

<sup>23</sup> Rahmat Kriantono, *Teknik Praktis Komunikasi, Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana Perdana Group, 2006), hal. 262

rumah besar, emas, tanah, semua itu kita jual, berarti simbolnya kita sedang dilanda kebangkrutan.

2. Ikon: suatu tanda dimana hubungan dan acuannya berupa hubungan berupa kemiripan. Jadi ikon adalah bentuk tanda yang berbagai bentuk menyerupai objek dari tanda tersebut. Foto kita di KTP jadi ikon kita sebagai tanda pengenal.
3. Indeks: suatu tanda dimana hubungan antara tanda, dan acuannya timbul adanya kedekatan eksistensi. Jadi indeks adalah suatu tanda yang memiliki hubungan langsung dengan objeknya. Asap merupakan indeks dari adanya api, awan hitam pertanda akan turun hujan.

Di dalam buku Jhon Fiske pengantar ilmu komunikasi, simbol adalah sebuah tantangan sehari-hari atau gaya, hal ini di istilahkan dengan simbolik, sebuah benda yang menjadi yang bisa mengubah orang baik, buruknya manusia, yang dinilai oleh orang lain, mulai dari berbagai bentuk benda yang dimilikinya, contoh memiliki mobil mewah, emas, tanah yang luas, rumah yang besar, ini merupakan simbol kekayaan bisnis kita sedang melambung. Namun sebaliknya mobil mewah, rumah besar, emas, tanah, semua itu kita jual, berarti simbolnya kita sedang melanda kebangkrutan.<sup>24</sup> Jadi simbol bisa kita jumpai dimana saja kita berada.

---

<sup>24</sup> Jhon Fiske, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2012), hal. 150



## 8. Simbol menurut Perspektif Komunikasi

Allah maha pengasih lagi maha penyayang, menciptakan langit dan bumi, langit yang dihiasi dengan bulan, bintang, matahari, sedangkan di bumi dihiasi dengan berbagai corak makhluk yang diantaranya: manusia, hewan, tumbuhan, diantara makhluk yang ada di bumi, manusialah yang paling sempurna karena memiliki akal untuk berfikir, sehingga manusia menggali ilmu yang belum ada, menjadi ada. Menampilkan kepada lingkungannya hingga menjadi simbol yang dipulikasikan.<sup>25</sup> Contoh manusia yang awalnya bermimpi bagaimana untuk bisa terbang, hingga akhirnya menemukan pesawat terbang sehingga dapat terbang menunaikan ibadah haji dan keperluan lain sebagainya.

Jadi manusia adalah salah satu makhluk yang bisa menciptakan berbagai macam simbol yang ada di sekelilingnya, dan manusia juga tidak bisa berpisah dengan komunikasi, karena komunikasi sudah melekat pada diri manusia, komunikasi sudah menyelimuti manusia, dalam berbagai masalah yang hadapi manusia sehari-hari baik dalam kontek verbal maupun nonverbal.<sup>26</sup> Kita harus menyadari bahwa komunikasi bisa menciptakan berbagai simbol atas kesepakatan bersama, sehingga manusia tidak bisa terpisah dengan simbol baik itu ciptaan manusia itu sendiri maupun yang bersifat alami yang memang sudah ada.

---

<sup>25</sup> Hafeed Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Raja Grafindo Persada 1998), hal. 97

<sup>26</sup> Alex Sobur, *Semioticka Komunikasi.....*hal. 156

## **F. Kajian Tentang Penggunaan Absensi Elektronik**

### **1. Pengertian Absensi Elektronik**

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai, siswa, guru yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi. *Fingerprint* berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-guratan yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat.<sup>27</sup>

Dalam literature lain, dijelaskan bahwa *fingerprint* biasanya berbentuk garis-garis horizontal dan vertikal atau gabungan keduanya dan juga ada yang berbentuk lengkungan-lengkungan. Seluruh manusia di dunia diciptakan dengan sidik jari yang berbeda satu sama lainnya. Karena itu, setiap sidik jari digunakan untuk mengidentifikasi setiap manusia. Selain itu, karena keunikan itu juga, sidik jari saat ini digunakan untuk memonitor kehadiran seseorang di sebuah kantor atau sekolah.

### **2. Tujuan Absensi Elektronik**

Tujuan dari penggunaan *fingerprint* sebagai mesin absensi yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran di tempat kerja.

---

<sup>27</sup> Eko Nugroho, *Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta : Andi Offset) hal.17

- b. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegaiwan.
- c. Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional
- d. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja.

Dalam rangka meningkatkan disiplin, upaya pengendalian dan pengawasan disiplin perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran yang secara periodik dievaluasi. Sistem pelaporan absensi manual yang selama ini dilakukan cenderung manipulasi dan tidak menyampaikan laporan kehadiran pegawai dengan apa adanya.

### **3. Kekurangan dan Kelebihan Absensi Elektronik**

Menggunakan mesin absensi sidik jari, pilihan yang tepat dibandingkan dengan yang lain. Berikut perbandingannya:

a. Kartu absensi dan mesin pencetak waktu

Faktor kelemahannya, ketidak jujuran karyawan via *buddy punching* (teman kerja yang mencatat kehadiran) sering kali terjadi karena kartu absensinya digunakan bersama-sama, manipulasi atau hilangnya kartu mungkin terjadi karena kartu absensi dapat di tukar antar rekan kerja atau hilang, kesalahan atau ketidak akurat pencatatan waktu kurang karena pencetak waktu dapat diset atau reset manual sehingga pencatatan menjadi tidak akurat, otomatisasi sistem pelaporan dan integrasi dengan sistem informasi kepegawaian pada alat ini digunakan secara manual kemungkinan kesalahan penyalinan data dari kartu absensi cukup besar.<sup>28</sup>

b. *Magnetic tape reader / bar code reader*

Faktor kelemahan: ketidak jujuran karyawan via *buddy punching* (teman sekerja yang mencatat kehadiran) dapat terjadi karena kartu magnetik dapat digunakan bersama-sama, manipulasi atau hilangnya kartu magnetik dapat di pertukarkan juga antar rekan sekerja, kesalahan atau ketidakakuratan pencatatan waktu pada alat ini akurat karena pencatatan waktu menggunakan komputer sangat akurat, dan otomatisasi sistem pelaporan pada saat ini dilakukan secara otomatis dan mungkin dapat diintegrasikan dengan sistem terkomputerisasi.

