

**PEMANFAATAN SISTEM PRESENSI WAJAH *FACE RECOGNITION*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**IGA MAWARNI
NIM. 180802066**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2022 M/1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Iga Mawarni
NIM : 180802066
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Banda Aceh
Alamat : Jln. Soekarno Hatta, Lampeout

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Uin Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Desember 2022

Yang Menyatakan,



Iga Mawarni
NIM. 18080206

**PEMANFAATAN SISTEM PRESENSI WAJAH *FACE RECOGNITION*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

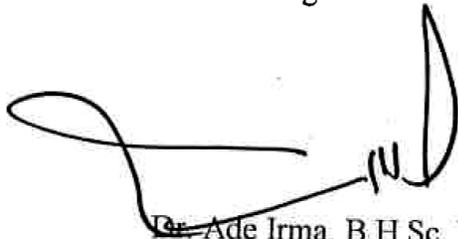
IGA MAWARNI
NIM. 180802066

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing I



Ade Irma, B.H.Sc., MA.
NIP.197309212000032004

Pembimbing II



Mukhrijal, M.IP
NIP.198810202022031002

**PEMANFAATAN SISTEM PRESENSI WAJAH *FACE RECOGNITION*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA ASN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA BANDA ACEH**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari/Tanggal : Selasa/06 Desember 2022

Banda Aceh,
Panitian Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

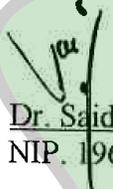
Sekretaris


Dr. Ade Irma, B.H.Sc., MA.
NIP. 197309212000032004


Mukhrijal, M.IP
NIP. 198810202022031002

Penguji I

Penguji II


Dr. Said Amirulkamar, M.M., M.Si
NIP. 196110051982031007


Said Mayzar Mulya, S. STP., M.A.
NIP. 199005042010101001

AR-RANIRY

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh




Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19740327199931005

ABSTRAK

Presensi sebagai cara yang dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melihat jumlah kehadiran. Penggunaan sistem Presensi pengenalan wajah “*face recognition*” sebagai wujud dari pengaplikasian sistem Presensi berbasis elektronik. BKPSDM Kota Banda Aceh merupakan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) kedua yang menggunakan Presensi wajah *face recognition* di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. Presensi wajah sebagai sebuah aplikasi berbasis web dengan menggunakan fitur *face recognition* dan jaringan interkoneksi kota dan terintegrasi dengan sistem E-kinerja Kota Banda Aceh. Rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana pemanfaatan sistem Presensi wajah dalam meningkatkan kinerja ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh dan apa kendala dalam pemanfaatan Presensi *face recognition* dari segi pengguna maupun pemerintah di BKPSDM Kota Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemanfaatan sistem Presensi wajah dalam meningkatkan kinerja ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh. Metodologi penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan Presensi wajah *face recognition* sudah diterapkan dengan baik dan dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di BKPSDM Kota Banda Aceh dalam melakukan aktivitas pelayanan untuk meningkatkan kinerja ASN. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem Presensi wajah *face recognition* sudah berjalan dengan baik namun terbatasnya kapasitas yang dimiliki oleh server maupun web Presensi wajah *face recognition* yang tidak mampu menampung kapasitas dalam jumlah yang banyak serta kendala yang sering terjadi menyangkut dengan permasalahan jaringan dalam melakukan akses web, hal teknis lainnya seperti batas waktu Presensi hingga pemadaman listrik dan kesulitan mendeteksi wajah.

Kata Kunci: *Sistem Presensi Wajah Face Recognition, Kinerja ASN, Terintegrasi*

KATA PENGANTAR



Bismillahirrahmanirrahim, Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT dengan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pemanfaatan Presensi Wajah *Face Recognition* Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, para sahabat serta orang-orang yang senantiasa ikhlas berjuang di jalan-Nya.

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini yaitu agar memenuhi persyaratan guna untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Tentunya dalam penulisan skripsi ini peneliti mendapat banyak bimbingan, semangat serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
2. Dr. Muji Mulia, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry
3. Muazzinah, B.Sc., MPA, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
4. Dr. Ade Irma, B.H.Sc., M.A selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan serta mengajarkan banyak hal sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
5. Mukhrijal, M.IP, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak berjasa dalam penulisan skripsi ini, memberikan masukan, arahan serta membimbing kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

6. Dr. Said Amirulkamar, M.M., M.Si, selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam menyempurnakan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
7. Said Mayzar Mulya, S. STP., M.A, selaku dosen penguji II yang telah banyak memberikan masukan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
8. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu dan bimbingan selama perkuliahan
9. Teman-Teman mahasiswa Ilmu Administrasi Negara angkatan 2018 yang telah memberikan dukungan, semangat serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Teristimewa kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang menjadi alasan bagi peneliti untuk terus semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala doa dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa, dalam proses skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, baik moral maupun material dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu, peneliti sangat mengharapkan kritikan dan saran serta dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Banda Aceh, 15 Desember 2022
Peneliti,

Iga Mawarni
NIM. 180802066

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	i
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Penjelasan Istilah.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Teori Sistem.....	17
2.2.1 Pengertian Sistem.....	17
2.2.2 Klasifikasi Sistem.....	18
2.2.3 Tujuan Sistem.....	20
2.2.4 Pengertian Presensi.....	21
2.2.5 Pengertian Pengenalan Wajah <i>Face Recognition</i>	22
2.2.6 Cara Kerja <i>Face Recognition</i>	24
2.3 Teori Kinerja.....	25
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.3.2 Indikator Kinerja.....	28
2.3.3 Kinerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.....	29
2.4 Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	34
3.2 Fokus Penelitian.....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5 Informan Penelitian.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	40

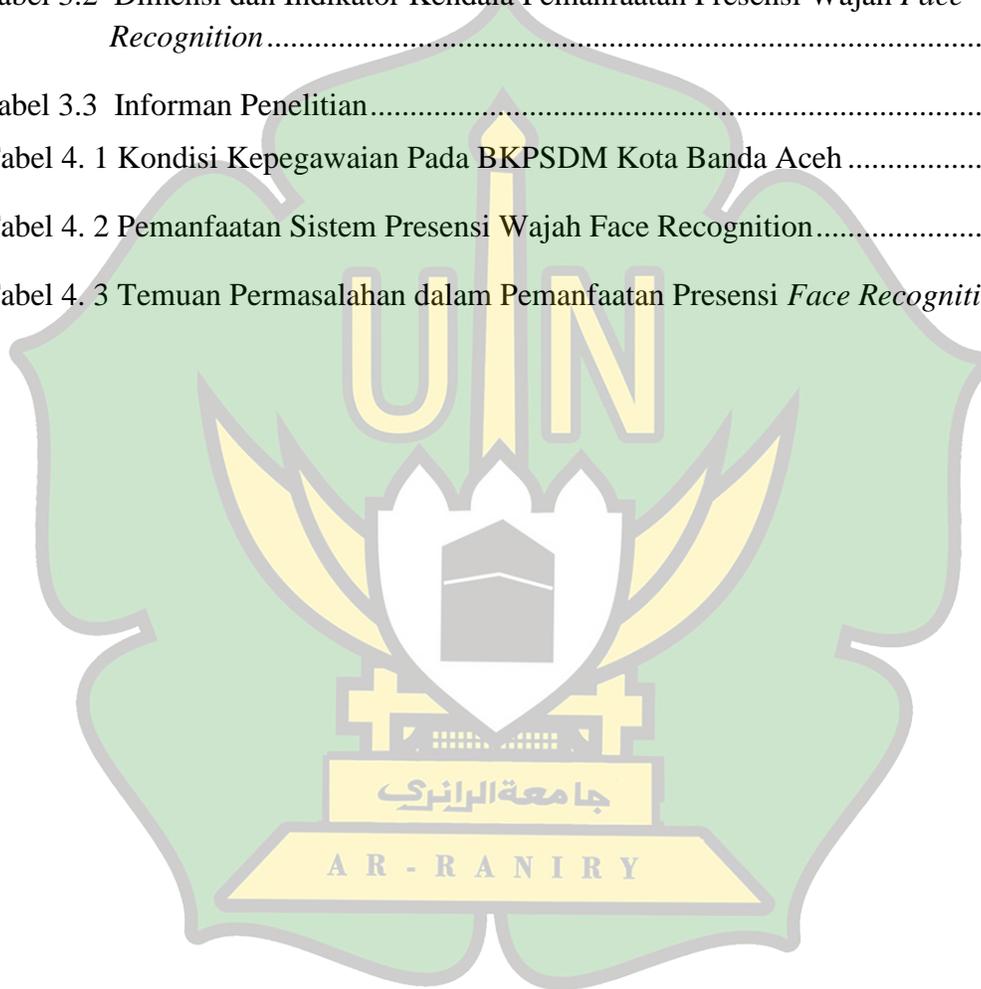
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.....	43
4.1.1 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.....	43
4.1.2 Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.....	44
4.1.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.....	46
4.1.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.....	46
4.2 Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Pemanfaatan Sistem Presensi Wajah <i>Face Recognition</i>	51
4.2.2 Kendala Dalam Pemanfaatan Presensi <i>Face Recognition</i>	64
4.3 Pembahasan.....	73
4.3.1 Pemanfaatan sistem Presensi wajah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.....	73
4.3.2 Kendala dalam pemanfaatan Presensi <i>face recognition</i> pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.....	75
BAB V PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

AR - RANIRY

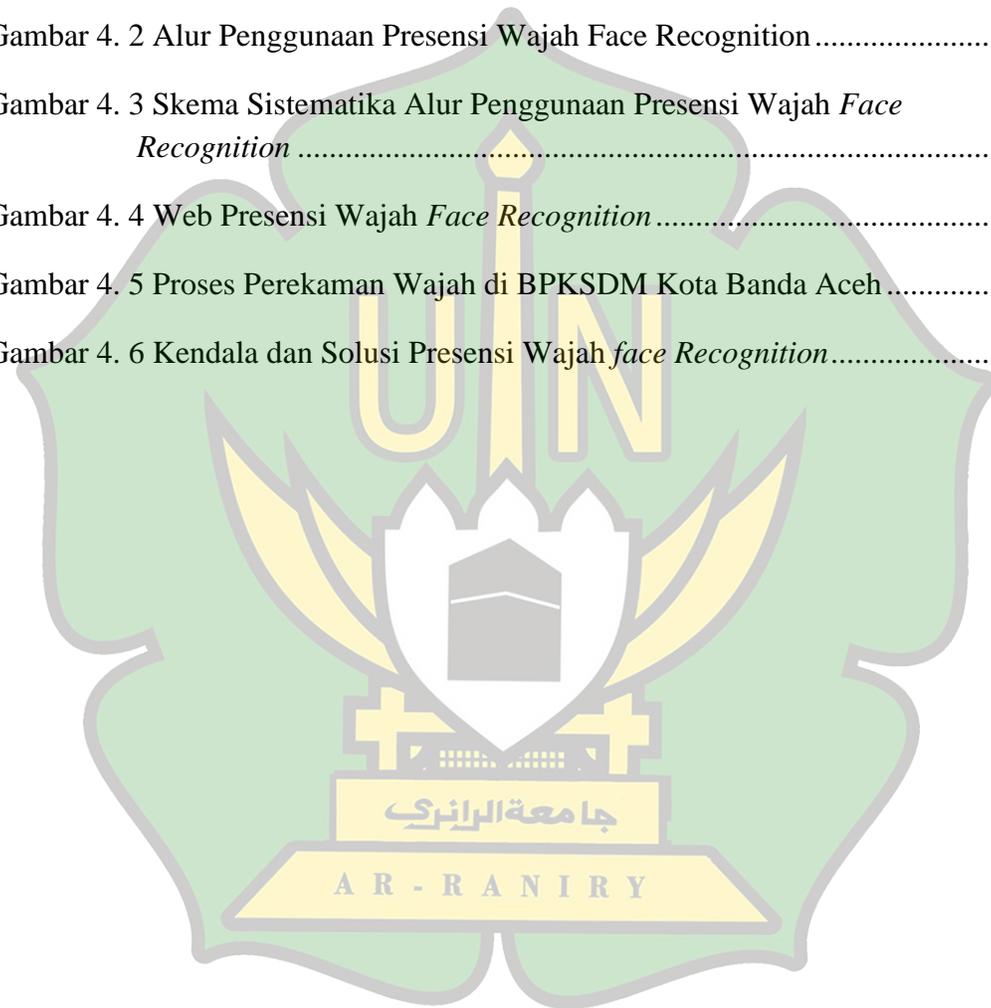
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator Presensi Wajah <i>Face Recognition</i>	35
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Kendala Pemanfaatan Presensi Wajah <i>Face Recognition</i>	36
Tabel 3.3 Informan Penelitian.....	38
Tabel 4. 1 Kondisi Kepegawaian Pada BKPSDM Kota Banda Aceh	49
Tabel 4. 2 Pemanfaatan Sistem Presensi Wajah <i>Face Recognition</i>	54
Tabel 4. 3 Temuan Permasalahan dalam Pemanfaatan Presensi <i>Face Recognition</i>	77



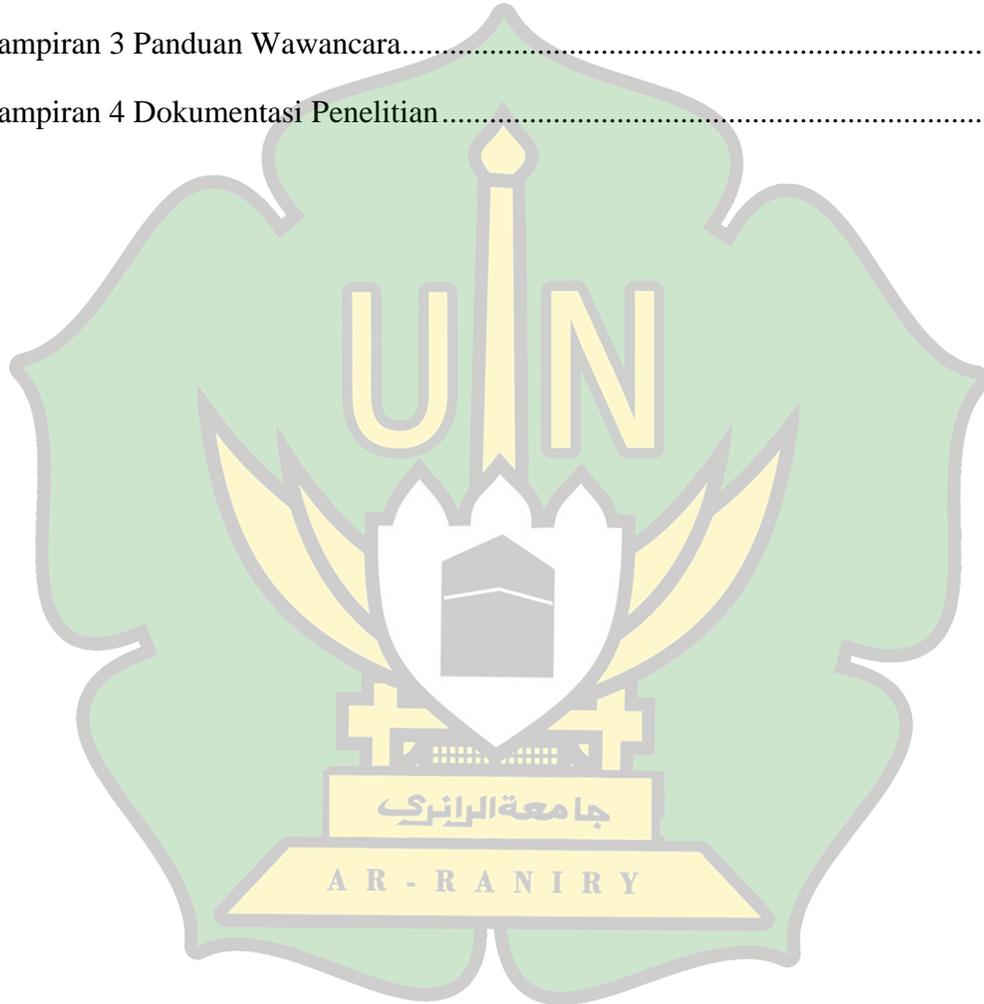
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi BPKSDM Kota Banda Aceh	47
Gambar 4. 2 Alur Penggunaan Presensi Wajah Face Recognition	58
Gambar 4. 3 Skema Sistematis Alur Penggunaan Presensi Wajah <i>Face Recognition</i>	58
Gambar 4. 4 Web Presensi Wajah <i>Face Recognition</i>	59
Gambar 4. 5 Proses Perekaman Wajah di BPKSDM Kota Banda Aceh	63
Gambar 4. 6 Kendala dan Solusi Presensi Wajah <i>face Recognition</i>	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing.....	87
Lampiran 2 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	88
Lampiran 3 Panduan Wawancara.....	89
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Presensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai kehadiran atau pencatatan jam kehadiran yang dilakukan oleh setiap pegawai yang dapat mempengaruhi gaji bersih.¹ Presensi merupakan cara yang dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melihat jumlah kehadiran setiap harinya dan penting dilakukan dengan tujuan untuk melihat tingkat keaktifan dalam setiap kegiatan. Fungsi utama dari presensi adalah untuk menghitung jumlah kehadiran guna mengetahui jumlah gaji yang akan diperoleh setiap bulannya dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan kinerja ASN. Presensi sangat berpengaruh terhadap kinerja personal maupun terhadap instansi yang dapat dijadikan sebagai suatu pertimbangan terhadap tindak lanjut serta pembuatan keputusan bagi kelangsungan perkembangan instansi tersebut.²

Penggunaan teknologi sudah diterapkan diberbagai negara dalam menjalankan pemerintahannya. Salah satu negara yang memanfaatkan teknologi dalam sistem pemerintahannya adalah Indonesia. Perkembangan teknologi tersebut mampu meningkatkan kinerja pemerintah kearah yang lebih baik. *E-Government* merupakan

¹ Gurupendidikan.co.id

² Al Husain, Abdul Haqy Aji Prastian, Andre Ramadhan, “Perancangan Sistem Presensi Online Menggunakan Android Guna Mempercepat Proses Kehadiran Karyawan Pada PT. Sintech Berkah Abadi”, Technomedia Jurnal (TMJ), Vol.2 No.1, Agustus 2017, Hal. 106.