---

<sup>28</sup> Darma Putra, *Sistem Biometrika*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hal. 67

c. *Fingerprint*

Faktor kelemahannya: ketidakjujuran karyawan via *buddy punching* (teman sekerja yang mencatat kehadiran) tidak terjadi karena sidik jari tidak dapat digunakan oleh rekan sekerja lainnya, manipulasi atau hilangnya kartu absensi tidak mungkin terjadi karena tidak menggunakan kartu dan sidik jari seseorang selalu unik (tidak ada yang sama) dapat menggunakan lebih dari satu jari sebagai indentifikasi, kesalahan atau ketidakakuratan pencatatan waktu pada alat ini akurat karena pencatatan waktu menggunakan komputer jadi hasilnya sangat akurat, otomatisasi sistem pelaporan dilakukan secara otomatis dan integrasi ke sistem kepegawaian dan selalu dapat dilakukan otomatisasi pelaporan menggunakan sistem yang terintegrasi.<sup>29</sup>

Beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi menggunakan mesin absensi sidik jari sebagai pilihan yang tepat dan berbagai keunggulannya, yaitu:

- a. Sidik jari tiap individu adalah unik, belum pernah ditemukan ada persamaannya
- b. Tidak ada titip absen dan rapel absen
- c. Objektif (jam masuk dan jam pulang tercatat)
- d. Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simple, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai maupun kertas atau kartu dan setiap pegawai tidak akan lupa

---

<sup>29</sup> <http://www.informatika.lipi.go.id/jurnal/implementasi-teknologi-biometrik-untuk-absensi/>, diakses pada tanggal 02 Agustus 2016

membawa alat absensinya atau jari yang telah diregistrasi. Dalam mengabsen kita tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan, yang dilakukan hanya meletakkan jari tepat di atas sensor sidik jari.

e. Keamanan

Sejak menggunakan mesin absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika menggunakan absensi tanda tangan, amino atau menggunakan kartu.

f. Menghindari penyalahgunaan daftar hadir

g. Mengurangi pekerjaan administratif secara manual

h. Pegawai lebih tepat waktu

i. Mendukung peningkatan produktivitas

j. mendukung pembinaan kepegawaian

k. Efektivitas waktu

Perubahan pertama ketika instansi menggunakan mesin absensi sidik jari karyawan akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari. Dalam penggunaan absensi lebih cepat dari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan kurang dari 0,5 detik dan mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu database.

Dengan mesin absensi sidik jari data dapat terpusat walau di luar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kota tidak perlu repot

merekap manual satu persatu. Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan produktivitas berdasarkan kedisiplinan.

#### 1. Efisiensi Biaya

Absensi sidik jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata atau dengan anamo yang setiap bulannya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun *maintenace* yang repot.<sup>30</sup> Dengan mesin absensi sidik jari juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat rugi institusi, seandainya di bidang pendidikan membuat rugi anak didik.

---

<sup>30</sup> [www.absensisidikjari.co.id](http://www.absensisidikjari.co.id), diakses pada tanggal 02 Agustus 2016

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini menggunakan Penelitian Analisis Deskriptif, yaitu penelitian yang mendeskriptifkan dan menginterpretasi apa yang ada. Mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berkembang, akibat terjadi atau kecenderungan yang sedang berkembang. Studi deskriptif terutama berkenaan dengan masa kini, meskipun tidak jarang juga menghitung peristiwa masa lampau dan pengaruhnya terhadap kondisi masa kini.<sup>1</sup>

Pada penelitian ini penulis mendiskripsikan temuan lapangan dengan cara objektif, dan sesuai dengan hasil temuan yang diperoleh dari objek penelitiannya (Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi).

#### **B. Jenis Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan dua jenis penelitian, yaitu :

---

<sup>31</sup> John W. Best, *Metodologi Penelitian*, terjemahan, Saldiah Faisal dan Mulyadi Guntur Waseso, (Surabaya : Usaha Nasional, 1982), hal. 62.



1. *Library Research (riset perpustakaan)*

*Library Research* merupakan penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan mencari data atau informasi riset melalui membaca buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan yang ada kaitannya dengan skripsi.

2. *Field Research (riset lapangan)*

*Field Research* merupakan penelitian lapangan yang dilakukan penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi tempat yang akan diteliti. Sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan objektif.<sup>2</sup>

### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah karyawan-karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

### **D. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah sumber-sumber yang bisa dijadikan sebagai keterangan penelitian atau data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil sampel (*Purposive Sampling*)

---

<sup>2</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian . . .* , hal. 31

yaitu mempunyai suatu tujuan atau dilakukan dengan sengaja, cara penggunaan sample ini diantara populasi yaitu yang telah dikenal sebelumnya.<sup>3</sup>

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### a. Observasi

Observasi atau pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian yaitu: melakukan pengamatan (observasi) terhadap kedisiplinan karyawan serta penuh perhatian untuk memperoleh informasi mengenai keadaan dan fenomena sosial serta gejala-gejalanya dengan jalan mengamati dan mencatat. Penulis menggunakan teknik ini dengan salah satu cara yaitu, dengan melakukan observasi ketempat di mana karyawan melakukan absensi sebagai bukti kehadirannya.