Sistem Pemerintahan Berbasis Teknologi. Berdasarkan instruksi Presiden RI No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui *electronic government*. Melalui penggunaan sistem presensi pengenalan wajah *face recognition* merupakan wujud dari pengaplikasian sistem pemerintahan berbasis elektronik.³

Aplikasi presensi wajah adalah sebuah aplikasi berbasis web dengan menggunakan fitur *face recognition* dan jaringan interkoneksi kota dan terintegrasi dengan sistem E-kinerja Kota Banda Aceh. Aplikasi ini bertujuan untuk mencatat jam kehadiran dan kepulangan pegawai yang secara otomatis rekapan kehadiran tersebut akan menentukan perhitungan E-kinerja.⁴ Presensi *face recognition* merupakan suatu sistem presensi baru yang diterapkan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dan dapat terhubung secara otomatis dengan sistem E-kinerja. E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur.⁵

Penggunaan presensi wajah merupakan suatu sistem baru untuk dapat memaksimalkan kekurangan yang ada pada sistem sebelumnya. Wajah merupakan salah satu bagian tubuh yang dijadikan objek untuk melakukan presensi guna

³ Intruksi Presiden Nomor. 3 Tahun 2003. Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pembangunan E-Government. Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tanggal 9 Juni 200

⁴ dpmg.bandaacehkota.go.id

⁵ kinerja.bandaacehkota.go.id

menghasilkan keakuratan data yang valid. Presensi wajah ini dapat mendeteksi perubahan apapun yang terjadi pada wajah sehingga dapat dengan mudah mengenali ciri seseorang. Pengenal wajah adalah aplikasi untuk secara otomatis mengidentifikasi atau menverifikasi seseorang dari gambar digital atau bingkai video dari sumber video. Presensi pengenal wajah ini untuk mendeteksi keberadaan wajah yang berfungsi sebagai detektor wajah akan memeriksa masing-masing lokasi image guna mengklasifikasikan apakah sebagai area wajah atau area bukan wajah.⁶

Kota Banda Aceh merupakan salah kota yang sudah menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik, salah satunya melalui penerapan Presensi pengenalan wajah *face recognition*. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan memanfaatkan media yang ada, peneliti menemukan bahwa presensi berbasis pengenalan wajah mulai diuji coba dilingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh pada tanggal 11 januari 2021 dan mulai diterapkan secara efektif pada bulan februari 2021 lalu.⁷ Presensi ini dapat diakses melalui web yang telah disediakan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh dengan menggunakan laptop maupun *handphone* pribadi.⁸

⁶ Jhon Horasman Turnip, Skripsi: “Pengaruh Penerapan Sistem Presensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara” (Meedan: Universitas Medan Area, 2021), Hal. 8

⁷dpmg.bandaacehkota.go.id

⁸bkpsdm.bandaacehkota.go.id

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh merupakan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) kedua yang menggunakan presensi wajah ini di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh.⁹ Sehubungan dengan itu Pemerintah Kota Banda Aceh mengeluarkan regulasi yang mengatur tentang aplikasi atau web presensi pengenalan wajah ini yang tertuang dalam Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Dalam Perwal ini pada BAB VII membahas tentang aplikasi atau layanan dimana presensi pengenalan wajah ini merupakan suatu aplikasi atau web yang digunakan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang berbasis elektronik guna meningkatkan kualitas pelayanan ke arah yang lebih baik. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE.¹⁰

Penerapan presensi *face recognition* ini tentunya telah melewati beberapa tahapan sebelum akhirnya di terapkan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. Tahapan tersebut seperti *survey* kelayakan jaringan dan pendaftaran awal

⁹Diskominfotik, “*Diskominfotik Genjot Kesiapan Implementasi Face Recognition Di SKPD Kota Banda Aceh*” <http://diskominfo.bandaacehkota.go.id/2020/10/11/diskominfotik-genjot-kesiapan-implementasi-face-recognition-di-skpd-kota-banda-aceh/> diakses pada 22 Juni 2021.

¹⁰Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

presensi wajah yang dilakukan oleh Tim *E-Government* Diskominfo Banda Aceh pada tanggal 5 oktober 2020 lalu.¹¹ Cara menggunakan presensi ini adalah dengan membuka web www.absensi.bandaacehkota.go.id dan memilih tombol “masuk” untuk melakukan absen masuk dan memilih tombol “pulang” untuk melakukan absen pulang serta mengkonfirmasi “izinkan” agar web dapat mengakses kamera para pengguna. Tahapan selanjutnya adalah dengan melakukan scan wajah dan setelah dipastikan nama sesuai maka proses Presensi berhasil dilakukan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bertujuan untuk mewujudkan ASN yang professional, kompeten dan kompetitif. Aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, wajib bertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara juga mengamanatkan agar penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.¹²

Berdasarkan Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja atau tim kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai SKP dan perilaku kerja.¹³ Gibson menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi

¹¹ Diskominfo, “*Diskominfo Genjot Kesiapan Implementasi Face Recognition Di SKPD Kota Banda Aceh*” <http://diskominfo.bandaacehkota.go.id/2020/10/11/diskominfo-genjot-kesiapan-implementasi-face-recognition-di-skpd-kota-banda-aceh/> diakses pada 22 Juni 2021.

¹² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹³ Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil

digunakan dalam sub variable sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.¹⁴

Salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam mengukur kinerja adalah mengenai ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan penentuan ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.¹⁵ Kedisiplinan menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan apakah dapat dilaksanakan dengan baik maupun tidak. Disiplin dalam peningkatan kinerja merupakan bentuk dari pengendalian diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, agar pelaksanaan dari pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan teratur sehingga dapat menunjukkan tingkat kesungguhan kerja. Kehadiran menjadi suatu penilaian penting untuk melihat keseriusan ASN dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang diperoleh untuk menghasilkan ASN yang berkualitas.

Presensi pengenalan wajah *face recognition* merupakan salah satu sistem baru yang diterapkan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pemanfaatan dari sistem presensi wajah *face recognition* terhadap kinerja ASN. Pada penelitian ini peneliti ingin melihat

¹⁴Ruth Silaen, Novia dkk. *Kinerja Karyawan*. (Bandung,2021). Hal.31.

¹⁵Sri Indrastuti,dkk, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar”, Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 27 No. 1, Juni 2016, Hal.3

apakah dengan diterapkan presensi *face recognition* ini dapat meningkatkan kinerja ASN maupun tidak serta peneliti juga ingin mengetahui secara mendalam mengenai apa saja hambatan dan kendala dalam pengaplikasian dari presensi *face recognition* ini baik hambatan bagi pengguna maupun pemerintah sehingga dari adanya uraian tersebut dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Kota Banda Aceh khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh untuk meningkatkan kualitas pelayanan kearah yang lebih baik.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian diatas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah untuk melihat “bagaimana pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* dalam meningkatkan kinerja ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh”.

Dalam penelitian ini peneliti ingin membatasi masalah yang akan diteliti seputar permasalahan yang berkaitan dengan pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* dalam meningkatkan kinerja ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh yang meliputi unsur-unsur sebagai berikut: **A N I R Y**

1. Sistem presensi wajah (Online dan Web)
2. Kinerja Aparatur Sipil Negara

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemanfaatan sistem presensi wajah dalam meningkatkan kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh?
2. Apa kendala dalam pemanfaatan presensi *face recognition* dari segi pengguna maupun pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemanfaatan sistem presensi wajah dalam meningkatkan kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui skendala dalam pemanfaatan presensi *face recognition* dari segi pengguna maupun pemerintah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan terutama dalam hal pemanfaatan sistem presensi pengenalan wajah dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh serta mampu mempunyai wawasan yang luas dan bisa menggali lebih dalam terkait hal tersebut.
2. Secara teoritis, dari penelitian ini nantinya akan diperoleh suatu kajian dan informasi terkait serta dapat menambah pengetahuan mengenai pemanfaatan sistem presensi pengenalan wajah dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh dengan menggunakan teori yang ada.
3. Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang ini. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberi dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh khususnya di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.

1.6 Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah digunakan untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini sehingga mempermudah pembaca dalam memahami dan mencerna dengan jelas istilah yang dikemukakan oleh peneliti. Penjelasan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari beberapa pendapat yang ahli dalam bidangnya. Beberapa penjelasan istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Presensi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai kehadiran atau pencatatan jam kehadiran yang dilakukan oleh setiap pegawai yang dapat mempengaruhi gaji bersih.
2. Presensi wajah *face recognition*, menurut Lee sistem presensi menggunakan *face recognition* merupakan “sebuah sistem yang digunakan untuk mencatat kehadiran pegawai dengan memakai metode sistem pendeteksian wajah seseorang”.
3. Aparatur Sipil Negara, berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Warga Negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.
4. Kinerja, berdasarkan Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja atau tim kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai SKP dan perilaku kerja.

5. Sistem, menurut Romney dan Steinbart dalam jurnal Penda Sudarto Hasugian, dkk di tahun 2017 mengemukakan sistem adalah suatu rangkaian yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dimana sistem biasanya terbagi dalam sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan kajian yang didalamnya berisikan tentang deskripsi mengenai suatu bidang maupun tema atau topik yang akan dibahas didalam suatu penelitian. Tinjauan pustaka merupakan sekumpulan penjelasan dari berbagai ilmu pengetahuan yang akan dijadikan sebagai rujukan, pedoman maupun panduan dalam melakukan suatu penelitian.

Tujuan dari adanya tinjauan pustaka salah satunya adalah untuk menghindari adanya persamaan penulisan. Peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian singkat melalui buku, jurnal, skripsi yang membahas tentang pemanfaatan presensi wajah *face recognition* terhadap kinerja ASN maupun melalui internet atau media lainnya yang gunanya memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi. Pada tinjauan pustaka dalam bab ini peneliti menggunakan teori sistem yang diperoleh dari Romney dan Steinbart dan teori kinerja berdasarkan Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan teori kinerja yang diperoleh dari Gibson.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu rujukan maupun perbandingan yang dapat dijadikan acuan maupun referensi dasar oleh peneliti ketika hendak melakukan suatu penelitian. Penelitian terdahulu memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan namun tidak boleh sama persis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Menggunakan Presensi Digital Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.	Syamsuardi	Kualitatif deskriptif	Setelah dilakukan presensi Presensi secara digital dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu maupun pribadi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.	Sama-sama membahas tentang sistem presensi untuk melihat kinerja pegawai	Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, dalam jurnal ini tidak hanya terfokus pada sistem presensi saja namun ada beberapa sistem lainnya seperti GPS dengan aplikasi <i>e-kinerja</i> (aplikasi SIMANJA), <i>e-disiplin</i> (aplikasi SIAP), dan <i>e-managemen</i> kepegawaian (aplikasi SILAT)
2.	Face Recognition Untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS).	Luluk Kusniati, Ali Imron dan Ahmad Nurabadi	Kualitatif deskriptif	Terjadinya peningkatan kedisiplinan para ASN dengan adanya penggunaan <i>face</i>	Sama-sama membahas tentang penggunaan presensi <i>face recognition</i>	Perbedaannya adalah terletak pada fokus penelitian dimana penelitian ini berfokus pada

				<i>recognition</i> terhadap kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan atau PNS di SMK Negeri 2 Blitar.	terhadap kehadiran pegawai.	disiplin pegawai sedangkan penelitian peneliti berfokus pada kinerja pegawai dengan penggunaan presensi <i>face recognition</i>
3.	Peranan Pemanfaatan Sistem Informasi Presensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.	Raden Anggraeni	Penelitian kuantitatif	Sistem informasi Presensi memiliki peran yang relatif kecil dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung, artinya ada faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Sama-sama membahas tentang pemanfaatan sistem presensi terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada penelitian ini lebih berfokus pada peranan dari sistem informasi presensi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian peneliti berfokus pada pemanfaatan dari presensi <i>face recognition</i> terhadap kinerja ASN.

Penelitian pertama dilakukan oleh Syamsuardi dalam Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan dengan judul ***Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Menggunakan Presensi Digital Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau***. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat peningkatan kinerja pegawai dengan adanya inovasi teknologi dan informasi yaitu presensi digital. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu setelah dilakukan presensi secara digital dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu maupun pribadi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sistem presensi untuk melihat kinerja pegawai. Sementara perbedaannya terletak pada fokus penelitian, dalam jurnal ini tidak hanya terfokus pada sistem presensi saja namun ada beberapa sistem lainnya seperti GPS dengan aplikasi *e*-kinerja (aplikasi SIMANJA), *e*-disiplin (aplikasi SIAP), dan *e*-managemen kepegawaian (aplikasi SILAT).¹⁶

Penelitian kedua dilakukan oleh Luluk Kusniati, Ali Imron dan Ahmad Nurabadi dengan judul ***Face Recognition Untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS)***. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Blitar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor pendukung, penghambat, serta dampak dari penggunaan *face recognition* terhadap disiplin kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 2 Blitar. Penelitian

¹⁶Syamsuardi, „*Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Menggunakan Presensi Digital Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau*”, Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan Vol. 2 No. 1, maret 2022, hal. 17.

ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan kedisiplinan para ASN dengan adanya penggunaan *face recognition* terhadap kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan atau PNS di SMK Negeri 2 Blitar.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang penggunaan presensi *face recognition* terhadap kehadiran pegawai. Sementara perbedaannya adalah terletak pada fokus penelitian dimana penelitian ini berfokus pada disiplin pegawai sedangkan penelitian peneliti berfokus pada kinerja pegawai dengan penggunaan Presensi *face recognition*.¹⁷

Penelitian ketiga dilakukan oleh Raden Anggraeni (2011) dalam Skripsinya dengan judul ***Peranan Pemanfaatan Sistem Informasi Presensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung***. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat peranan sistem informasi presensi terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi presensi memiliki peran yang relatif kecil dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung, artinya ada faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pemanfaatan sistem presensi terhadap kinerja karyawan. Sementara perbedaannya terletak pada

¹⁷ Luluk, Kusniati, Ahmad Nurabadi, Ali Imron, "Penggunaan Face Recognition Untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (ASN)"

penelitian ini lebih berfokus pada peranan dari sistem informasi presensi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian peneliti berfokus pada pemanfaatan dari presensi *face recognition* terhadap kinerja ASN.¹⁸

2.2 Teori Sistem

2.2.1 Pengertian Sistem

Menurut Romney dan Steinbart sistem adalah suatu rangkaian yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dimana sistem biasanya terbagi dalam sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Menurut Gerald J sistem yaitu suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu.¹⁹

Berdasarkan dari teori yang dikemukakan oleh Romney dan Steinbart diatas menyatakan bahwa sistem terbagi kedalam sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Subsistem merupakan komponen atau bagian dari suatu sistem. Dalam penelitian ini presensi *face recognition* merupakan sistem pendukung yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur maupun penilaian dari kinerja pegawai. Presensi *face recognition* dapat dijadikan sebagai penilaian kinerja berdasarkan indikator kinerja pegawai dengan melihat ketepatan waktu. Penggunaan

¹⁸Raden Anggraeni, Skripsi: “Peranan Pemanfaatan Sistem Informasi Presensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung”(Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2011), Hal. 93.