##### b. Dokumentasi

Melakukan Pencarian informasi dan data terhadap teori, hasil penelitian, baik yang dilakukan oleh akademisi maupun praktisi yang berhubungan dengan Karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

##### c. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam proses penelitian terhadap Karyawan untuk mendapatkan informasi dan data secara

---

<sup>3</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pengantar Proposal*, Cet VIII, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 28

mendalam dengan orang yang dapat memberikan keterangan. Penulis menggunakan metode ini dengan cara bertatap muka dengan Karyawan di Fakultas Dakwah. Wawancara ini dapat dipakai untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi.<sup>4</sup>

Dan yang menjadi sasaran wawancara atau informan yaitu Kepala Akademik, dan Karyawan di Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

#### **F. Teknik Pemilihan Informan**

Informan penelitian merupakan subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Dalam hal ini, informasi boleh sedikit dan boleh juga banyak. Hal ini tergantung terhadap kebutuhan dalam sebuah penelitian.<sup>5</sup>

Umumnya terdapat dua tahap dalam penelitian sampel terhadap penelitian kualitatif, antara lain sebagai berikut :

- 1.) Pemilihan sampel awal, apakah itu informan (untuk wawancara) atau suatu situasi sosial (untuk diobservasi) yang terkait dengan fokus penelitian.

---

<sup>4</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 64.

<sup>33</sup> Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial*, Cet I, (Jakarta: Kencana, 2007), hal. 76

- 2.) Menghentikan pemilihan sampel lanjutan bilamana dianggap sudah ditemukan lagi variasi informasi dalam artian (sudah terjadi replikasi perolehan informasi).<sup>6</sup>

Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dari informan adalah sebagai berikut :

**Tabel I**  
**Informasi yang diwawancarai**

No.	Informasi yang ingin didapatkan	Informan	Jumlah Informan	Ket
1.	Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan	Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry	1	
		Kepala bagian Tata Usaha Fak. Dakwah dan Komunikasi	1	
		Kabag. Kepegawaian UIN Ar-Raniry	1	
		Kasubbag. Administrasi Umum dan Kepegawaian	6	
		Karyawan Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry	11	

Adapun nama-nama yang informan wawancara adalah sebagai berikut :

- a. Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
  1. Mira Fauziah, S.Ag, M.Ag

---

<sup>34</sup> Bungin Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Cet IV, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 54.

- b. Kepala bagian Tata Usaha Fak. Dakwah dan Komunikasi.
  - 1. Dra. Ainal Mardiah, M.Pd
- c. Kabag. Kepegawaian UIN Ar-Raniry.
  - 1. Drs. Subki
- d. Kasubbag. Administrasi Umum dan Kepegawaian.
  - 1. Razali
- 2. Karyawan Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
  - 1. Ernawati Nasution, S.Ag
  - 2. Mahdi
  - 3. Syafruddin Yusuf
  - 4. Samsuar
  - 5. Abuddin, SE
  - 6. Bakri, S.Sos.I
  - 7. Muhibuddin
  - 8. Erna Hasry, S.Si
  - 9. Zulfa Zaini, S.Ag
  - 10. Musmuliadi
  - 11. Mawardi Adami, S.Ag

### **G. Teknik Analisis Data**

Proses analisis data dilakukan dengan menempuh beberapa langkah, kemudian hasilnya disimpulkan. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam pengolahan data adalah :

- a. Mengumpulkan sejumlah data untuk diseleksi dan dilakukan analisis berdasarkan konseptual.
- b. Mengumpulkan hasil wawancara.
- c. Mengklasifikasi data yang menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menganalisis serta menarik kesimpulan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), hal. 133

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Absensi Elektronik di Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Absensi Elektronik di Fakultas Dakwah dan Komunikasi terletak di ruang Kasubbag. Administrasi Umum dan Kepegawaian. Adapun gambaran umum sistem merupakan gambaran keseluruhan proses yang dilakukan sistem serta modul-modul yang digunakan untuk mengerjakan masing-masing proses tersebut yang nantinya akan diterapkan dalam pembuatan program. Sistem verifikasi ini terdiri dari 4 bagian utama yaitu:<sup>1</sup>

1. Bagian akuisi citra, berupa citra sidik jari yang diambil secara langsung menggunakan *scanner* (jari diletakkan langsung di atas scanner).
2. Modul pengekstraksi fitur, terdiri dari pra-pengolahan dan pemrosesan blok untuk memperoleh fitur.
3. Modul pencocokan, untuk mencocokkan fitur yang diperoleh dengan fitur dalam basis data sehingga didapatkan skor tertentu.
4. Modul basis data, yang dibutuhkan sistem untuk menyimpan data biometric individu yang telah terdaftar.

##### a. Akuisisi Citra

Citra sidik jari diambil secara langsung menggunakan *scanner flatbed*. Jari

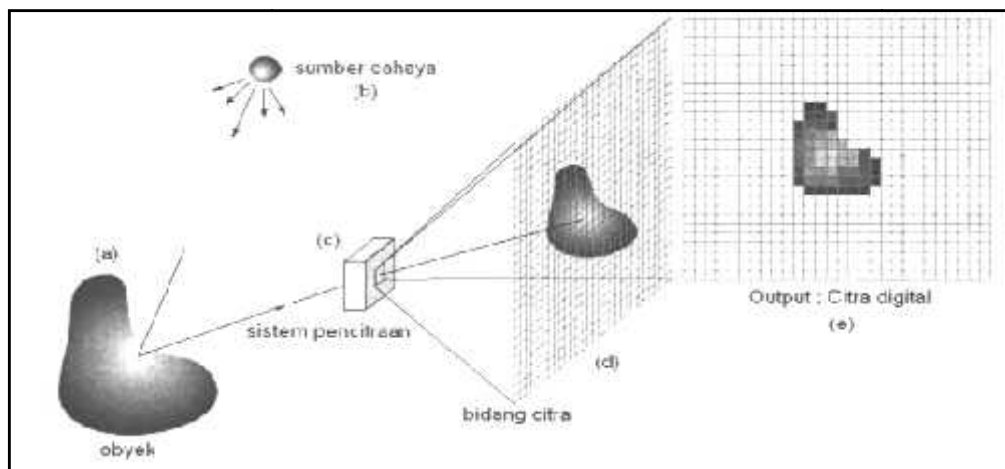
---

<sup>1</sup> Ifa H. Misbach, *Dahsyatnya Sidik Jari, Menguk Bakat dan Potensi Untuk Merancang Masa Depan Melalui Fingerprint Analysis*, (Jakarta : Visimedia, 2010), hal.52

tangan diletakkan langsung di atas *scanner*. Untuk membatasi *area* pengambilan sidik jari maka pada *scanner* ditempel karton berlubang berbentuk segi empat.

Kotak pembatas tersebut hanya didasarkan pada ukuran rata-rata ibu jari. Pengambilan sampel sidik jari pada ibu jari ini didasarkan atas asumsi bahwa ibu jari memiliki ukuran yang lebih besar dari jari-jari lainnya sehingga citra sidik jari yang diambilnya lebih luas atau lebih banyak. Pengambilan citra sidik jari dilakukan 4 kali untuk setiap orang. Sidik jari yang diambil adalah sidik jari tangan kiri. Pengambilan sidik jari tangan kiri didasarkan atas asumsi bahwa sebagian besar pengguna lebih sering menggunakan tangan kanan untuk aktivitas sehingga jari tangan kiri bentuknya lebih *invarian* dibanding jari tangan kanan.

#### b. Proses Akuisisi Citra



Gambar: Proses Akuisisi Citra

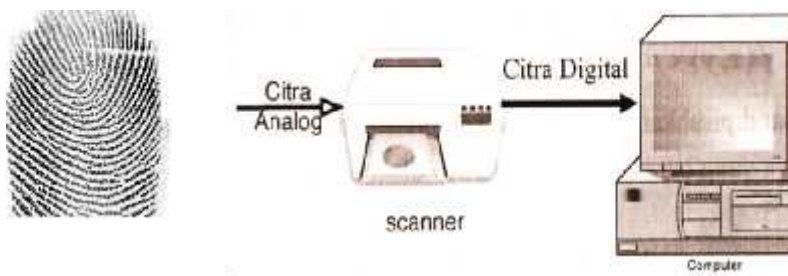
Gambar menampilkan contoh proses citra digital. Proses ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Ada sebuah objek yang akan diambil gambarnya untuk



dijadikan citra digital. Sumber cahaya diperlukan untuk menerangi objek, yang berarti ada intensitas cahaya yang diterima oleh objek. Oleh objek, intensitas cahaya ini sebagian diserap dan sebagian lagi dipantulkan ke lingkungan sekitar objek secara radial. Sistem pencitraan menerima sebagian dari intensitas cahaya yang dipantulkan oleh objek tadi. Di dalam sistem pencitraan terdapat sensor optik yang digunakan untuk mendeteksi intensitas cahaya yang masuk ke dalam sistem. Keluaran dari sensor ini berupa arus yang besarnya sebanding dengan intensitas cahaya yang mengenainya. Arus tersebut kemudian dikonversi menjadi data digital yang kemudian dikirimkan ke unit penampil atau unit pengolah lainnya. Secara keseluruhan hasil keluaran sistem pencitraan berupa citra digital.

### c. Sistem pencitraan

Pencitraan adalah proses untuk mentransformasi citra analog menjadi citra digital. Dalam Tugas Akhir ini alat yang digunakan untuk pencitraan adalah sensor sidik jari (*fingerprint scanner*).



Gambar : Citra Analog Menjadi Citra Digital

Absensi yang berlaku sebelum penerapan absensi elektronik adalah absensi manual, absen manual juga dinilai efektif karena kehadiran karyawan yang hadir akan terdata di absen manual, dari absen manual itulah dulunya kehadiran karyawan dinilai banyak yang tidak hadir tapi mendapat tukin sama rata sehingga timbul protes yang ditinjau dari situ. Perbedaan absen manual dengan absensi elektronik, jika setelah penerapan absensi elektronik karyawan yang tidak hadir, tidak akan mendapatkan tunjangan kinerja (tukin), atau sering disebut juga uang makan. Sedangkan sebelum penerapan absensi elektronik (saat masih menggunakan absen manual), bagi yang tidak hadir itu absennya akan kosong dan bisa ditanda tangani kemudian hari. Jadi karyawan tersebut telah terdata hadir pada hari yang seharusnya tidak hadir.

Sedangkan bagi yang tidak hadir setelah penerapan absensi elektronik tidak dapat mengisi kembali absen kemarin. Bagi yang selalu hadir, akan diberikan uang makan sebulan sekali sebanyak tiga puluh lima ribu rupiah perharinya, bagi yang tidak hadir uang makan (tukin) akan dipotong sesuai berapa banyak tidak hadir karyawan yang terdata di absensi elektronik tersebut. Uang makan ini berlaku kepada dosen dan karyawan, absensi elektronik ini bukannya mempersulit para karyawan karena harus hadir tepat waktu, akan terasa sulit bagi yang susah untuk hadir tepat waktu, kedisiplinan sebenarnya harus berdasarkan kesadaran diri terhadap kepatuhan

kita terhadap peraturan itu, karena kita kerja pada suatu instansi. jadi harus mengikuti peraturan sebagaimana yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.<sup>2</sup>

Sistem penerapan absensi elektronik ini diterapkan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi atas perintah langsung dari pusat Departemen Agama dengan diberitahukan melalui surat edaran untuk menggunakan absensi elektronik ini untuk pendataan kehadiran karyawan. Berdasarkan surat edaran tersebut, karyawan sebagai pihak kampus harus mentaati aturan tersebut. Jadi absensi elektronik ini bukan diterapkan oleh UIN ataupun rektor.