¹⁹ Diana, Skripsi: “Perancangan Sistem Informasi Presensi Guru dan Siswa Berbasis Web di Sweet School Batam”, (Batam: Sekolah Tinggi Manajemen Inforormatika dan Komputer (STIMK) Gici, 2017), Hal. 6.

waktu tersebut seperti ketepatan waktu dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara satu dan lainnya dengan tujuan yang sama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Didalam suatu sistem pemerintahan dibutuhkan kekompakan, kerja sama, dan kepatuhan-kepatuhan terhadap peraturan kerja untuk sama-sama bisa bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan bersama guna menghasilkan ASN yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan ASN yang berprestasi.

2.2.2 Klasifikasi Sistem

Berdasarkan buku Agus Mulyanto yang berjudul Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi memaparkan klasifikasi sistem dalam berbagai sudut pandang, diantaranya adalah sebagai berikut:²⁰

1. Sistem abstrak (*abstract system*) dan sistem fisik (*physical system*)

Sistem abstrak “(*abstract system*) merupakan klasifikasi sistem yang berupa pemikiran atau gagasan yang tak tampak secara fisik. Sedangkan sistem fisik (*physical system*) merupakan klasifikasi sistem yang ada atau berbentuk secara fisik serta dapat dilihat dengan mata.”

2. Sistem alamiah (*natural system*) dan sistem buatan manusia (*human made system*) Sistem alamiah “merupakan sistem yang keberadaannya terjadi

²⁰ BAB 2 buku Agus Mulyanto

karena proses alam, sehingga sistem dengan klasifikasi ini bukan buatan manusia. Sedangkan klasifikasi sistem buatan manusia (*human made system*) merupakan sistem yang keberadaannya terjadi melalui proses rancangan atau campur tangan manusia.”

3. Sistem tertentu (*deterministic system*) dan sistem tak tentu (*probabilistic system*). Sistem tertentu merupakan klasifikasi “sistem yang operasinya dapat diprediksi secara cepat dan interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti. Sedangkan klasifikasi sistem tidak tentu adalah suatu sistem yang hasilnya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur kemungkinan atau probabilitas.”

4. Sistem tertutup (*closed system*) dan sistem terbuka (*open system*).

Sistem tertutup (*closed system*) adalah klasifikasi “sistem yang tidak memiliki hubungan dengan lingkungan di luar sistem tersebut. Sistem ini tidak melakukan interaksi ataupun dipengaruhi oleh lingkungan dari luar sistem. Sistem ini juga dapat bekerja otomatis tanpa adanya campur tangan dari pihak luar. Namun, dalam kenyataannya tidak ada satu sistem pun yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah sistem yang relatif tertutup (*relative closed system*). Sistem relatif tertutup pada umumnya memiliki masukan dan keluaran yang tertentu serta tidak dipengaruhi oleh kondisi di luar sistem. Sedangkan sistem terbuka (*open system*) yaitu sistem yang berhubungan dengan lingkungan dari luar dan dipengaruhi oleh keadaan dari

luar. Sistem terbuka juga menerima masukan dari subsistem lain untuk kemudian menghasilkan keluaran untuk subsistem lain. Sistem ini mempunyai kemampuan dalam beradaptasi dan mempunyai sistem pengendalian yang baik karena lingkungan luar yang bersifat merugikan dapat mengganggu jalannya proses di dalam sistem tersebut.”

Berdasarkan klasifikasi sistem diatas presensi *face recognition* merupakan sistem buatan manusia atau *human made system* yang keberadaannya terjadi melalui proses rancangan atau campur tangan manusia. Presensi *face recognition* tentunya merupakan suatu sistem yang dirancang oleh Pemerintah Kota Banda Aceh sebagai sebuah aplikasi berbasis web dengan menggunakan fitur *face recognition* dan jaringan interkoneksi kota dan terintegrasi dengan sistem E-kinerja Kota Banda Aceh.

2.2.3 Tujuan Sistem

Berdasarkan buku Azhar Susanto yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi. Adapun tujuan sistem yang dipaparkan adalah sebagai berikut: “Tujuan sistem merupakan target atau sasaran akhir yang ingin dicapai oleh suatu sistem. Agar target tersebut bisa tercapai, maka target atau sasaran tersebut harus diketahui terlebih dahulu ciri-ciri atau kriterianya. Upaya mencapai suatu sasaran tanpa mengetahui ciri-ciri atau kriteria dari sasaran tersebut kemungkinan besar sasaran tersebut tidak akan pernah tercapai. Ciri-ciri atau kriteria dapat juga digunakan sebagai tolak ukur

dalam menilai suatu keberhasilan suatu sistem dan menjadi dasar dilakukannya suatu pengendalian.”²¹

Dari pengertian tujuan sistem yang dipaparkan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sistem merupakan sebuah komponen yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan bersama. Sistem presensi *face recognition* merupakan sebuah sistem yang memiliki tujuan untuk mencatat jam kehadiran dan kepulangan pegawai yang secara otomatis rekapan kehadiran tersebut akan menentukan perhitungan E-kinerja.

2.2.4 Pengertian Presensi

Presensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai kehadiran atau pencatatan jam kehadiran yang dilakukan oleh setiap pegawai yang dapat mempengaruhi gaji bersih.²² Presensi menurut Nugroho dalam Santoso dan Yulianto “presensi adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan bagi sebuah lembaga atau instansi yang sangat membutuhkan sistem seperti ini. Presensi menuaikan sebuah sistem yang harus dipergunakan sebagai konsep sistem presensi, disaat sistem membutuhkan sebuah data maka sistem akan dijadikan sebagai aplikasi yang sanggup menjalankan dan membuat data presensi tersebut”.²³

²¹ Ibid.

²² Gurupendidikan.co.id

²³Suanda (2019), “*Sistem Informasi Presensi Pegawai Berbasis Web Pada Kantor Kelurahan Sako Palembang*,” Jurnal Sigmata 7(2) hal : 9–10.

Erna Simonna menjelaskan presensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data-data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan. Sistem presensi merupakan sebuah sistem yang mencatat kehadiran berdasarkan syarat dan ketentuan yang telah diatur. Paling tidak, sebuah data yang dihasilkan dari sistem presensi tersebut akan menampilkan informasi waktu datang dan waktu pulang, waktu keterlambatan, izin dan cuti ASN.²⁴

Dapat disimpulkan bahwa presensi merupakan suatu kegiatan rutin yang dilakukan oleh ASN untuk melaporkan kehadiran setiap harinya. Presensi sering sekali dianggap sepele namun faktanya presensi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN yang berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Presensi dilakukan pada pagi hari disaat jam masuk dan jam pulang kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan ASN dalam meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja ASN. Data presensi disimpan secara sangat teratur untuk kemudian bisa diambil ketika sewaktu-waktu diperlukan.

2.2.5 Pengertian Pengenalan Wajah *Face Recognition*

Menurut Lee sistem presensi menggunakan *face recognition* merupakan “sebuah sistem yang digunakan untuk mencatat kehadiran pegawai dengan memakai

²⁴ Sistem Presensi Karyawan

metode sistem pendeteksian wajah seseorang”. Sedangkan menurut Ramadhan *face recognition* merupakan sebuah pendekatan biometrik yang menggunakan metode otomatis untuk memverifikasi atau mengenali identitas manusia berdasarkan karakteristik fisiologis seseorang”.²⁵

Face recognition merupakan sebuah teknologi pengenalan wajah yang bisa mengidentifikasi seseorang dari gambar digital atau video secara *real time*. Teknologi ini mampu memindai wajah yang selanjutnya bisa dihubungkan ke komputer atau *smartphone* Anda. Teknologi ini menggunakan kecerdasan buatan atau AI (*artificial intelligence*) untuk mengenali wajah-wajah manusia yang sudah terdaftar di database.²⁶

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem presensi pengenalan wajah atau *face recognition* ini merupakan suatu sistem presensi yang tepat untuk melihat kehadiran para ASN dengan cara mendeteksi dan menangkap wajah para ASN tersebut untuk dijadikan *id* sebagai presensi sehingga metode pengenalan wajah ini dapat mengurangi adanya kecurangan dalam hal kehadiran. Sistem ini juga dapat dikatakan mudah karena bisa diakses melalui *handphone* pribadi milik ASN.

²⁵Luluk, Kusniati, Ahmad Nurabadi, Ali Imron, “Penggunaan Face Recognition Untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (ASN)”

²⁶ Restia Ningrum, <https://kerjoo.com/blog/arti-face-recognition/>, diakses pada 3 juli 2022

2.2.8 Cara Kerja *Face Recognition*

Adapun cara kerja yang ada pada *device* dengan sistem *face recognition* yaitu:²⁷

1. Proses Pendeteksian Wajah

Proses yang pertama ini dilakukan dengan mengambil foto wajah dengan memindai foto 2D secara digital maupun video untuk mengambil foto wajah 3D. Kamera mendeteksi dan menempatkan citra wajah, baik sendirian atau di tengah keramaian. Gambar mungkin menunjukkan orang tersebut melihat lurus ke depan.

2. Analisis Wajah

Setelah wajah dideteksi, software bisa menentukan posisi, ukuran, karakteristik, dan sikap kepala. Selanjutnya, gambar wajah ditangkap dan dianalisis. Sebagian besar teknologi pengenalan wajah bergantung pada gambar 2D daripada gambar 3D karena dapat lebih mudah mencocokkan gambar 2D dengan foto publik atau yang ada di database. Geometri wajah kemudian dibaca. Faktor utama termasuk jarak antara mata, kedalaman rongga mata, jarak dari dahi ke dagu, bentuk tulang pipi dan kontur bibir, telinga, dan dagu. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi wajah yang merupakan kunci untuk membedakan wajah.

²⁷ Pengertian *Face Recognition*

3. Mengubah Gambar menjadi Data

Proses selanjutnya yaitu mengambil wajah mengubah informasi analog (wajah) menjadi sekumpulan informasi digital (data) berdasarkan fitur wajah seseorang. Analisis wajah pada dasarnya diubah menjadi rumus atau kode numerik yang disebut *faceprint*. Dengan cara yang sama bahwa sidik jari (*fingerprint*) itu unik, setiap orang memiliki sidik wajah (*faceprint*) sendiri.

4. Menemukan Kecocokan

Sidik wajah kemudian dibandingkan dengan *database* wajah lain yang dikenal. Jika wajah cocok dengan gambar dalam *database* pengenalan wajah, maka penentuan akan dibuat. Setelah itu, sistem melakukan verifikasi dan identifikasi. Terakhir adalah melakukan analisis tekstur wajah untuk meningkatkan keakuratan hasil pencocokkan.

2.3 Teori Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono, pengukuran kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam yaitu, efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan.²⁸ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

²⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014). Hlm. 113-114.

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).³⁰ Kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses kegiatan tersebut memerlukan kerjasama yang terjadi antar individu yang ada dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Sistem manajemen kinerja (*Performance Management System*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan.³¹

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses maupun hasil capaian dari suatu kerjasama dengan orang lain dalam bekerja baik pekerjaan tersebut dilakukan secara individu maupun secara bersama-sama atau berkelompok. Kinerja ASN sangat

²⁹Tsauri, Sofyan, *Managemen Kinerja (Performance, Management)*, (Jember, 2014), Hal. 1

³⁰ Ibid.

³¹ Huseno, Tune. "Kinerja Karyawan Tujuan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja". (Malang:Media Nusa Kreatif, 2016). Hal.89

ditentukan oleh ketepatan waktu dalam bekerja, prestasi kerja, kehadiran ASN dan ketepatan dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Kedisiplinan juga sangat mempengaruhi kinerja setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan. *Face Recognition* merupakan sistem presensi yang digunakan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh untuk mendisiplinkan pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sistem manajemen kinerja yang tidak efektif dapat menyebabkan beban yang besar, agar sistem manajemen kinerja efektif dan mengalami peningkatan maka akan menjadi seperti:³²

- a. Konsisten dengan misi dan strategi organisasi
- b. Menguntungkan sebagai alat pengembangan
- c. Bermanfaat sebagai alat administrasi
- d. Legal dan terkait dengan pekerjaan
- e. Secara umum dipandang cukup adil oleh para karyawan
- f. Bermanfaat dalam mendokumentasikan kinerja karyawan

Sistem manajemen kinerja efektif sangat dibutuhkan agar terjadinya peningkatan seperti yang telah disebutkan diatas. Sistem manajemen kinerja yang baik dapat bermanfaat untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Presensi *face recognition* merupakan suatu sistem baru yang diharapkan

³² Ibid.

dapat memotivasi para ASN dalam menjalankan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja kearah yang lebih baik.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut John Miner menemukan adanya empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi, yaitu:³³

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Robbins ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:³⁴

- a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.- R A N I R Y

- b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

³³ Aditama, Pria Bintang, Nina Widowati, "Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora"

³⁴ Ruth Silaen, Novia dkk. *Kinerja Karyawan*. (Bandung,2021).Hal.6.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas penulis melihat bahwa adanya persamaan antara indikator pertama yang dikemukakan oleh John Miner dan indikator kedua yang dikemukakan oleh Robbins dimana kedua indikator tersebut menekankan pada ketepatan waktu. Ketepatan waktu yang dimaksud adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan waktu dalam bekerja salah satunya bisa dilihat dari tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan waktu kerja efektif.

2.3.3 Kinerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian kinerja dilakukan

berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.³⁵ Peraturan pemerintah ini mengatur tentang perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, dan penilaian kinerja pegawai serta mengatur terkait tindak lanjut hasil penilaian kinerja pegawai.

Ketentuan teknis tentang penilaian kinerja PNS diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja. Sasaran kinerja pegawai adalah rencana kinerja dan target yang akan di capai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.³⁶

Berdasarkan Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja atau tim kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.³⁷ Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 memperjelas mengenai peran, tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pencapaian suatu tujuan dan sasaran organisasi. Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Penilaian kinerja

³⁵PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

³⁶ Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil

³⁷ Ibid.