Kepada karyawan yang sering terlambat maka uang makannya akan dipotong secara otomatis oleh absensi elektronik ini, karena uang makan tersebut akan diberikan sesuai pendataan kehadiran yang telah terdata, kemudian jika ada karyawan yang sering datang terlambat, karyawan tersebut akan dipanggil dan ditanyakan keluhannya mengenai alasan atau sebab karyawan ini datang terlambat. Namun selama ini belum pernah ada karyawan yang terlambat sehingga harus dipanggil, jika hanya terlambat satu kali dalam seminggu tidak akan di panggil, karena dengan absen satu atau dua kali akan langsung berefek ke uang makan karyawan itu sendiri nantinya yang akan semakin dikurangi.<sup>3</sup>

Tapi misalkan tidak hadir seminggu tanpa keterangan, baru karyawan tersebut akan dipanggil oleh atasan untuk dimintai keterangan kenapa karyawan tersebut tidak hadir. Jika penyebab kehadirannya berujung di jalan buntu maka akan

---

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan Razali, Kepala SubBagian Umum, pada tanggal 19 Juli 2016

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Mahdi, Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 19 Juli 2016

dikonsultasikan hingga menemukan Solusi untuk karyawan tersebut. Tapi jika ada karyawan yang kehadirannya tidak memiliki sebab yang bisa diterima seperti sakit keluarga, atau dirinya yang sakit, maka karyawan ini akan diberikan sanksi seperti ditahan gajinya.

“Adapun proses mengoperasikan absen elektronik ini yaitu dengan cara menempelkan jari yang telah kita daftar pada saat proses input data sidik jari karyawan pada layar mesin absensi elektronik sehingga terdata disaat menekan absen elektronik ini. Adapun jari yang bisa didaftar ke absensi elektronik ini sebanyak dua jari tangan, hambatan yang terjadi pada saat melakukan absen dengan absensi elektronik ini hingga tidak terbaca biasanya karena tangan basah. Karena jika basah, guratan sidik jari yang terdapat pada jari kita akan terbaca rata tanpa guratan, makanya tidak terbaca sesuai guratan yang telah terdaftar pada mesin absensi elektronik tersebut. Jadi jika waktu sidik jari tangan sedang basah, solusi satu-satunya adalah dengan sesegera mungkin mengeringkannya, setelah kering sidik jari kita akan langsung terbaca. Hal ini penulis ketahui disaat ibu Anita, S.Ag., M.Hum melakukan absensi pada pagi hari dengan kondisi tangan basah karena pada hari observasi tersebut hujan lebat”.<sup>4</sup>

“Ada juga penyebab lain jika data sidik jari karyawan tidak terbaca karena data karyawan yang tersimpan di mesin itu telah hilang sehingga harus mendatakan dirinya kembali ke bagian Pusat Komputer. Absensi ini berlaku dua kali sehari mulai dari pukul 07:15 sampai 08:20 dan absen kembali pada pukul 17:00 sampai 18:15

---

<sup>4</sup> Hasil Observasi, pada tanggal 20 Juli 2016

sedangkan jadwal pulang pada hari jum'at dari pukul 16:40 sampai 18:15. Sedangkan peraturan yang ditetapkan selama absensi elektronik ini diterapkan, peraturan tersebut belum pernah diubah sekalipun, bararti peraturan yang berlaku untuk absensi elektronik ini masih peraturan yang sejak sistem absen ini diterapkan”.<sup>5</sup>

Perubahan yang ada dapat dilihat dari dua sisi perubahan yaitu perubahan pada kelembagaan dan perubahan pada karyawan itu sendiri. Berdasarkan pengakuan salah seorang informan seperti dikemukakan pada jawabannya di atas bahwa, perubahan yang ada telah dapat tercapai dengan lebih disiplinnya pegawai dalam mentaati jam masuk dan pulang kantor, kondisi ini memungkinkan akan menimbulkan dampak yang positif terhadap terjadinya peningkatan pelayanan terhadap mahasiswa dan juga dapat menunjang kinerja lembaga. Namun, perubahan-perubahan yang ada walaupun belum diukur secara lebih mendalam peneliti yakin telah terjadi perubahan yang cukup baik dan telah mendukung kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dalam peningkatan kinerjanya.

Interprestasi yang dikemukakan tersebut sejalan dengan keterangan yang disampaikan oleh para informan yang menyatakan bahwa, banyak perubahan-perubahan yang terjadi terutama pada para karyawan, hal ini terlihat pada saat jam hadir dan pulang kantor dimana mereka yang sebelumnya jarang atau hadir terlambat pada saat jam absen masuk dan pulang kerja sudah berkumpul untuk melakukan absensi. Hal ini menunjukkan adanya perubahan-perubahan yang cukup berpengaruh

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Syafruddin Yusuf, Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 19 Juli 2016

bagi pegawai (karyawan) untuk selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak pimpinan lembaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sanksi-sanksi berupa teguran atau surat peringatan dari pihak Pimpinan Fakultas juga memberikan pengaruh terhadap pegawai-pegawai tersebut.

#### 1. Aturan Absensi Elektronik untuk Karyawan

Berdasarkan Surat Edaran Nomor : Un.08/R/KU.01.1/3761/2016 Tentang Pengurangan Tunjangan Kinerja Di Lingkungan UIN Ar-Raniry adalah sebagai berikut:

##### a. Umum

Sehubungan dengan diundangkannya Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang pemberian, Penambahan dan pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Negara Sipil di lingkungan Kementerian Agama maka dalam rangka meningkatkan disiplin dan produktifitas kerja seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UIN Ar-Raniry dan untuk kelancaran pelaksanaan pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai perlu disampaikan petunjuk mengenai pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Ar-Raniry.

##### b. Maksud dan Tujuan

Memberikan penjelasan atau petunjuk mengenai pelaksanaan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 yang berkaitan dengan Pemotongan atau pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Ar-Raniry.

c. Ruang Lingkup

Tata Cara dan Besaran Pemotongan atau Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan UIN Ar-Raniry.

d. Dasar Hukum

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang pemberian, Penambahan atau Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama.

e. Petunjuk Pelaksanaan

Petunjuk Pengurangan Tunjangan Kinerja di Lingkungan UIN Ar-Raniry sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran ini dan aktif berlaku mulai Bulan Juni 2016.