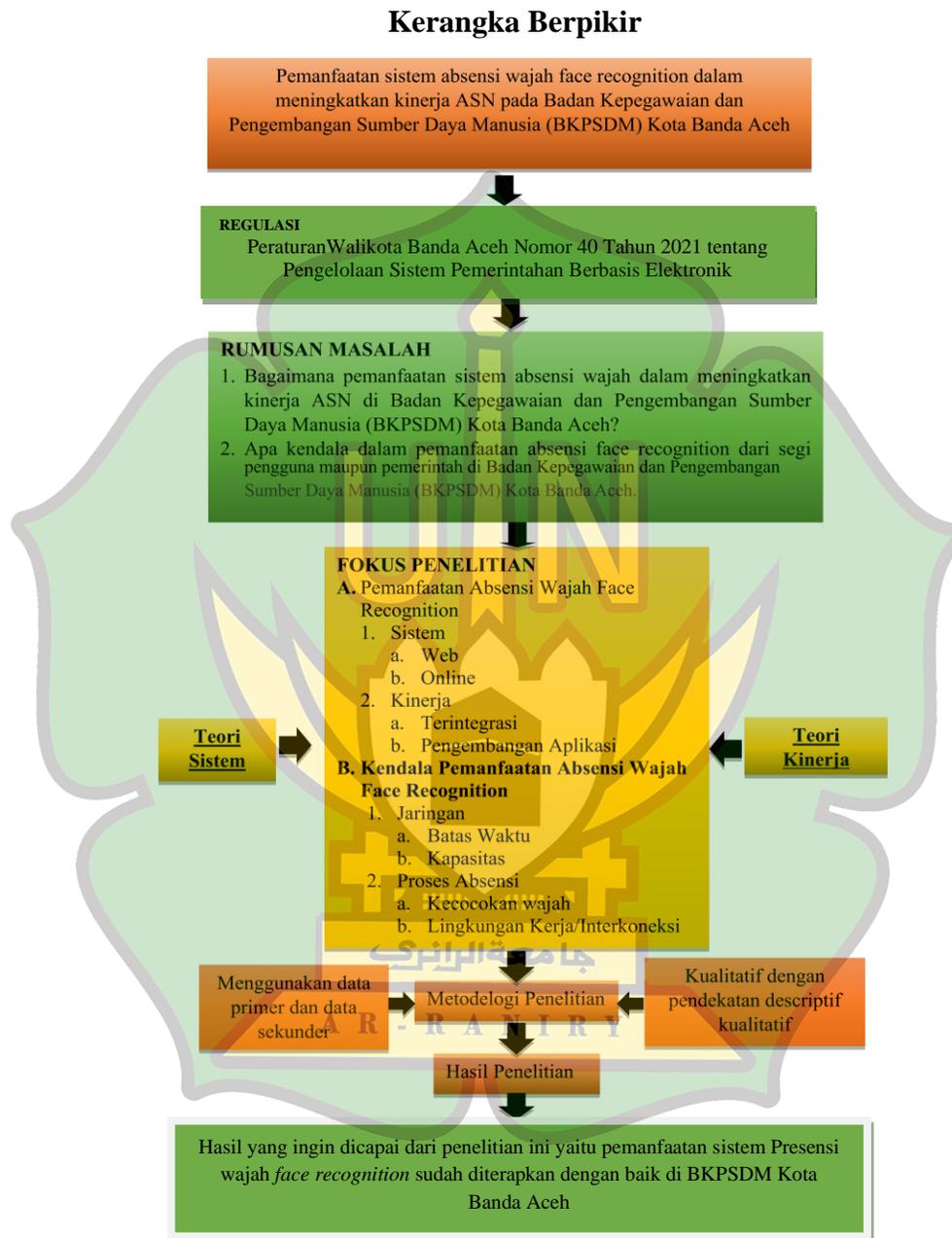
dapat dilakukan secara adil dan objektif sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai, membangun kebersamaan dalam pencapaian suatu tujuan dan sasaran pemerintah sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut penilaian kinerja yang tepat.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono, mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah peneliti membuat kerangka pemikiran yang berkaitan dengan pemanfaatan presensi wajah dan kinerja ASN. Adapun beberapa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan, penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Peneliti nantinya akan melaksanakan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Dari penjelasan landasan konseptual diatas yang berjudul pemanfaatan sistem presensi wajah dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh yang

berpedoman pada Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dengan menggunakan dua teori utama yaitu teori pertama peneliti menggunakan teori sistem yang dikemukakan Romney dan Steinbart dan teori kedua peneliti menggunakan teori kinerja berdasarkan Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021. Kedua teori tersebut digunakan oleh peneliti sebagai acuan dan pendukung dalam menentukan arah penelitian sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

Peneliti juga menggunakan fokus penelitian yang berpedoman pada Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dimana dalam fokus penelitian tersebut terdapat salah satu kendala yaitu batasan waktu dalam melakukan presensi yang berdampak terhadap ketidakhadiran, keterlambatan dan waktu kerja yang efektif. Dari fokus penelitian tersebut dapat dilihat bahwa presensi *face recognition* dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai kinerja ASN serta dapat meningkatkan kinerja ASN apabila dipergunakan sebagaimana mestinya. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat pemanfaatan dari presensi *face recognition* serta kendala dalam penggunaan presensi *face recognition* sehingga dari penelitian tersebut dapat menjadi acuan bagi Pemerintah Kota Banda Aceh khususnya BKPSDM Kota Banda Aceh untuk meningkatkan kualitas pelayanan kearah yang lebih baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan hasil dari penelitian. Menurut Bogdan dan Taylor menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.³⁸ Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

Penonjolan proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori dilakukan agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.³⁹ Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengetahui kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh secara detail dan mendalam.

³⁸Suwendra, I Wayan, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan*. (Bali, 2018) Hlm. 3

³⁹Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Sulawesi, 2019) Hlm. 6

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian mengandung makna motif penelitian, fokus di dalamnya mengandung makna empiris (fenomena) dan teoritis. Sehingga bagi seorang peneliti kualitatif perlu mengkaitkannya fokus dengan berbagai teori yang berkaitan dengan hal tersebut.⁴⁰ Fokus penelitian merupakan arah penelitian yang akan digunakan oleh peneliti untuk dijadikan arah dan pedoman dalam penelitian agar memudahkan dalam pengumpulan dan pencarian informasi untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan.

a. Pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Dimensi dan Indikator Presensi Wajah *Face Recognition*

No	Dimensi	Indikator
1.	Sistem	a. Web b. Online
2.	Kinerja	a. Terintegrasi b. Pengembangan Aplikasi

sumber: Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021
tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik dan data diolah.

⁴⁰ Harahap, Nursapiah. *Penelitian Kualitatif*. (Medan: Wal Ashri Publishing, 2020). Hal.29

- b. Kendala dalam pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Dimensi dan Indikator Kendala Pemanfaatan Presensi Wajah *Face Recognition*

No	Dimensi	Indikator
1.	Jaringan	a. Batas Waktu b. Kapasitas
2.	Proses Presensi	a. Kecocokan Wajah b. Lingkungan Kerja/Interkoneksi

sumber: Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik dan data diolah.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dimana penelitian akan dilakukan. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diterima oleh sumber data (responden/sampel/informan).⁴¹ Indriantiro dan Supomo menyebutkan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui subjek penelitian, peneliti memperoleh data atau informasi langsung melalui

⁴¹Helaludin dan Wijaya, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Padang : Sukabina Press, 2016).

instrument yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data primer dianggap lebih akurat karena data ini disajikan secara terperinci. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono data sekunder ialah “sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan.⁴² Contoh dari data sekunder yaitu dokumen-dokumen, jurnal maupun buku untuk data yang diperoleh oleh peneliti yang berbentuk dokumen maupun informasi untuk menunjang dan menguatkan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berbagai sumber yang dihasilkan dari media cetak, jurnal, maupun penelitian terdahulu.

⁴² Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020). Hal.401

3.5 Informan Penelitian

Tabel 3. 3
Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1.	Sekretaris	1
2.	KTU/Bidang Kepegawaian	1
3.	Admin Presensi wajah	1
4.	ASN pengguna Presensi wajah	5
	Jumlah	8

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan dan memperoleh data, informasi maupun fakta yang ada di lapangan. Dalam penelitian kuantitatif cara yang digunakan oleh peneliti ialah:

a. Wawancara

Menurut Bogdan dan Biklen wawancara ialah percakapan yang bertujuan, biasanya antara dua orang atau lebih yang diarahkan oleh salah seorang dengan maksud memperoleh keterangan.⁴³ Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat populer digunakan oleh banyak peneliti. Wawancara adalah proses percakapan langsung yang dilakukan oleh peneliti dan informan untuk mengajukan pertanyaan terkait topik penelitian untuk menjawab pertanyaan yang ada

⁴³Salim dan Syahrum, *Metodologi Penelitian Kualitatif Konsep dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. (Bandung, 2012).Hal.119.

didalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan mewawancarai beberapa orang informan untuk menggali informasi mengenai kinerja ASN dengan memanfaatkan sistem presensi wajah.

b. Observasi

Marshall menyatakan bahwa *“through observation, the researcher learn about behaviour and the meaning attached to those behaviour.* Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku dan makna yang melekat pada perilaku tersebut. Sanafiah Faisal mengklarifikasikan observasi menjadi observasi partisipatif, observasi terus terang atau tersamar dan observasi tak terstruktur.⁴⁴ Adapun teknik observasi yang dilakukan oleh peneliti ada teknik observasi partisipatif, teknik partisipatif lengkap yaitu peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data sehingga peneliti tidak terlihat melakukan penelitian.⁴⁵

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung oleh peneliti. Menurut Sugiyono observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi atau pengamatan awal pada penelitian ini dilakukan melalui media resmi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian : Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), Hal.226

⁴⁵ Ibid, Hal.227

c. Studi Dokumentasi

Menurut Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran atau arkeologi.⁴⁶ Metode dokumenter ini merupakan suatu alat pengumpulan data yang disebut *form* pencatatan dokumen dengan menggunakan sumber data berupa catatan atau dokumen yang ada.

Menurut Sugiyono dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Hasil dokumentasi yang diperoleh dalam penelitian ini nantinya peneliti akan menjadikan data tersebut sebagai informasi pendukung dalam melakukan penelitian ini.

3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilakukan yaitu:⁴⁷

⁴⁶ Murdianto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif* (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal. (Yogyakarta,2020). Hal.64.

⁴⁷ Helaludin dan Wijaya, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Padang : Sukabina Press, 2016).

1. *Credibility*

Uji Credibility (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan menjadi sebuah karya ilmiah yang tidak diragukan. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber menurut sugiyono untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Data yang telah diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data. Data dari ketiga sumber tidak bisa di rata-rata tetapi dideskripsikan.⁴⁸

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik menurut Sugiyono untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁹ Untuk mengecek data bisa melalui

⁴⁸ Helaludin dan Wijaya, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Padang : Sukabina Press, 2016).

⁴⁹ Ibid.

wawancara, observasi, dan dokumentasi. Apabila dengan teknik pengujian kredibilitas data menghasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

c) Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu menurut Sugiyono data yang dikumpulkan dari hasil wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan melalui wawancara, observasi, dan teknik lainnya dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Berguna untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh melalui wawancara atau teknik lain dalam waktu atau situasi berbeda.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh merupakan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Banda Aceh yang melaksanakan tugas umum Pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Tugas dan fungsi (tupoksi) dari BKPSDM sendiri memberikan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) serta manajemen sumber daya manusia ASN. BKPSDM Kota Banda Aceh beralamat di Jalan Tgk Abu Lam U No.7 Gampong Baru Kec. Baiturrahman, Banda Aceh.

4.1.1 Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

Berdasarkan Peraturan Walikota (Perwal) Kota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

a. Tugas

Tugas dari BKPSDM Kota Banda Aceh sesuai dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh dan ditetapkan dalam Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 64

Tahun 2016, Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Kota dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada kota.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM Kota Banda Aceh mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

Berdasarkan Peraturan Walikota (Perwal) Kota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota

Banda Aceh untuk melaksanakan fungsinya, BKPSDM Kota Banda Aceh mempunyai kewenangan sebagai berikut:

1. Menyusun dan mengembangkan program kerja pelaksanaan pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2. Merumuskan kebijakan teknis pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
3. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi ASN.
4. Membina dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar.
5. Mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan penyusunan dan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan karir ASN.
6. Melaksanakan dan mengelola mutasi dan tata usaha kepegawaian.
7. Mengumpulkan bahan pelaksanaan ujian dinas dan pemberian penghargaan dan tanda jasa.
8. Membina dan membantu teknis penyelenggaraan diklat.
9. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan.
10. Menyusun rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karir ASN.
11. Mengadakan konsultasi dan pembinaan teknis penyelenggaraan diklat.

4.1.3 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

a. Visi

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh adalah terwujudnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas, professional, dan bertanggung jawab.

b. Misi

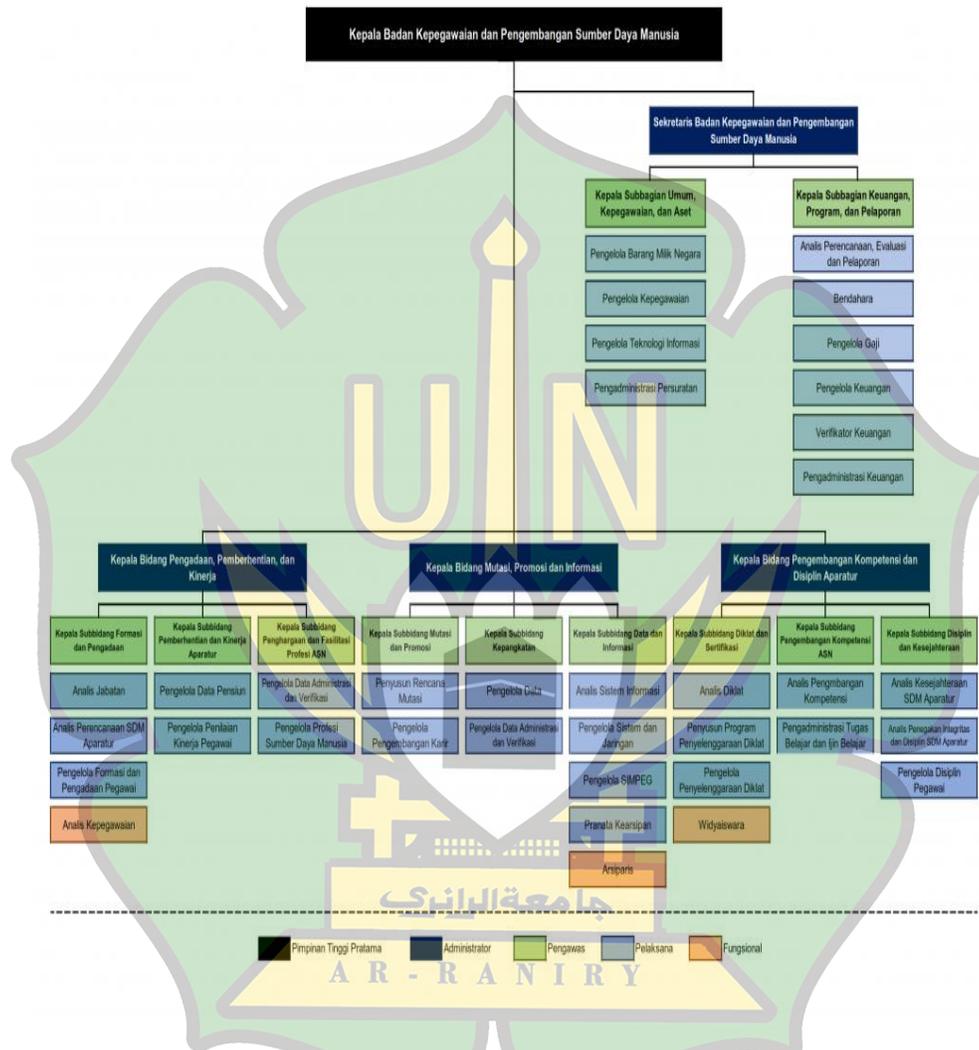
1. Mengembangkan sistem Pelayanan informasi Manajemen Kepegawaian yang berintegritas dan berbasis teknologi informasi.
2. Mengembangkan kompetensi dan kualitas ASN secara optimal, produktif dan professional berbasis kinerja dalam bingkai Syariah.
3. Meningkatkan pembinaan disiplin dan kesejahteraan ASN.

4.1.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

Sesuai dengan Perwal Kota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh maka Struktur

Organisasi BKPSDM Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 1
Bagian Struktur Organisasi BKPSDM Kota Banda Aceh



Sumber: Website resmi BKPSDM Kota Banda Aceh diakses dari bkpsdm.bandaacehkota.go.id

Berdasarkan Perwal Nomor 64 Tahun 2016 diatas maka Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh terdiri dari:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu kepala Badan dalam pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan tatalaksana, kearsipan, umum, perlengkapan dan peralatan, kerumah tanggaan, hukum, penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Sekretariat dibantu oleh 2 Subbagian yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbagian yaitu:

- a. Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan
 - b. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset
- ## 2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Kinerja

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Kinerja mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan Bidang Urusan Pengadaan, Pemberhentian dan Kinerja. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Kinerja dibantu oleh 3 Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang yaitu:

- a. Subbidang Formasi dan Pengadaan
- b. Subbidang Pemberhentian dan Kinerja Aparatur
- c. Subbidang Penghargaan dan Fasilitasi Profesi ASN

3. Bidang Mutasi, Promosi dan Informasi

Bidang Mutasi, Promosi, dan Informasi mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan Bidang Urusan Mutasi, Promosi dan Informasi. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Mutasi, Promosi, dan Informasi dibantu oleh 3 Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang yaitu:

- a. Subbidang Mutasi dan Promosi
- b. Subbidang Kepangkatan
- c. Subbidang Data dan Informasi

Adapun jumlah ASN pada BPKPSDM Kota Banda Aceh tahun 2022 dapat dilihat

4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Kondisi Kepegawaian pada BKPSDM Kota Banda Aceh

No	Bagian	Jumlah ASN
1.	Sekretariat	12 orang
	a. Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan	5 orang
	B. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset	7 orang
2.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Kinerja	30 orang
	a. Subbidang Formasi dan Pengadaan	10 orang
	b. Subbidang Pemberhentian dan Kinerja Aparatur	11 orang
	c. Subbidang Penghargaan dan Fasilitas Profesi ASN	9 orang
3.	Bidang Mutasi, Promosi dan Informasi	21 orang
	a. Subbidang Mutasi dan Promosi	6 orang
	b. Subbidang Kepangkatan	9 orang
	c. Subbidang Data dan Informasi	6 orang
4.	Bidang Pengembangan Kompetensi dan	34 orang

	Disiplin Aparatur a. Subbidang Diklat dan Sertifikasi b. Subbidang Pengembangan Kompetensi ASN c. Subbidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai.	12 orang 12 orang 10 orang
	jumlah	97 orang

Sumber: BKPSDM Kota Banda Aceh

4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur mempunyai tugas membantu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan Bidang Urusan Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin Aparatur dibantu oleh 3 Subbidang yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Subbidang yaitu:

- d. Subbidang Diklat dan Sertifikasi
- e. Subbidang Pengembangan Kompetensi ASN
- f. Subbidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai.

Sesuai dengan Peraturan Walikota (Perwal) Kota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pemanfaatan Sistem Presensi Wajah *Face Recognition*

Presensi wajah *face recognition* merupakan sistem presensi baru yang diterapkan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh sebagai OPD (Organisasi Perangkat Daerah) kedua yang menggunakan presensi wajah. Presensi wajah *face recognition* pertama kali mulai diterapkan dimasa pandemi tepatnya mulai diterapkan secara efektif pada bulan februari 2021 lalu.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh sebagai berikut:

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan terhadap pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* menunjukkan bahwa pada dasarnya Pemerintah sudah menyediakan sarana presensi guna mendukung aktivitas ASN dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diberikan kepada ASN itu sendiri yang harus dipertanggung jawabkan, akan tetapi secara personaliti ASN belum melaksanakan secara maksimal termasuk aktivitas presensi wajah sebagai tanda seseorang sudah hadir untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab atas unsur pelayanan.

Adapun wawancara peneliti dengan Sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh, menyebutkan sebagai berikut:

Secara umum pemanfaatan sistem absen wajah sudah berjalan dengan baik sesuai dengan sarana yang tersedia bagi ASN di BKPSDM namun ditemui adanya kendala yang dihadapi oleh tingkat atasan karena masih ada ASN yang belum melakukan aktivitas terhadap presensi wajah, terlambat hadir, kendala jaringan sehingga jaringan menjadi down dan tidak bisa melakukan absen dan pelanggaran disiplin.⁵⁰

Peningkatan kedisiplinan dalam hal presensi, meningkat dari tahun sebelum diberlakukannya presensi wajah sampai saat ini, tentunya hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja ASN terutama dalam hal pelayanan sehingga para ASN dapat memberikan pelayanan yang prima.

Dari hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap pemanfaatan sistem presensi wajah sudah cukup efektif digunakan di BKPSDM Kota Banda Aceh. Sebelum presensi wajah di terapkan di BKPSDM Kota Banda Aceh ASN sering datang terlambat ke kantor sehingga dengan adanya presensi wajah ini ASN menjadi lebih disiplin dan taat akan aturan sehingga semua berjalan dengan tertib.

Pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* merupakan salah satu sarana untuk mendukung aktivitas ASN dalam meningkatkan kinerja melalui pembayaran TPP (Tambahkan Penghasilan Pegawai), TPK (Tunjangan Prestasi Kerja) maupun tunjangan lain yang melekat pada seorang ASN. Adapun berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi sebagai berikut:

⁵⁰ Hasil wawancara dengan bapak Muliadi, SH, MH sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022

Presensi wajah *face recognition* sejak awal memang sudah terconect atau terintegrasi dengan E-kinerja, waktu melakukan absen kita foto wajah dulu setelah kita mencocokkan wajah dan melakukan absen langsung terhubung ke aplikasi E-kinerja. Apabila sewaktu absen dipagi hari ASN tidak melakukan Presensi maka ada pemotongan TPP sebesar 1% secara otomatis melalui aplikasi E-kinerja, begitupun waktu absen pulang.⁵¹

Sistem presensi wajah *face recognition* sudah terintegrasi dengan aplikasi E-kinerja Kota Banda Aceh. Apabila proses presensi wajah telah dilakukan maka akan terinput secara otomatis melalui aplikasi E-Kinerja. Apabila ASN terlambat hadir dan terlambat melakukan presensi dari waktu yang telah ditentukan maka dianggap tidak hadir dan ada pemotongan sebesar 1% TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang dipotong secara otomatis melalui aplikasi E-Kinerja. Begitu pula dengan jam pulang ASN, ada pemotongan 1% TPP apabila melakukan presensi diluar jam yang telah ditentukan.

Pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* digunakan untuk melakukan pencatatan digitalisasi dari presensi wajah sehingga memudahkan kontroling kehadiran ASN dalam upaya peningkatan kinerja. Dari hasil wawancara dengan Kasubbag Umum Bidang, Kepegawaian dan Aset diperoleh informasi sebagai berikut: “presensi wajah *face recognition* dapat dikatakan sebagai absensor atau untuk melihat daftar kehadiran para ASN sehingga para atasan dapat mengontrol para

⁵¹ Hasil wawancara dengan bapak Muliadi, SH, MH sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022

ASN melalui presensi wajah *face recognition* yang terhubung dengan aplikasi E-Kinerja”.⁵²

Pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* ini dijadikan sebagai alat kontrol oleh para atasan untuk melihat tingkat kehadiran ASN setiap hari. Kehadiran ASN tersebut terinput secara otomatis ke dalam aplikasi E-Kinerja. Presensi wajah *face recognition* ini sudah berbetuk digitalisasi yang berguna untuk memberikan kemudahan terutama kepada para ASN BKPSDM Kota Banda Aceh selaku pengguna presensi wajah *face recognition* dan merupakan bentuk pengaplikasian dari sistem pemerintahan berbasis elektronik sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 4. 2
Pemanfaatan sistem Presensi wajah *Face Recognition*

No	Tingkat Kehadiran	Jumlah ASN
1.	Terlambat Hadir	6 orang
2.	Jaringan	97 orang (Kompensasi)
3.	Pelanggaran disiplin	0
4.	Absen Manual	97 orang

Sumber: BKPSDM Kota Banda Aceh

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa ASN yang terlambat hadir pada hari senin tanggal 17 oktober 2022 adalah sebanyak 6 orang, keterlambatan hadir ASN tersebut disebabkan oleh beberapa alasan seperti terkendala oleh hujan yang terjadi pada pagi hari, kemacetan dan lain sebagainya sehingga ASN terlambat untuk melakukan

⁵² Hasil Wawancara dengan Bapak Fauzan Afhendra, SE Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Aset pada tanggal 05 september 2022

presensi wajah dan dianggap tidak hadir. Terdapat kompensasi ataupun keringanan terkait permasalahan jaringan karena dapat terjadi disebabkan oleh listrik padam, kapasitas presensi yang terbatas dan lain sebagainya.

Pelanggaran disiplin berdasarkan RENJA (Rencana Kerja) BKPSDM Kota Banda Aceh menyatakan bahwa terkait pelanggaran disiplin hampir tidak terjadi terkhusus mengenai permasalahan presensi. Presensi manual tetap digunakan di BKPSDM Kota Banda Aceh sebagai fungsi pengawasan bagi ASN yang tidak melakukan presensi wajah.

Melakukan tindakan pengawasan melalui sanksi kehadiran ASN dalam upaya peningkatan kinerja. Sebelum presensi wajah digunakan pada tahun 2018 BKPSDM Kota Banda Aceh melakukan presensi menggunakan *finger print*. Namun, dimasa pandemi adanya perubahan alat yang digunakan untuk melakukan presensi yang berguna untuk memberikan kemudahan serta pemanfaatan teknologi yang ada maka digunakanlah presensi wajah *face recognition*. Meskipun presensi *face recognition* telah digunakan secara efektif namun, presensi manual juga tetap digunakan.

Presensi manual ini berguna sebagai tindakan pengawasan untuk para ASN yang terlambat maupun tidak dapat berhadir namun mempunyai alasan yang cukup jelas untuk dapat dimaklumi serta dapat dipertanggung jawabkan. Kasubbag Kepegawaian Umum dan Aset mempunyai hak untuk menentukan bahwa pegawai tersebut masuk kerja maupun tidak atau dapat dikatakan sebagai absensor. ASN yang terlambat

maupun tidak dapat berhadir harus melaporkan ke Kasubbag Kepegawaian Umum dan Aset kemudian Kasubbag Kepegawaian Umum dan Aset harus melaporkan kepada Sekretaris.

Presensi wajah *face recognition* dapat dijadikan sebagai dokumentasi lapangan sebagai pembuktian disiplin seorang ASN sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin ASN. Pembuktian disiplin ASN ini dapat dilihat dari pembayaran gaji dan pemotongan TPP secara otomatis melalui aplikasi E-Kinerja sehingga tidak dapat dilakukan manipulasi data. Pemanfaatan presensi wajah *face recognition* merupakan suatu pembuktian yang aktual dan bersifat online dalam penataan dokumentasi kepegawaian baik yang bersifat prestasi kerja , karier maupun pelaksanaan dari merit sistem.

Berdasarkan Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik maka di dalam perwal tersebut telah dijelaskan tentang sistem pemerintah berbasis elektronik salah satunya melalui pengaplikasian presensi wajah *face recognition* yang telah terintegrasikan secara langsung dengan aplikasi E-Kinerja Kota Banda Aceh dimana peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa dalam pengaplikasiannya telah berjalan dengan sangat efektif dan terbukti dapat meningkatkan kedisiplinan para ASN dari tahun-tahun sebelumnya. Namun, presensi manual juga terus digunakan untuk ASN yang terlambat maupun tidak dapat berhadir namun mempunyai alasan yang cukup jelas untuk dapat dimaklumi serta

dapat dipertanggung jawabkan. Dari hasil indikator pemanfaatan presensi wajah berdasarkan Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

a. Web dan Online

Presensi wajah *face recognition* berbasis web dan online, presensi ini dilakukan melalui web yang telah disediakan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh. Web tersebut dapat diakses dengan mudah oleh ASN untuk dapat melakukan presensi. ASN dapat melakukan Presensi dengan mengakses *absensi.bandacehkota.go.id*. Presensi ini dapat mendeteksi wajah para ASN yang berada dalam jaringan yang terkoneksi dengan instansi tempat ASN terdaftar. Kemudian secara otomatis presensi wajah berbasis web tersebut akan mengecek wajah para ASN untuk dapat dicocokkan dengan data yang telah diinput dengan benar dan sedang berada di wilayah instansi atau kantor tersebut sehingga para ASN bisa melakukan presensi kehadiran.

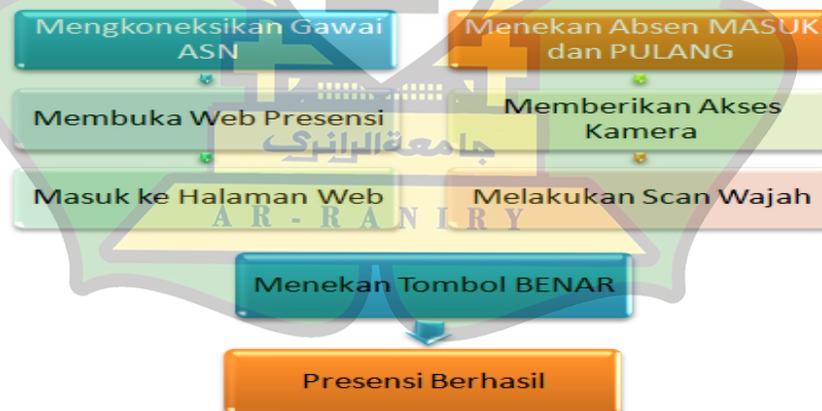
Web presensi wajah dapat diakses dengan mudah oleh para ASN menggunakan *handphone* pribadi. Proses presensi berlangsung hanya dengan hitungan menit sehingga tidak mengganggu para ASN dalam menyelesaikan pekerjaan. Kendala dapat ditemui apabila terjadinya pemadaman listrik maupun kendala lainnya yang membuat jaringan menjadi down. Alur penggunaan presensi wajah *face recognition* untuk para ASN adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 2

Alur Penggunaan Presensi Wajah *Face Recognition*
 Sumber: Website resmi BKPSDM Kota Banda Aceh diakses dari bkpsdm.bandaacehkota.go.id

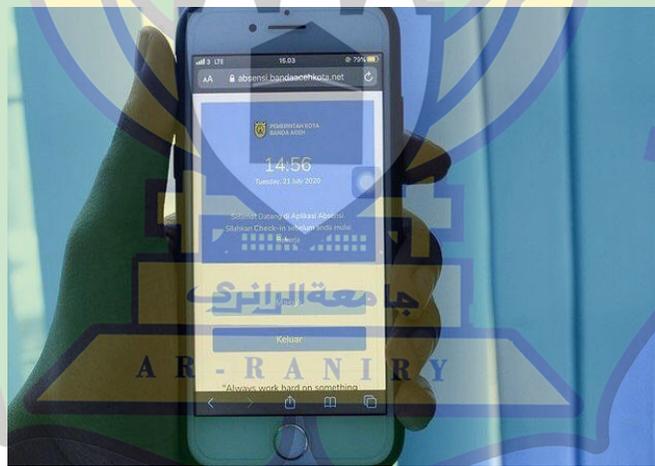
Berikut adalah skema sistematika alur penggunaan presensi wajah *face recognition*:



Gambar 4. 3

Gambar 4. 3 Skema Sistematika Alur Penggunaan Presensi Wajah *Face Recognition*

Proses penggunaan presensi wajah ini dimulai dari mengkoneksikan gawai para ASN yang sudah terdaftar dengan jaringan interkoneksi atau jaringan LAN kantor kemudian tahapan selanjutnya adalah membuka aplikasi presensi dengan menggunakan browser dengan alamat web www.absensi.bandacehkota.go.id. Langkah selanjutnya adalah setelah masuk ke halaman web tersebut maka pilihlah tombol MASUK untuk melakukan presensi masuk dan tombol PULANG untuk presensi pulang. Kemudian pilihlah tombol IZINKAN apabila ada keluar konfirmasi untuk memberikan akses kamera. Tahapan yang terakhir adalah melakukan scan wajah, apabila nama yang keluar adalah sesuai dengan data ASN maka pilih tombol BENAR maka proses presensi pun berhasil.



Gambar 4. 4 Web Presensi Wajah *Face Recognition*
Sumber: Media sosial resmi BKPSDM Kota Banda Aceh

Web Presensi wajah Kota Banda Aceh memberikan kemudahan untuk ASN melakukan presensi dipagi dan sore hari. Kendala bisa saja terjadi apabila terjadinya pemadaman listrik sehingga jaringan menjadi lambat, kendala lainnya adalah kendala

dari sistemnya sendiri. Jaringan interkoneksi merupakan jaringan yang digunakan untuk menghubungkan antar SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) ke Kominfo. Jaringan tersebut salah satunya untuk melakukan presensi wajah, seperti hasil wawancara dengan Admin presensi wajah BKPSDM Kota Banda Aceh: “Pemerintah kota Banda Aceh telah membangun jaringan interkoneksi untuk antar SKPD jadi antar SKPD atau antar dinas sudah terkoneksi melalui jaringan interkoneksi ke Kominfo jadi gak perlu masuk ke internet tapi harus masuk ke jaringan interkoneksi”⁵³

Dari hasil wawancara peneliti dengan admin presensi wajah BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi bahwa jaringan interkoneksi yang dibangun oleh Pemerintah Kota Banda Aceh merupakan jaringan yang diperuntukkan kepada antar SKPD untuk dapat terhubung melalui jaringan interkoneksi ke Kominfo.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari hasil indikator kinerja berdasarkan Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

a. Terintegrasi

Presensi wajah *face recognition* terintegrasi secara langsung dengan aplikasi E-Kinerja. Apabila proses presensi wajah telah dilakukan maka akan terinput secara

⁵³ Hasil Wawancara dengan Bapak Reza Pahlevi, S.STp Admin Presensi Wajah BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022

otomatis melalui aplikasi E-Kinerja. E-Kinerja merupakan terobosan yang diluncurkan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh untuk menjadi salah satu *instrument* pendukung dalam mengukur dan menganalisa kinerja para aparatur sipil Kota Banda Aceh.