Adapun aturan yang mengatur tentang Pengurangan Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Uin Ar-Raniry adalah sebagai berikut :

1. Sesuai dengan PMA NO. 49 Tahun 2014, Bab II, Pasal 3, Tunjangan Kinerja Tidak Diberikan Kepada :
  - a. Pegawai yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/ jabatan/ pekerjaan tertentu,
  - b. Pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan,
  - c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan negeri dengan hormat atau dengan tidak hormat,

- d. Pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi atau lembaga lain diluar lingkungan Kementerian Agama,
- e. Pegawai yang diberikan cuti melahirkan anak ketiga dan seterusnya, cuti besar dan cuti diluar tanggungan Negara,
- f. Pegawai yang dikenakan hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat atau dalam proses keberatan atas kedua hukuman disiplin tersebut ke Badan Pertimbangan Kepegawaian,
- g. Tidak hadir kerja tanpa alasan yang sah.

2. Persentase Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Terlambat Masuk Kerja, Cepat Pulang, Sakit, Izin Dan Tidak Mengikuti Apel Bulanan :

No.	ALASAN	Uraian	PERSENTASE PENGURANGAN	Ket
1.	Terlambat/ Cepat pulang 1	1 s.d 30 Menit	0,5 %	
2.	Terlambat/ Cepat pulang 2	31 s.d 60 Menit	1 %	
3.	Terlambat/ Cepat pulang 3	61 s.d 90 Menit	1,25 %	
4.	Terlambat/ Cepat pulang 4	91 s.d Seterusnya	1, 50 %	
5.	SAKIT	Lebih dari 3 (tiga) Hari Tanpa Surat Keterangan Rawat Inap	2 %	
6.	IZIN	Tidak Masuk Kantor Dengan Melampirkan Surat Keterangan/ Izin	3 %	



7.	APEL	Tidak Mengikuti Apel Bulanan	2 %	
----	------	------------------------------	-----	--

3. Pengurangan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Yang Mendapatkan Nilai Kinerja “Dibawah Nilai Baik” :

- a. Pegawai dengan Nilai Kinerja Cukup pada tahun berjalan, maka pada tahun barikutnya dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% dari Jumlah Tunjangan Kinerja yang diterima,
- b. Pegawai dengan Nilai Kinerja Kurang pada tahun berjalan, maka pada tahun berikutnya dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja Sebesar 50% dari Jumlah Tunjangan Kinerja yang diterima,
- c. Pegawai dengan Nilai Kinerja Buruk pada tahun berjalan, maka pada tahun berikutnya dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja Sebesar 75% dari Jumlah Tunjangan Kinerja yang diterima.

**B. Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Peningkatan Disiplin Karyawan di Lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry**

“Berdasarkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh informan penelitian sehubungan kondisi perubahan yang diinginkan dari adanya kebijakan absensi sidik jari pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai target *groups* dapat diungkapkan bahwa, berbagai kondisi perubahan-perubahan yang diinginkan telah terjadi dengan diterapkannya kebijakan absensi sidik jari di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Perubahan-perubahan yang diinginkan tersebut signifikan atau berpengaruh baik terhadap kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

maupun terhadap pegawai-pegawainya. Aspek perubahan-perubahan yang terjadi ini dapat dilihat dari kondisi sebagaimana yang diuraikan dari jawaban para informan bahwa, dampak yang positif terhadap terjadinya peningkatan pelayanan terhadap mahasiswa dan juga dapat menunjang kinerja lembaga”.<sup>6</sup>

“Perubahan-perubahan yang ada tersebut walaupun belum diukur secara lebih mendalam namun diyakini telah membawa ke arah perubahan yang baik dalam mendukung kinerja kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Berdasarkan kondisi demikian dengan adanya berbagai macam perubahan seputaran masalah disiplin kerja pegawai akan membawa dampak yang sangat positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai sehingga pelayanan terhadap mahasiswa dapat lebih maksimal dari sebelumnya”.<sup>7</sup>

a. Korelasi Antara Sistem Absensi Sidik Jari dengan Motivasi Kerja

Absensi sidik jari yang ada di Fakultas Dakwah menunjukkan bahwa komponen-komponen absensi yang memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasi kerja adalah mengisi absen, penerapan absen, sarana penunjang, kesesuaian absen dengan pekerjaan, absen adalah hal yang penting, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, insentif, lebih baik dalam bekerja. Komponen yang tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasi kerja adalah metode absen dan sikap. Mengisi absen memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Hal ini

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Samsuar, Kepala Sub Bagian Umum di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 18 Juni 2016

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Abuddin, Kepala Sub Bagian Umum di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 18 Juni 2016

dapat diartikan bahwa apabila semua karyawan mengisi absen sendiri-sendiri tanpa diwakili maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila tidak ada absen maka motivasi kerja karyawan akan menurun, karena dengan tidak adanya absen maka kecurangan akan menjelma kebadan suatu lembaga.<sup>8</sup>

“Kurang kuatnya korelasi antara mengisi absen dengan motivasi kerja terlihat dari nilai korelasinya. Penerapan absensi sidik jari bukanlah faktor yang dominan yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini terlihat bahwa penerapan absensi sidik jari kurang kuat pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Pada kenyataannya sarana penunjang dan fasilitas yang disediakan institusi memang memadai, dan penerepan absensi tersebut memang mendukung peningkatan motivasi dan kinerja para karyawan”.<sup>9</sup>

Absen merupakan suatu hal penting dalam dunia kerja. Dengan adanya absen, kita dapat melihat seorang karyawan hadir atau tidak hadir dalam bekerja. Dengan demikian, atasan mudah menilai seorang karyawan dengan melihat rekap daftar hadirnya. Setelah diterapkannya absensi sidik jari ini, para karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi sangat merasakan bahwasanya absensi merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Semakin baik sistem absensi maka motivasi karyawan akan semakin baik pula.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Hasil Wawancara dengan Jufriady, Karyawan Bagian Umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 18 Juni 2016

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Bakri, Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 12 Juni 2016

<sup>10</sup> Hasil Wawancara dengan Mira Fauziah, Wakil Dekaan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 12 Juni 2016

Setelah diterapkannya absensi sidik jari, karyawan juga merasakan bahwa kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan merupakan hal yang sangat berharga dan penting dalam dunia kerja. Apabila seorang pekerja dapat menanamkan atau membiasakan ketiga hal tersebut dalam dirinya, maka otomatis motivasi yang dimilikinya akan semakin meningkat dan aura bekerjanya akan semakin positif. Sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka tidak gampang bosan atau menyerah, dan apa yang ditargetkan biasanya akan tercapai.