Tujuan E-Kinerja berdasarkan Qanun Banda Aceh Nomor 38 Tahun 2012 Pasal 5 merupakan untuk peningkatan kinerja aparatur dan organisasi, melakukan penataan dan penyempurnaan organisasi, melakukan penilaian atas prestasi kerja ASN dan organisasi, memberikan rasa keadilan dan meningkatkan rasa kesejahteraan ASN, mendorong terciptanya kompetisi kerja yang sehat diantara ASN, meningkatkan kompetensi SDM dan jabatan yang dimiliki ASN dan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi kerja ASN.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi: “presensi wajah *face recognition* sejak awal dirancang dan digunakan memang sudah terintegrasi secara langsung dengan E-Kinerja Kota Banda Aceh dan sampai saat ini masih terus digunakan, data yang dihasilkan dari proses presensi wajah akan terinput secara langsung ke aplikasi E-Kinerja”⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti tersebut diperoleh informasi bahwa presensi wajah sudah terintegrasi secara langsung dengan aplikasi E-Kinerja sejak awal dirancang, data yang dihasilkan dari proses presensi tersebut

⁵⁴ Hasil wawancara dengan bapak Muliadi, SH, MH sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022

terinput secara otomatis ke dalam aplikasi E-Kinerja untuk mengetahui jumlah gaji yang akan dibayarkan

b. Pengembangan Aplikasi

Pengembangan aplikasi merupakan serangkaian proses yang dilakukan seseorang atau sekelompok *programmer* untuk membuat rangkaian proses dari rancangan awal aplikasi, membuat *prototype* aplikasi, implementasi, pengujian akhir aplikasi hingga aplikasi selesai dan siap untuk digunakan.

Presensi wajah *face recognition* sebelum akhirnya di aplikasikan ada tim khusus yang dibentuk untuk merancang dan mengembangkan presensi wajah ini, tim yang merancang dan mengembangkan presensi wajah ini adalah tim *E-Government* Diskominotik (Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistika) Kota Banda Aceh. Setelah tim tersebut berhasil mengembangkan presensi ini tahapan selanjutnya adalah tahapan uji coba.

Tahapan uji coba ini dilakukan selama tiga bulan, apabila dalam waktu uji coba tersebut berhasil maka presensi wajah akan terus digunakan. Presensi wajah *face recognition* pertama kali diuji coba oleh Diskomininfotik Kota Banda Aceh dan BKPSDM Kota Banda Aceh menjadi OPD (Organisasi Perangkat Daerah) ke dua yang melakukan uji coba terhadap presensi ini.

Sebelum presensi wajah *face recognition* mulai diterapkan di BKPSDM Kota Banda Aceh bidang *E-Government* Diskomininfotik Kota Banda Aceh bersama bapak

Rizwan Saputra, S.Kom selaku programmer bidang *E-Government* dan tim teknis perekaman wajah melakukan pengimputan data *gadget* serta identitas ASN sekaligus perekaman wajah untuk keperluan verifikasi presensi kehadiran ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh.



Gambar 4. 5 Proses Perekaman Wajah di BPKSDM Kota Banda Aceh

Sumber: Media sosial resmi BKPSDM Banda Aceh

Gambar diatas adalah proses perekaman wajah para pegawai yang dilakukan di gedung lantai 2 BKPSDM Kota Banda Aceh untuk kebutuhan data awal yang diperlukan untuk presensi wajah. Setelah perekaman dan pendataan para pegawai selesai dilakukan maka tahapan selanjutnya adalah tahapan uji coba apakah presensi ini dapat digunakan dengan baik atau tidak oleh para ASN.

Dengan adanya pemanfaatan presensi *face recognition* dapat meningkatkan kedisiplinan ASN. Berdasarkan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) dari BKPSDM Kota Banda Aceh yaitu sebagai badan yang melayani dan menangani permasalahan seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh seperti adanya klinik

konsultasi dimana para pegawai Pemerintah Kota Banda Aceh membuat laporan terkait kepegawaian baik terkait dengan pelanggaran, pengurusan pensiun ASN, pengurusan sertifikasi, pelaksanaan diklat dan lain sebagainya. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kasubbag Umum Bidang Kepegawaian dan Aset diperoleh informasi sebagai berikut :

Sebelum diberlakukannya Presensi wajah ASN banyak yang terlambat hadir ke kantor seperti jam 09:00 keatas namun setelah diberlakukannya Presensi wajah ASN menjadi lebih disiplin dan hadir tepat waktu sehingga dapat mempengaruhi kinerja ASN menyangkut dengan pelayanan yang diberikan kepada para pegawai Pemerintah Kota Banda Aceh sehingga pelayanan menjadi lebih teratur dan tidak membuang waktu⁵⁵.

Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa sebelum diberlakukannya presensi wajah *face reconition*, ASN terlambat hadir ke kantor yang dapat mempengaruhi kinerja karena tidak dapat menjalankan tupoksinya dengan baik serta tidak dapat memberikan pelayanan yang prima kepada para pegawai yang akan melakukan pengurusan, namun setelah diberlakukannya presensi wajah *face recognition* ASN menjadi lebih tepat waktu dan lebih teratur dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN.

4.2.2 Kendala Dalam Pemanfaatan Presensi *Face Recognition*

Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan oleh peneliti dilapangan terhadap kendala dalam pemanfaatan presensi *face recognition* menunjukkan bahwa adanya kendala maupun permasalahan yang sering terjadi.

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Fauzan Afhendra, SE Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Aset pada tanggal 17 Oktober 2022

Jaringan merupakan hal yang sangat penting agar presensi dapat berjalan dengan lancar sehingga tidak mengganggu jam kerja ASN. Pemerintah Kota Banda Aceh telah membuat jaringan interkoneksi dimana jaringan interkoneksi ini dapat terkoneksi langsung dengan SKPD (Satu Kerja Pemerintah Daerah) kepada Kominfo. BKPSDM Kota Banda Aceh menggunakan jaringan interkoneksi Kota, jaringan interkoneksi merupakan jaringan yang digunakan untuk dapat melakukan presensi wajah. Jaringan interkoneksi tersebut memiliki cakupan atau radius dalam lingkaran tempat ASN itu sendiri bekerja.

Keterlambatan melakukan presensi wajah diluar batas waktu yang telah ditentukan maka jaringan akan menjadi down karena banyaknya pengguna sehingga ASN mengalami kesulitan dalam melakukan presensi. Kendala lainnya adalah terkait dengan pemadaman listrik, apabila terjadi pemadaman listrik yang disebabkan oleh hujan, badai dan sebagainya maka proses presensi wajah akan terganggu karena jaringan yang digunakan akan menjadi down sehingga ASN kesulitan bahkan tidak bisa melakukan presensi.

Kedala lainnya kecocokan wajah atau wajah sulit untuk dikenali saat melakukan presensi, wajah sulit untuk dikenali saat melakukan presensi atau tidak sesuai sehingga harus mengulangi hingga beberapa kali sampai sistem presensi wajah tersebut bisa dan berhasil melakukan presensi.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan admin presensi wajah BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi sebagai berikut: “Kendala yang sering terjadi kendala yang berkaitan dengan jaringan, karena pemadaman listrik maupun hujan jadi jaringannya lambat sehingga ASN kesulitan kalau mau melakukan absen, untuk kendala lainnya jarang ditemui dan sangat sedikit kasus”.⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan admin presensi wajah BKPSDM Kota Banda Aceh peneliti melihat bahwa kendala yang sering terjadi adalah kendala yang terkait dengan jaringan seperti kesulitan saat mengakses web presensi, jaringan yang lambat akibat melakukan presensi melebihi batas waktu yang di tentukan. Kendala lainnya adalah pada saat terjadi pemadaman listrik jaringan menjadi lambat dan hal teknis lainnya seperti sulit mengenali wajah saat melakukan presensi dan lain sebagainya.

Didalam Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik tidak dijelaskan secara mendetail terkait dengan presensi wajah dan kendala dalam pengaplikasiannya seharusnya dalam Perwal tersebut dijelaskan secara mendetail terkait presensi wajah tersebut serta kendala yang bisa saja terjadi pada saat pengaplikasian presensi wajah dan solusi yang ditawarkan sehingga para pengguna khususnya ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh dapat mengetahui secara mendetail terkait presensi wajah yang digunakan.

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Reza Pahlevi, S.STp Admin Presensi Wajah BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022

Berdasarkan Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 jaringan lokal (*Local Area Network*) merupakan sekelompok komputer dengan perangkat pendukungnya yang terhubung dan dapat berkomunikasi dalam area kerja tertentu. Sedangkan jaringan jarak jauh (*Wide Area Network*) adalah dua atau lebih LAN yang terhubung dan dapat berkomunikasi. BKPSDM Kota Banda Aceh menggunakan jaringan interkoneksi kota untuk melakukan presensi wajah guna meningkatkan kinerja ASN. Dari hasil indikator jaringan berdasarkan Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

a. Batas Waktu

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi:

Setiap pegawai melakukan presensi di pagi hari dengan batasan waktu hingga 08.15 terlambat dari jam tersebut maka pemotongan TPP secara otomatis melalui aplikasi E-kinerja sebesar 1% serta di anggap tidak hadir dan tidak melakukan apel pagi begitupula dengan jam pulang ASN BKPSDM adalah jam 17.30 maka apabila ASN tidak mengindahkan atura tersebut secara otomatis melalui aplikasi E-kinerja sebesar 1%. Begitu juga dengan ASN yang ditemukan berkeliaran di luar jam kerja akan dikenakan rapor merah.⁵⁷

Batas waktu dalam melakukan presensi wajah untuk para ASN di pagi hari adalah jam 08.15 WIB, apabila ASN terlambat melakukan presensi dari waktu yang telah ditentukan maka dianggap tidak hadir dan ada pemotongan TPP (Tambahan

⁵⁷ Hasil wawancara dengan bapak Muliadi, SH, MH sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022

Penghasilan Pegawai) secara otomatis melalui apalikasi E-kinerja sebesar 1%. Begitu pula dengan jam pulang para ASN BKPSDM Kota Banda Aceh adalah jam 17.30 WIB, ASN harus melakukan presensi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Apabila ASN melakukan presensi sebelum jadwal yang telah ditentukan maka pemotongan TPP secara otomatis melalui apalikasi E-kinerja sebesar 1%..

TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) ditentukan oleh *grade* atau jabatan yang diemban untuk mengetahui jumlah gaji yang akan dibayarkan. Pembayaran TPP E-Kinerja pegawai dibayar dengan SK Walikota Banda Aceh. apabila seorang ASN tidak mengikuti apel pagi maka ada pemotongan TPP sebesar 2%, pegawai yang kedapatan berkeliaran diluar jam kerja dianggap sebagai perbuatan melawan hukum dengan pemotongan TPP yang tinggi serta mendapatkan catatan rapor merah. Pembayaran TPP dilakukan berdasarkan absen wajah yang dilakukan pada jam masuk dan jam pulang dengan hasil rekapan selama satu bulan atau masa kerja 21 hari.

Ketepatan jam pergi dan jam pulang ASN telah diatur dengan sangat baik. Apabila seseorang telah melakukan presensi sesuai dengan jam yang telah ditentukan maka tahapan selanjutnya adalah disinkronkan dengan aplikasi E-kinerja. ASN yang terlambat dalam melakukan presensi maka pegawai hanya bisa mengakses sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan tidak dapat mengupload E-kinerja.

b. Kapasitas

Kapasitas dalam hal presensi wajah merupakan adanya keseimbangan antara kuota internet maupun jaringan interkoneksi yang digunakan oleh seseorang maupun kelompok orang atau organisasi kerja dalam menetapkan aktivitas pekerjaan sesuai dengan jaringan yang disediakan. Presensi wajah *face recognition* memiliki keterbatasan kapasitas, pada saat penggunaan presensi sedang ramai terutama di jam presensi pagi dan sore maka daya maupun kapasitas dari web presensi tersebut akan berkurang sehingga web presensi wajah menjadi lebih lambat dan sulit untuk di akses.

Proses presensi merupakan sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran. Proses presensi wajah dapat dilakukan dengan mengakses web presensi wajah *face recognition* dan melakukan foto wajah atau proses pendeteksian wajah hingga presensi berhasil dilakukan. Dari hasil indikator proses presensi berdasarkan Perwal Kota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

a. Kecocokan Wajah

Kecocokan wajah merupakan proses mengenal dan menganalisis data wajah yang sudah tersimpan di *database* untuk keperluan presensi wajah. Presensi wajah *face recognition* akan mendeteksi wajah para ASN dengan bantuan kamera. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan admin presensi wajah BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi:

Sebenarnya yang dideteksi pada saat presensi bukan wajahnya tapi lebih kepada gambar atau foto yang udah diterima atau terupload ke *database*, kecocokannya lebih ke retina mata antara data yang udah di rekam di aplikasi wajah dengan wajahnya saat melakukan presensi maka dia akan langsung masuks.⁵⁸

Dari hasil wawancara tersebut peneliti memperoleh informasi bahwa pendeteksian wajah yang terjadi pada saat melakukan presensi ternyata lebih kepada pendeteksian wajah dan peyamaan dengan data yang sudah terupload di *database* . Kasus proses kecocokan wajah saat melakukan presensi wajah ini hanya terjadi beberapa kali dan bukan kasus yang sering terjadi di BKPSDM Kota Banda Aceh.

b. Lingkungan Kerja/ Interkoneksi

Presensi *face recognition* hanya dapat digunakan apabila sudah terdaftar, setiap pegawai yang melakukan presensi wajah, *handphone* yang digunakan sebagai alat untuk melakukan presensi wajib terdaftar ke dalam database presensi Pemerintah Kota Banda Aceh. Setelah terdaftar maka pegawai hanya bisa melakukan presensi wajah di area sekitar kantor yang telah ditentukan. BKPSDM Kota Banda Aceh telah terdaftar ke dalam *database* presensi pemerintah Kota dengan wilayah maupun radius yang telah ditentukan sehingga para ASN hanya bisa melakukan presensi di wilayah BKPSDM Kota Banda Aceh saja. Seperti hasil wawancara dengan admin presensi wajah BKPSDM Kota Banda Aceh :

Setiap pegawai yang melakukan presensi wajah presensi para pegawai wajib terdaftar ke dalam sistem *database* presensi pemerintah kota dan

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Reza Pahlevi, S.STp Admin Presensi Wajah BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022

kebetulan BKPSDM sudah terdaftar nanti make *address* nya dicatat kemudian setelah tercatat dia hanya bisa terkoneksi ditempat dia bekerja. Jadi kalau pegawai BKPSDM mau melakukan Presensi di satpol PP itu tidak bisa walaupun hpnya sudah terdaftar kalau misalkan saya mau melakukan presensi di Dinas Kependudukan itu tidak bisa walaupun handphone saya sudah terdaftar kedalam database presensi pemko, saya gak bisa karena jaringan yang di kenali itu atau make address atau identitas hp saya itu hanya di kenali di BKPSDM.

Dari hasil wawancara diatas diperoleh informasi bahwa setiap ASN yang melakukan presensi wajah wajib mendaftarkan dirinya terlebih dahulu. Setelah ASN mendaftarkan diri dan mengupload semua data yang diperlukan ke *database* presensi pemerintah kota maka secara langsung akan terkoneksi dengan jaringan di tempat ASN bekerja. *Handphone* ASN yang telah terdaftar tersebut tidak dapat melakukan presensi di instansi lainnya. ASN yang bekerja di BKPSDM dan telah terdaftar presensi di wilayah BKPSDM tidak dapat melakukan presensi di instansi manapun karena identitas yang dikenali adalah di wilayah BKPSDM Kota Banda Aceh.

Dengan adanya kendala sistem presensi wajah *face recognition* tersebut dapat menghambat ASN dalam melakukan presensi sehingga berpengaruh terhadap pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) melalui aplikasi E-Kinerja Kota Banda Aceh dan akan berdampak kepada gaji yang akans dibayarkan. Dampak lainnya adalah ASN yang terlambat melakukan presensi wajah dianggap tidak hadir dan apabila dihari tersebut ASN mempunyai tugas untuk melakukan diklat dan pelatihan terkait dengan tupoksi yang ada di BKPSDM Kota Banda Aceh maka ASN tersebut tidak dianggap hadir kecuali ada dispensasi lain dari pihak atasan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kasubbag Umum

Bidang Kepegawaian dan Aset diperoleh informasi sebagai berikut :

ASN yang tidak melakukan presensi wajah maka di anggap tidak hadir makanya kita tetap memberlakukan presensi manual agar ASN dapat tercatat hadir melalui absen manual dan merupakan dispensasi dari atasan, apabila di hari tersebut ASN di tugaskan untuk melakukan pelatihan namun ASN tersebut datang terlambat maka ASN tersebut dinyatakan tidak hadir dan akan berdampak terhadap kinerja ASN, dispensasi akan diberikan oleh pihak atasan apabila kesalahan dari sistem presensi.⁵⁹

ASN yang mengemban tugas dihari yang telah ditentukan untuk terlibat dalam melakukan pelatihan maupun diklat sesuai dengan tugas dan fungsi di BKPSDM Kota Banda Aceh sehingga ASN tersebut terlambat dalam melakukan presensi maka di anggap tidak berhadir di hari tersebut dan akan berdampak terhadap kinerja ASN.

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dipaparkan oleh peneliti menunjukkan bahwa pemanfaatan presensi wajah *face recognition* sudah diterapkan dengan baik dan dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di BKPSDM Kota Banda Aceh dalam melakukan aktivitas pelayanan untuk meningkatkan kinerja ASN. Presensi wajah bermanfaat untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja sehingga ASN datang lebih awal dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN. Meskipun dalam pengaplikasiannya terdapat kendala dalam hal teknis yang tentu saja dapat terjadi karena presensi wajah ini merupakan sebuah sistem.

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Fauzan Afhendra, SE Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Aset pada tanggal 17 Oktober 2022

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pemanfaatan Sistem Presensi wajah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

Pemanfaatan presensi wajah *face recognition* sudah dilaksanakan dan diaplikasikan dengan sangat baik. Dengan adanya presensi wajah ini tentunya banyak bermanfaat dan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja sehingga ASN datang lebih awal dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN. Meskipun dalam pengaplikasiannya terdapat kendala baik terkendala oleh jaringan, terjadinya pemadaman listrik maupun hal teknis lainnya seperti sulit untuk mengakses web presensi, sulit mendeteksi wajah dan kendala lainnya. Berdasarkan RENJA (Rencana Kerja) BKPSDM Kota Banda Aceh presensi wajah terbukti dapat meningkatkan kesadaran ASN terhadap kedisiplinan sehingga dapat menurunkan kasus kedisiplinan di BKPSDM Kota Banda Aceh.

Menurut Romney dan Steinbart mengemukakan bahwa sistem adalah suatu rangkaian yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dimana sistem biasanya terbagi dalam sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Berdasarkan dari teori yang dikemukakan oleh Romney dan Steinbart diatas menyatakan bahwa sistem terbagi kedalam sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Subsistem merupakan komponen atau bagian dari suatu sistem.

Sistem presensi wajah *face recognition* merupakan sistem pendukung yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur maupun penilaian dari kinerja ASN. Presensi *face recognition* dapat dijadikan sebagai penilaian kinerja berdasarkan indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh John Minner dengan melihat ketepatan waktu. Penggunaan waktu tersebut seperti ketepatan waktu dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi: “Presensi wajah *face recognition* ini dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja ASN karena presensi merupakan salah satu bukti bahwasanya ASN hadir dan berada di kantor untuk dapat melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja”.⁶⁰

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa melalui pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja ASN terutama dari segi pelayanan dimana BKPSDM Kota Banda Aceh merupakan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang memberikan pelayanan kepada para pegawai di Kota Banda Aceh.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti secara keseluruhan dengan beberapa orang ASN di Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh. Peneliti menemukan jawaban bahwa para pegawai mengatakan adanya kemudahan dalam mengakses web presensi sehingga tidak memerlukan waktu yang lama. Waktu yang dibutuhkan hanya

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Alya Olifia ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 Oktober 2022

sekitar 2-3 menit untuk dapat melakukan presensi sehingga tidak menghambat pekerjaan yang lain namun apabila jaringan sedang mengalami gangguan maka presensi bisa saja tertunda.

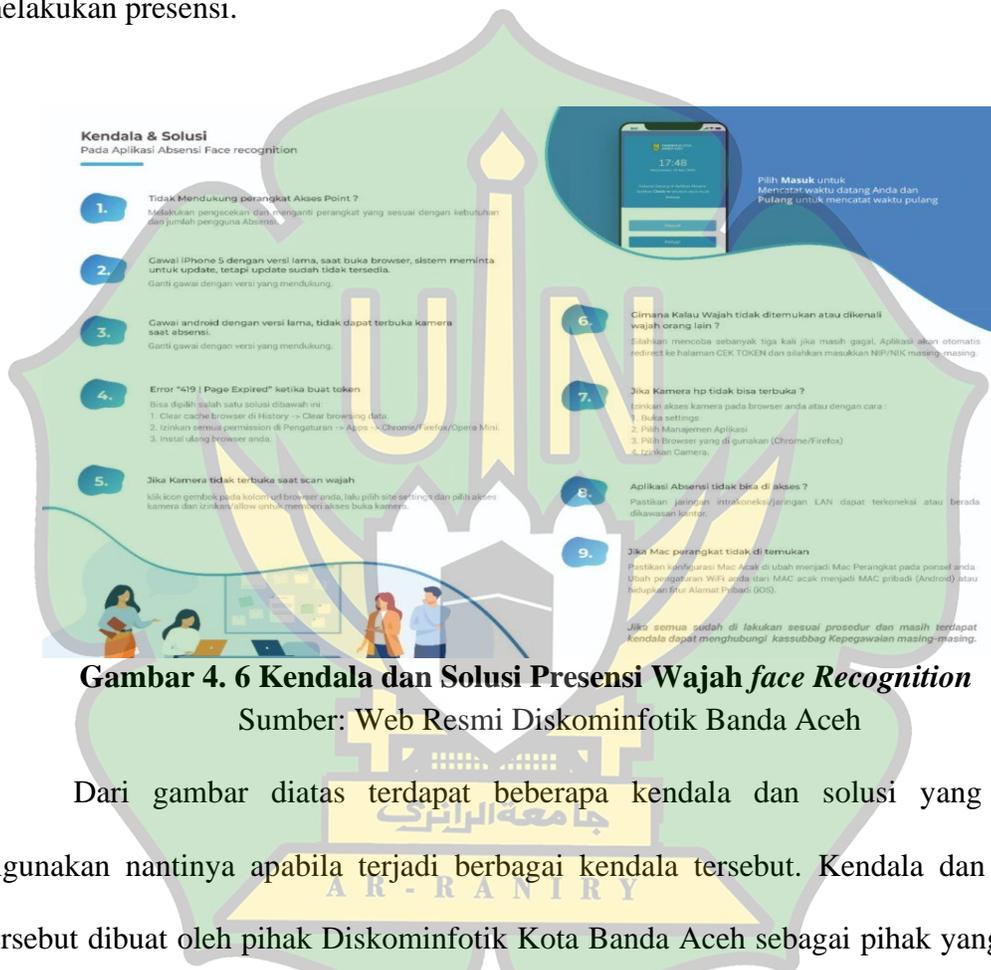
Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan teori sistem yang dikemukakan oleh Romney dan Steinbart maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* merupakan sebuah sistem pendukung yang dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan kinerja ASN. Sejauh ini pemanfaatan dari presensi wajah *face recognition* sudah berjalan dengan baik di BKPSDM Kota Banda Aceh.

4.3.2 Kendala dalam pemanfaatan Presensi *Face Recognition* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

Tentunya sebelum presensi wajah ini diterapkan maka pihak Diskominfo Banda Aceh melakukan sosialisasi ke setiap SKPD termasuk BKPSDM Kota Banda Aceh. Apabila terdapat kendala dan hambatan dalam pengaplikasian presensi wajah ini maka pihak BKPSDM Kota Banda Aceh melakukan konfirmasi secara langsung kepada pihak Diskominfo Banda Aceh sebagai pihak yang menciptakan presensi wajah ini.

Penerapan presensi wajah ini tentunya didukung oleh jaringan yang baik agar tidak terjadi kendala saat proses absensi berlangsung. Jaringan interkoneksi kota

merupakan jaringan yang digunakan oleh semua SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang menggunakan presensi wajah termasuk BKPSDM Kota Banda Aceh. Jaringan interkoneksi tersebut terhubung dengan jaringan yang ada di kantor tempat melakukan presensi.



Gambar 4. 6 Kendala dan Solusi Presensi Wajah face Recognition

Sumber: Web Resmi Diskominfotik Banda Aceh

Dari gambar diatas terdapat beberapa kendala dan solusi yang dapat digunakan nantinya apabila terjadi berbagai kendala tersebut. Kendala dan solusi tersebut dibuat oleh pihak Diskominfotik Kota Banda Aceh sebagai pihak yang telah merancang presensi wajah *face recognition*. Kendala dan solusi ini sangat bermanfaat dan dapat membantu siapa saja yang mengalami permasalahan tersebut.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh beberapa hal teknis seperti tidak dapat membuka kamera saat melakukan presensi, mengalami eror saat melakukan presensi,

tidak dapat mengenali wajah saat melakukan presensi, tidak dapat mengakses web presensi dan hal teknis lainnya serta solusi yang ditawarkan. Dengan adanya panduan ini sangat memudahkan para ASN untuk dapat menangani permasalahan presensi secara mandiri.

Namun peneliti menemukan bahwa kendala seperti yang disebutkan diatas jarang sekali terjadi, peneliti menemukan beberapa kendala yang ditemui oleh peneliti pada saat melakukan observasi dan wawancara seperti yang ada pada tabel 4.3 Sebagai berikut:

Tabel 4.3

Temuan Permasalahan dalam Pemanfaatan Presensi *Face Recognition*

No	Kendala	Jumlah Kasus
1.	Jaringan/Gangguan koneksi	Sering terjadi
2.	Keterbatasan kapasitas server	Sering terjadi
3.	Kesulitan mengakses web Presensi	Sering terjadi
4.	Kecocokan wajah saat melakukan Presensi	Jarang terjadi

Sumber: BKPSDM Kota Banda Aceh

1. Gangguan Jaringan Presensi Wajah *Face Recognition*

Gangguan jaringan atau gangguan dari server presensi wajah *face recognition* sehingga web presensi wajah *face recognition* sulit untuk diakses. Dari hasil wawancara peneliti dengan ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi: “Permasalahan jaringan merupakan permasalahan yang lumrah sekali terjadi,

gangguan jaringan bisa saja terjadi akibat beberapa hal seperti listrik padam, hujan atau melakukan Presensi diluar jam yang telah ditentukan”.⁶¹

Gangguan jaringan sering terjadi apabila ASN melakukan presensi diluar batas waktu yang di tentukan, hal tersebut terjadi karena banyaknya pengguna sehingga sulit untuk mengakses web presensi. Penyebab lainnya adalah apabila listrik padam maka akan berdampak pada jaringan yang buruk dan akan mempersulit ASN melakukan presensi dan hal lainnya yang dapat mengganggu jaringan sehingga ASN sulit mengakses web presensi wajah.

2. Listrik Padam dan Gangguan Koneksi

Padamnya listrik mengakibatkan web presensi menjadi eror dan koneksi internet akan terputus sehingga sulit untuk diakses oleh ASN. Proses presensi wajah *face recognition* sering menjadi lambat karena adanya pemadaman listrik. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama tiga hari melakukan penelitian, peneliti menemukan bahwa pada hari kedua berlangsungnya observasi di BKPSDM Kota Banda Aceh terjadinya pemadaman listrik di jam pulang ASN. Hal ini menyebabkan koneksi internet atau gangguan jaringan interkoneksi bermasalah atau hilang. Hal tersebut tentunya mengganggu ASN yang sedang melakukan presensi dan menyebabkan web presensi sulit untuk di akses. Berdasarkan hasil wawancara dengan ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh diperoleh informasi: “Kalau mati lampu

⁶¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Maisuri, SE ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 Oktober 2022

kita jadi susah untuk mengakses web presensi jadi kadang terlambat untuk bisa melakukan absen”⁶²

Padamnya listrik membuat proses presensi menjadi terganggu sehingga ASN terlambat untuk dapat melakukan presensi. Hal tersebut bisa saja terjadi dalam kurun waktu yang lama atau bahkan sebentar tergantung dari lamanya waktu listrik padam.

Menurut Moeheriono, pengukuran kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam yaitu, efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Berdasarkan teori tersebut dimana kendala yang terjadi dalam pelaksanaan presensi wajah *face recognition* seperti jaringan maupun adanya gangguan koneksi dalam mengakses web presensi. Hal teknis lainnya seperti kapasitas atau daya tampung presensi yang terbatas, terjadinya pemadaman listrik hingga sulit untuk mendeteksi wajah ASN.

Hal tersebut menjadikan ASN kesulitan dalam melakukan presensi sehingga presensi manual juga tetap digunakan. Hal ini dapat mengganggu waktu produktif ASN dalam melaksanakan pekerjaan karena harus menunggu waktu yang lama dalam mengakses web untuk bisa melakukan presensi.

Dari hasil penelitian terkait dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Moeheriono maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kendala yang terjadi dalam

⁶² Hasil Wawancara dengan Ibu Nurul ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 Oktober 2022

pelaksanaan dari pemanfaatan presensi wajah *face recognition* dapat menghambat kinerja dari ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh karena ketepatan waktu dalam melakukan presensi akan berkurang dan tidak produktif dalam melakukan tugas dan fungsi dari BKPSDM Kota Banda Aceh dalam memberikan pelayanan kepada para pegawai di Kota Banda Aceh.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terkait dengan Pemanfaatan Sistem Presensi Wajah *Face Recognition* Dalam Meningkatkan Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh, dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Terbatasnya pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* dalam penggunaan presensi. Keterbatasan pemanfaatan presensi wajah *face recognition* dilatarbelakangi oleh kapasitas yang dimiliki oleh server maupun web presensi wajah *face recognition* yang tidak mampu menampung kapasitas dalam jumlah yang banyak. Keterbatasan tersebut membuat web presensi sulit untuk diakses oleh ASN yang menyebabkan ASN terkendala dalam melakukan presensi. Sejalan ini pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* merupakan sebuah sistem pendukung yang dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan kinerja ASN. Sejalan ini pemanfaatan dari presensi wajah *face recognition* sudah berjalan dengan baik di BKPSDM Kota Banda Aceh.

2. Kendala yang terjadi dalam pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* diantaranya kendala jaringan maupun gangguan koneksi dalam mengakses web presensi. Hal teknis lainnya seperti kapasitas atau daya tampung presensi yang

terbatas, batas waktu dalam melakukan presensi, terjadinya pemadaman listrik hingga sulit untuk mendeteksi wajah ASN. Kendala tersebut dapat mempengaruhi kinerja ASN karena apabila ASN tidak dapat melakukan presensi wajah maka dianggap tidak berhadir dan tidak dapat menjalankan tugasnya di hari tersebut.

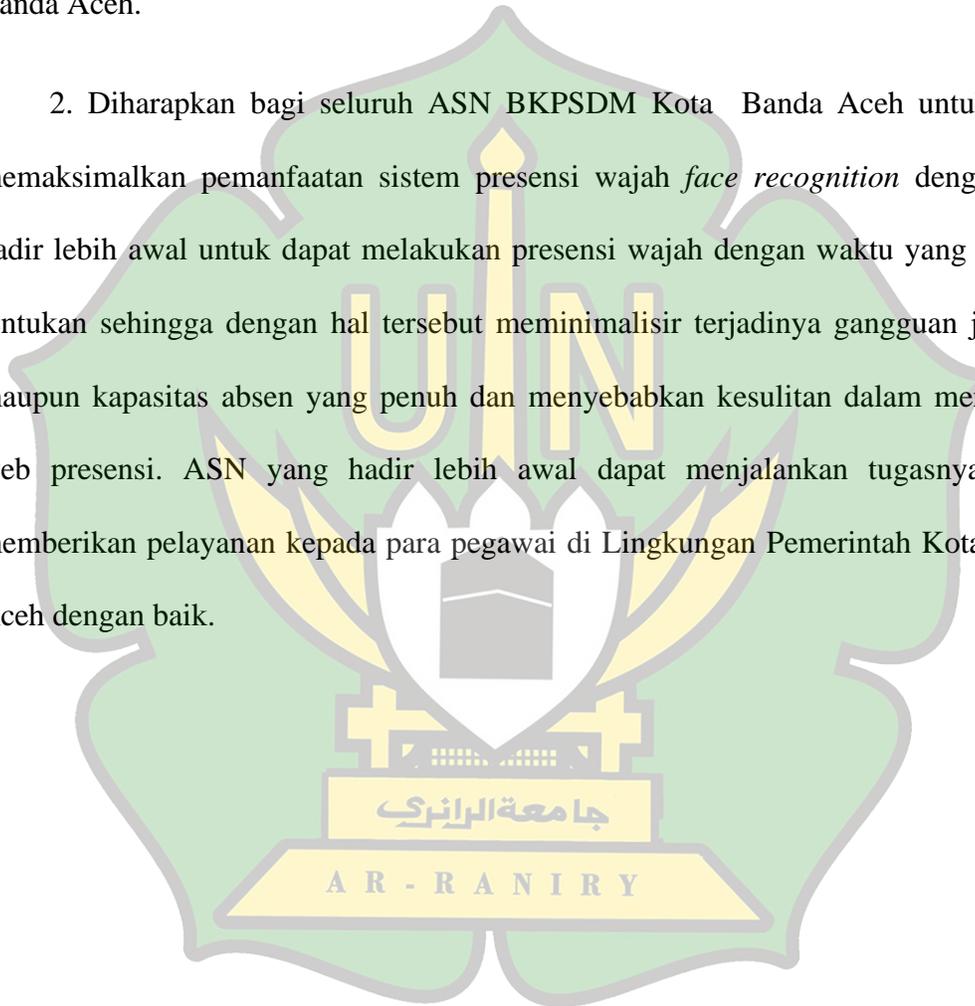
5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka peneliti bermaksud memberikan saran dengan harapan semoga dapat bermanfaat bagi seluruh ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh serta dapat bermanfaat bagi seluruh oknum yang berkepentingan dan terlibat dalam pembuatan dan penggunaan sistem presensi wajah *face recognition*, yang akan diuraikan dibawah ini yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi penyelenggara maupun pihak Pemerintah untuk dapat mengupayakan sistem presensi wajah *face recognition* dapat diakses oleh ASN secara maksimal. Memberikan panduan serta arahan kepada ASN terkait kendala yang bisa terjadi karena penyesuaian sistem serta solusi yang ditawarkan sehingga ASN dapat menyelesaikan kendala yang terjadi secara mandiri. Memberikan cakupan kapasitas yang lebih besar guna memudahkan ASN untuk dapat melakukan presensi. Mengupayakan jaringan yang lebih stabil dan lebih luas untuk kemudahan presensi. Sejauh ini pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* di BKPSDM Kota Banda Aceh menjadi sistem pendukung yang dapat dijadikan tolak ukur untuk

meningkatkan kinerja ASN terkait pelayanan yang diberikan kepada seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh . Peneliti melihat bahwa pemanfaatan dari presensi wajah *face recognition* sudah berjalan dengan baik di BKPSDM Kota Banda Aceh.