“Teori Motivasi Proses menyatakan, bahwa setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan yang akan diperolehnya dimana harapan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi pekerja. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya”.<sup>11</sup>

Setelah diterapkannya absensi sidik jari, karyawan merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Walaupun hal tersebut tidak terlalu mendominasi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.<sup>12</sup>

#### b. Implikasi Terhadap Institusi

“Penilaian karyawan terhadap sistem absensi sidik jari yang telah diterapkan, dapat dilihat melalui jawaban responden. Umumnya karyawan menilai

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Zulfa Zaini, Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 23 Juni 2016

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Erna Hasry, Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 23 Juni 2016

bahwa penerapan sistem *fingerprint* ini sudah tepat pada kondisi di mana Fakultas Dakwah dan Komunikasi sedang dihadapkan kepada otonomi kampus dan persaingan antar universitas yang semakin ketat”.<sup>13</sup> Sebagian karyawan juga berpendapat bahwa Fakultas Dakwah dan Komunikasi harus segera membenahi dirinya untuk menjadi universitas yang bertaraf.

“Masalah yang perlu diperhatikan adalah hasil penilaian karyawan yang biasa-biasa saja terhadap absensi sidik jari. Sikap seperti ini menunjukkan apresiasi karyawan yang cukup rendah terhadap penerapan absensi sidik jari tersebut. Sikap ini perlu diantisipasi oleh pihak administrasi dan umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi, karena dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan”.<sup>14</sup>

Sikap yang netral ini dapat berubah ke arah sikap ketidak puasan. Institusi perlu meninjau kembali sistem penerapan absensi yang telah diterapkan selama ini untuk mengetahui penyebab biasa-biasa sajanya apresiasi karyawan dan mengatasi masalah tersebut. Berdasarkan analisis korelasi, hanya absensi dan sikap karyawan yang tidak memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Artinya sistem atau metode absensi yang diterapkan selama ini secara umum tidak memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

“Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan karyawan, motivasi kerja karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi juga dipengaruhi oleh faktor-

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Muhibuddin, karyawan bagian umum di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 23 Juni 2016

<sup>14</sup> Hasil observasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 23 Juni 2016

faktor lain seperti lingkungan kerja, status, hubungan interpersonal, dan lain-lain. Khususnya bagi karyawan honorer mereka lebih termotivasi bekerja untuk mendapatkan status dan pengakuan dari institusi. Hal ini diperlukan agar mereka merasakan mempunyai pegangan pekerjaan yang tetap dan tidak takut dengan ancaman pemutusan hubungan kerja”.<sup>15</sup>

Selain itu, memperoleh status yang jelas di masyarakat turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Mereka merasa bangga menyandang status sebagai karyawan di suatu institusi ternama. Bila dibandingkan dengan teori Maslow, maka tingkat kebutuhan karyawan tidak lagi berada pada tingkat pertama yaitu *Physiological Needs*, tetapi sudah berada pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan jauh lebih termotivasi oleh hal-hal yang ingin mereka miliki dibandingkan dengan hal-hal yang telah mereka peroleh. Dalam hal ini kebutuhan fisiologis karyawan sudah terpenuhi dan mereka menginginkan kebutuhan pada hierarki selanjutnya untuk terpenuhi.

Berdasarkan dari semua komponen sistem absensi yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, hanya empat hal yang memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut antara lain penerapan absen, kesesuaian absen dengan pekerjaan, sikap, dan rasa lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Motivasi, kinerja karyawan Fakultas Dakwah dan

---

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Musmuliadi, Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 19 Juli 2016

Komunikasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor- faktor di luar absensi seperti gaji, status, dan lain- lain.

c. Kedisiplinan Kerja Karyawan

“Dengan adanya *fingerprint* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, cukup membawa dampak positif bagi semua karyawan. Ini berbeda dengan absensi yang dilakukan secara manual sebagaimana terjadi sebelumnya. Suasana yang interaktif dengan adanya alat ini ketika pagi, jam masuk kerja terlihat sangat ramai. Semua ingin melakukan setor wajah untuk absensi tepat pada waktunya. Bahkan tidak jarang terlihat antrian ketika jam pulang”.<sup>16</sup>

Kedisiplinan sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal pada peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dan prinsip-prinsip kedisiplinan secara filosofis adalah agar kewajiban sebagai Pegawai negeri Sipil di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dapat dilaksanakan dengan baik. Jika kewajiban sebagai pegawai negeri sipil dilaksanakan dengan baik maka yang akan diperoleh adalah penghargaan (*reward*) bukan sanksi. Oleh sebab itu, idealnya kedisiplinan dalam hal kerja harus sudah tercipta dengan adanya mesin finger print ini. Sebab, secara real akibat mesin finger print ini, para pegawai hadir di kantor dari jam 7.30 sampai jam 16.00. Sangat disayangkan jika pada jam kehadiran pegawai di kantor tersebut tidak dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Mawardi Adami, Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 19 Juli 2016

“Karyawan harus melakukan kinerja sesuai dengan tupoksi sesuai standar dan aturan yang berlaku. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Sebagai contoh, masih banyak pegawai yang datang pada waktu yang ditentukan, lalu setelah itu mereka pulang atau pergi ke tempat yang biasa dijadikan sebagai tempat di luar kerja, ketika pada saat pulang mereka datang kembali untuk melakukan presensi”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Hasil observasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tanggal 15 Juni 2016



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, Perubahan-perubahan yang terjadi yaitu:

1. Saat jam hadir dan pulang dimana karyawan yang sebelumnya jarang atau hadir terlambat pada saat jam absen masuk dan pulang kerja sudah berkumpul untuk melakukan absen. Hal ini menunjukkan adanya perubahan-perubahan yang efektif bagi karyawan untuk selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak pimpinan lembaga Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Kedisiplinan karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, lebih meningkat dari sebelumnya. Kondisi ini akan menimbulkan dampak yang positif terhadap terjadinya peningkatan pelayanan terhadap mahasiswa dan juga dapat menunjang kinerja lembaga.
3. Sanksi-sanksi berupa teguran atau surat peringatan dari pimpinan Fakultas juga lebih efektif terhadap peningkatan disiplin karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

#### **B. Saran**

1. Diharapkan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi agar meningkatkan rasa kesadaran dan tanggung jawab terhadap kinerjanya agar terciptanya karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam kerja.

2. Diharapkan karyawan harus memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada Mahasiswa agar mendapatkan proses administrasi yang cepat dan efisien.
3. Diharapkan karyawan harus memiliki rasa kepedulian dan tidak pilih kasih dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa.
4. Diharapkan karyawan harus berada diruang kerja sesuai dengan jadwal absensinya.
5. Kepada peneliti kedepan, diharapkan agar meneliti tentang disiplin karyawan dalam menjalani tugas.
6. Tentang pengaruh absensi elektronik terhadap peningkatan disiplin karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Siswoko, *Manfaat Absensi Sidik Jari*, (online) (<http://absensisidikjari-surabaya.blogspot.com>) diakses tanggal 1 agustus 2015.
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Alex sobur, *Semiotika Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- A.W. Widjaja, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.
- Aw. Widjaja, *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, Jakarta: Bina Aksara, 2000
- Dewi Agustina, Skripsi “*Komunikasi Antar Mahasiswa Aceh Selatan, Aceh Barat, Aceh Singkil, Pidie, dan Aceh Besar*”. Banda Aceh: Fakultas Dakwah, 2012
- Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: Rosda karya 2005.
- Dani Vardiansyah, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Depok: Ghalia Indonesia, 2004.
- Deni Kurniawan, *Kamus Istilah Politik dan Kewargaan*, Bandung: Trimawijaja, 2006.
- Departemen Agama RI, Al-Quran: Surah Ar-Rahma,(1-4), *Terjemahan*, Bandung: Syamil Cipta Media, 1987
- Edi Noeusangsoko dan Pulung Nartantio Andono, *Mengenal Dunia Komputer*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Forum Dakwah*, edisi I Tahun ke-29/ November 2001.
- Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008.
- Iskandar Usman, *Pendahuluan Program S1 dan S2 dan D3 IAIN Ar-Raniry*, Banda Aceh: Penerbit IAIN Ar Raniry: 2004.

- James G. Robbins Barbara S.Jones, *Komunikasi yang Efektif*, Pedoman Ilmu Jaya 1986.
- John Fiske, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- John W. Best, *Metodologi penelitian*, terjemahan, Saldiah Faisal dan Mulyadi Guntur Waseso, Surabaya : Usaha Nasional, 1982.
- Jhon Fiske, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Raja Wali Pers, 2012.
- Master Admin, *Sejarah Teknologi FingerPrint*, (online)(<https://sejarahteknologi.wordpress.com>) diakses tanggal 1 Agustus 2015.
- Muhammad Mufid, *Komunikasi dan Regulasi Penyiaran*, Kencana Pers, 2006.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, AR-Ruzzmedia, 2010.
- Onong Uchana Effendy, *Dinamika Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- Rahmat Kriantono, *Teknik Praktis Komunikasi, Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Perdana Group, 2006.
- Skripsi Nurjaruna, Fakultas Adab, tentang *Makna Simbolis Tradisi Membangun Rumah di desa Teluk Rumbia Kecamatan Singkil, 2013*
- Skripsi Hadi Safrina, *Pelestarian Rumah Aceh dan Pemanfaatannya sebagai ECOTOURISM di gampong Lubok Sukon Aceh Besar, 2012*
- Skripsi Irma Susanti, *Arsitektur Masjid Raya Baiturrahman, 2012*
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Sa'edah Binti Mohamed, Skripsi “Persepsi Mahasiswa Terhadap Pembimbing Akademik (PA) di Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry”, Banda Aceh: Fakultas Dakwah, 2010

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta, Gema Insani, 2004.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang Penunjukan pembimbing Skripsi
2. Surat Penelitian Ilmiah dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi
3. Surat Telah Penelitian Ilmiah dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi
4. Struktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh 2012-2016
5. Surat Edaran Pengurangan Tunjangan Kinerja di Lingkungan UIN Ar-Raniry
6. Daftar Wawancara
7. Daftar Riwayat Hidup

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Anzalul Safri
2. Tempat / Tgl. Lahir : Bireuen / 19 Agustus 1991  
Kecamatan Pandrah Kabupaten/Kota Bireuen
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. NIM / Jurusan : 410905593 / KPI-K
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Darussalam
  - a. Kecamatan : Syiah Kuala
  - b. Kabupaten : Aceh Besar
  - c. Propinsi : Aceh
8. Email : anzalul.safri93@gmail.com

### Riwayat Pendidikan

9. MI/SD/Sederajat Tahun Lulus 2003
10. MTs/SMP/Sederajat Tahun Lulus 2006
11. MA/SMA/Sederajat Tahun Lulus 2009
12. Diploma Tahun Lulus

### Orang Tua/Wali

13. Nama ayah : Syamsuar
14. Nama Ibu : Rosmanidar
15. Pekerjaan Orang Tua : Wiraswasta
16. Alamat Orang Tua : Pandrah Kandeh
  - a. Kecamatan : Pandrah
  - b. Kabupaten : Bireuen
  - c. Propinsi : Aceh

Banda Aceh, 19 Agustus 2016  
Peneliti,

(Anzalul Safri)