2. Diharapkan bagi seluruh ASN BKPSDM Kota Banda Aceh untuk dapat memaksimalkan pemanfaatan sistem presensi wajah *face recognition* dengan cara hadir lebih awal untuk dapat melakukan presensi wajah dengan waktu yang telah ditentukan sehingga dengan hal tersebut meminimalisir terjadinya gangguan jaringan maupun kapasitas absen yang penuh dan menyebabkan kesulitan dalam mengakses web presensi. ASN yang hadir lebih awal dapat menjalankan tugasnya untuk memberikan pelayanan kepada para pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, dkk. (2017). *Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora*. Journal Of Public Policy and Management Review Vol.6 No. 2017.
- Al Husain, dkk. (2017). *Perancangan Sistem Presensi Online Menggunakan Android Guna Mempercepat Proses Kehadiran Karyawan Pada PT. Sintech Berkah Abadi*. Technomedia Jurnal (TMJ) Vol.2 No.1. Agustus.
- Diana. (2017). *Perancangan Sistem Informasi Presensi Guru dan Siswa Berbasis Web di Sweet School Batam*. 2017. Batam: Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STIMK) Gici.
- Harahap, Nursapiah. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasrudy, dkk. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1. Maret.
- Helaludin, Wijaya. (2016). *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Padang: Sukabina Pres.
- Huseno, Tune. 2016. *Kinerja Karyawan Tujuan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Kreatif.
- Jhon Horasman Turnip. (2021). *Pengaruh Penerapan Sistem Presensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara*. Medan: Universitas Medan Area.
- Joko Supriyono. (2018). *Perancangan Sistem Informasi Presensi Karyawan Menggunakan Konsep Data Mining Pada PT. Kalila Indonesia*. Tangerang: Sekolah Tinggi Manajemen dan Ilmu Komputer (STMIK) Raharja.
- Murdianto, Eko. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Yogyakarta Press..
- Raden Anggraeni. (2011). *Peranan Pemanfaatan Sistem Informasi Presensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sulawesi: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Ruth Silaen, Novia dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung.
- Salim dan Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Konsep dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Suanda. (2019). *Sistem Informasi Presensi Pegawai Berbasis Web Pada Kantor Kelurahan Sako Palembang*. Jurnal Sigmata Vol.7 Nomor. 2.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian : Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sri Indrastuti,dkk. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar*. Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 27 No. 1. Juni.
- Syamsuardi. (2022). *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Menggunakan Presensi Digital Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau*.Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan Vol. 2 No. 1.maret.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Managemen Kinerja (Performance, Management)*. Jember : STAIN Jember Press.

Peraturan Perundang Undangan

- Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara*
- Intruksi Presiden Nomor. 3 Tahun 2003.Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pembangunan E-Government.Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tanggal 9 Juni 2003.*
- Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Managemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh Suwendra, I Wayan. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan.Bali : Nilacakra.*
- Peraturan Walikota Kota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.*
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.*

Artikel/Website Resmi Pemerintah

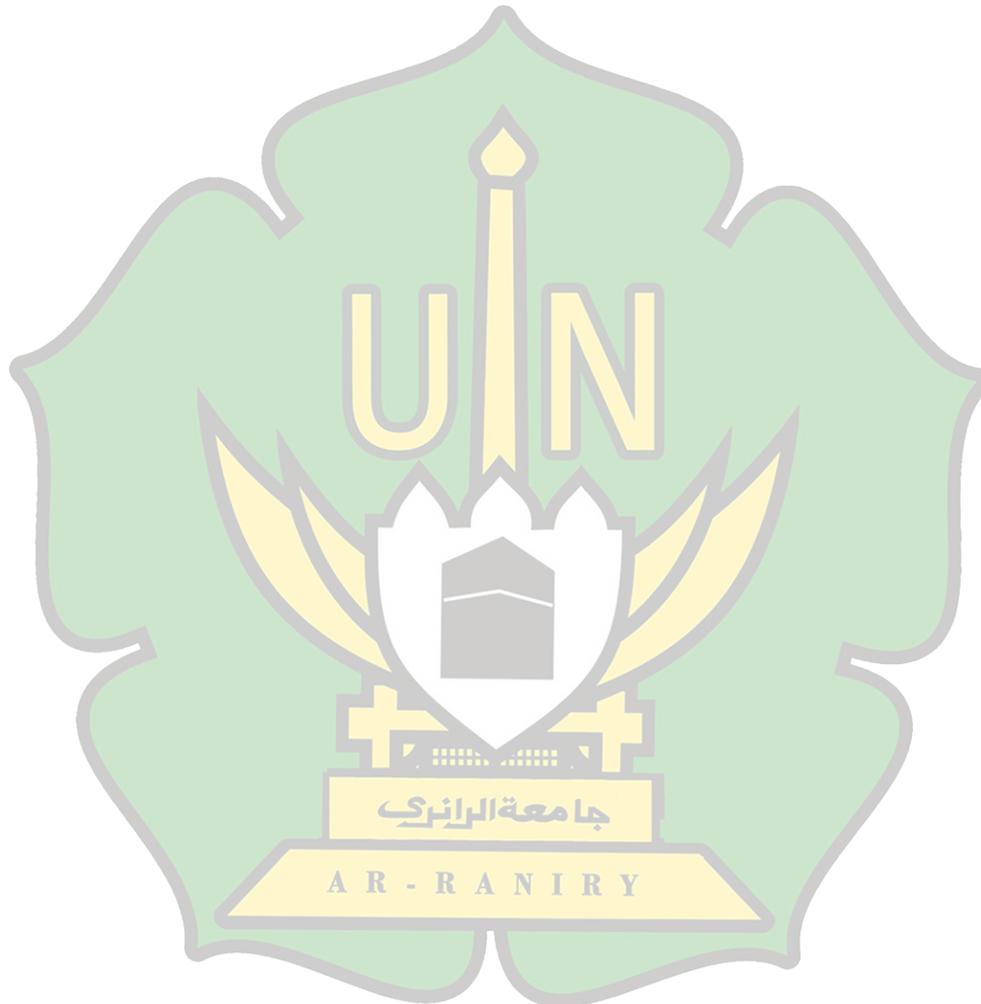
BAB 2 buku Agus Mulyanto
 Diskominfotik Kota BandaAceh.
dpmg.bandaacehkota.go.id
Gurupendidikan.co.id
kinerja.bandaacehkota.go.id

Penelitian Luluk, Kusniati, Ahmad Nurabadi, Ali Imron “*Penggunaan Face Recognition Untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (ASN)*”

Pengertian *face recognition*

RENJA BKPSDM Kota Banda Aceh

Sistem Presensi Karyawan



Lampiran 1. Surat Keputusan Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor: 1112/Un.08/FISIP/Kp.07.6/04/2022

TENTANG

PENGGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
 UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
 b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
 5. Peraturan Pemerintahan Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal **08 April 2022**
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara :
 1. Dr. Ade Irma, B.H.Sc., MA. Sebagai pembimbing pertama
 2. Mukhrizal, S.IP., M.IP. Sebagai pembimbing kedua
 Untuk membimbing skripsi :
 Nama : Iga Mawarni
 NIM : 180802066
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Judul : Pemanfaatan Sistem Absensi Wajah "Face Recognition" Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh
- KEDUA** : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2022.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 22 April 2022
 an, Rektor
 Dekan

 Ernita Dewi

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
 3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
 4. Yang bersangkutan.

Lampiran 2. Surat Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
 JALAN TGK ABU LAM U NO.7 TELP / FAX (0651) 33803 BANDA ACEH
 Website: bkpsdm.bandacehkota.go.id email:bkpsdm@bandacehkota.go.id

Banda Aceh, Oktober 2022
R. Awal 1444

Nomor : 800/ 2491 / 2022
 Lampiran : -
 Perihal : **Telah Melakukan Penelitian**

Kepada
 Yth, **Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan**
Ilmu Pemerintahan Universitas
IAIN AR-RANIRY
 di -
Banda Aceh

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor :B-2021/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/08/2022, Tgl 05 Agustus 2022 perihal Permohonan Izin Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi, pada prinsipnya kami tidak keberatan dengan pengumpulan data untuk penyusunan Skripsi selama tidak bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Perlu kami sampaikan juga bahwa Mahasiswa Bapak yang bernama :

Nama : IGA MAWARNI
 Nomor Induk Mahasiswa : 180802066
 Jurusan/Program : Ilmu Administrasi Negara
 Jenjang : S-1
 Judul Karya Ilmiah : Pemanfaatan Sistem Absensi Wajah "Face Recognition" Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh .

Benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh dalam rangka Penulisan Skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri AR-RANIRY.

Demikian kami sampaikan untuk dimaklumi, terima kasih

AR - RANIRY

Kepala Badan Kepegawaian dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kota Banda Aceh



Teuku Syahiduna Polem, S.Sos
 Kepala Utama Muda
 NIP. 196909111990031006

Lampiran 3 Panduan Wawancara

PANDUAN WAWANCARA

Nama : Iga Mawarni

Judul : Pemanfaatan Sistem Presensi Wajah “*Face Recognition*” Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh.

Informan : Kepala BKPSDM Kota Banda Aceh, Sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh, KTU/Kepegawaian BKPSDM Kota Banda Aceh, Admin Presensi wajah BKPSDM Kota Banda Aceh dan Para pegawai pengguna Presensi wajah.

A. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

1. Tahun berapa Presensi *face recognition* mulai diterapkan secara efektif? Selama penerapan apakah pernah dilakukan perbaruan sistem?
2. Apakah Presensi *face recognition* terintegrasi dengan E-Kinerja?
3. Apakah Presensi *face recognition* ini dapat mempengaruhi kinerja ASN selama Presensi ini diterapkan?
4. Apakah ada fasilitas yang memadai untuk memudahkan penerapan Presensi *face recognition*? Jika ada, apa saja fasilitas tersebut?
5. Apakah ada solusi untuk ASN yang tidak memiliki fasilitas yang mendukung untuk melakukan Presensi seperti *handphone* android?

B. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

1. Apakah *face recognition* dapat memudahkan dalam melakukan Presensi?
2. Apakah ada keluhan terkait pelaksanaan Presensi *face recognition*?

3. Apakah ada regulasi yang jelas yang mengatur tentang Presensi *face recognition*?
4. Apakah dalam proses penerapan Presensi *face recognition* ada dilakukan kerjasama dengan dinas atau instansi terkait? Jika ada, instansi apa saja? Dan bagaimana bentuk kerjasama yang dilakukan?
5. Apakah ada dilakukan sosialisasi terkait penerapan Presensi *face recognition*? Jika ada, sosialisasi dalam bentuk apa yang diberikan?

C. KTU/Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

1. Apakah dengan adanya penerapan Presensi *face recognition* dapat meningkatkan kedisiplinan ASN?
2. Apakah dengan penerapan Presensi *face recognition* dapat mempengaruhi kinerja ASN?
3. Bagaimana kinerja ASN sebelum dan sesudah di terapkan Presensi *face recognition* apakah terjadi peningkatan?
4. Apakah Presensi *face recognition* dapat memudahkan pegawai dalam melakukan Presensi?

D. Admin Presensi wajah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

1. Apakah menurut admin terdapat sesuatu yang menarik dari Presensi *face recognition*? Apakah Presensi *face recognition* dapat memudahkan ASN dalam melakukan Presensi?
2. Berapa orang admin Presensi *face recognition* yang ada di BKPSDM Kota Banda Aceh? Dan adakah pembagian tugas yang jelas antar admin tersebut?
3. Apakah Presensi *face recognition* pernah mengalami gangguan? Jika pernah, seperti apa gangguan tersebut? Dan apa yang dilakukan oleh admin untuk mencegah maupun memperbaiki gangguan tersebut?

4. Apakah admin Presensi *face recognition* ada memperoleh pelatihan dan pengarahan secara bertahap? Jika ada, sudah berapa kali pelatihan tersebut dilakukan? dan apakah akan terus dilakukan secara rutin?
5. Apa saja hambatan dan kendala yang terjadi selama Presensi *face recognition* ini berjalan?
6. Apakah ada solusi untuk ASN yang tidak memiliki fasilitas yang mendukung untuk melakukan Presensi seperti *handphone* android?
7. Apakah sering terjadi ketidakcocokan wajah selama Presensi *face recognition* ini diterapkan?
8. Apakah ada regulasi yang jelas yang mengatur tentang Presensi *face recognition*?

E. Para pegawai pengguna Presensi wajah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banda Aceh

1. Apakah ada kendala maupun kesulitan yang dialami oleh pegawai dalam menggunakan Presensi *face recognition*?
2. Apakah Presensi *face recognition* dapat memudahkan pegawai dalam melakukan Presensi?
3. Apakah web Presensi *face recognition* dapat diakses dengan mudah oleh para pengguna?
4. Berapa menit jumlah waktu yang anda perlukan untuk melakukan Presensi menggunakan Presensi *face recognition*?
5. Apakah menurut pengguna penerapan Presensi *face recognition* sudah cukup efektif dan efisien?
6. Apakah ada saran dan masukan terhadap Presensi *face recognition* agar kedepannya menjadi lebih baik lagi?
7. Apakah Presensi *face recognition* dapat mempengaruhi kinerja ASN?

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian

	<p>Wawancara dengan Bapak Muliadi, SH, MH Sekretaris BKPSDM Kota Banda Aceh (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022).</p>
	<p>Wawancara dengan Bapak Reza Pahlevi, S.STp Admin Presensi Wajah BKPSDM Kota Banda Aceh (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 05 september 2022).</p>
	<p>Wawancara dengan Bapak Fauzan Afhendra, SE Kasubbag Umum Bidang Kepegawaian dan Aset (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 oktober 2022).</p>

 A photograph showing an interview taking place in an office. A woman in a black hijab is seated at a desk, looking towards the camera. Another person is partially visible in the foreground, wearing a light blue hijab. The desk is cluttered with papers, a water bottle, and other office supplies.	<p>Wawancara dengan Ibu Maisuri, SE ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 oktober 2022).</p>
 A photograph showing two women in hijabs sitting at a table, engaged in an interview. They are looking at documents on the table. A water bottle is also visible. In the background, there is a poster on the wall with the title 'ALUR PERMOHONAN DAN PENYERAPAN SURAI CUBI PHS'.	<p>Wawancara dengan Alya Olifia ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 oktober 2022).</p>
 A photograph showing a woman in a brown hijab sitting at a table, looking at a document. Another person is partially visible in the background. A poster on the wall behind her has the title 'ALUR PERMOHONAN DAN PENYERAPAN SURAI CUBI PHS'.	<p>Wawancara dengan Ibu Nurul ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 oktober 2022).</p>



Wawancara dengan salah seorang ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 oktober 2022).



Wawancara dengan salah seorang ASN di BKPSDM Kota Banda Aceh (di BKPSDM Kota Banda Aceh pada tanggal 17 oktober 2022).

