ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL ABSENSI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK

Dayu Suganda[1], Harfandi[2]

[1,2]*Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi*
E-mail : dayusuganda762@gmail.com[1], harfandiazzuhdi@yahoo.com[2]

ABSTRAK

BPRS Haji Miskin Pandai Sikek merupakan lembaga keuangan syariah yang telah menerapkan sistem absensi berbasis *fingerprint* sebagai langkah inovatif untuk meningkatkan kedisiplinan dan akuntabilitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem *fingerprint* terhadap peningkatan kedisiplinan kerja, memahami sejauh mana pegawai mengerti fungsi dan manfaatnya, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya berdasarkan prinsip manajemen Islami dan nilai-nilai syariah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan *field research* yang bersifat deskriptif analisis. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dengan pihak manajemen dan pegawai, serta dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi *fingerprint* terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Sistem ini menciptakan pencatatan kehadiran yang akurat, objektif, dan transparan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan jam kerja. Dari perspektif syariah, sistem ini sejalan dengan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah*, khususnya dalam menjaga harta (*hifz al-māl*) dan pekerjaan (*hifz al-'amal*), serta mencerminkan nilai keadilan dan amanah. Faktor pendukung efektivitas sistem meliputi keadilan penerapan, dukungan manajemen, dan kejelasan aturan, sedangkan hambatan yang ditemui antara lain keterbatasan pemahaman pegawai, gangguan teknis, dan kendala jaringan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sosialisasi, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi rutin agar sistem absensi *fingerprint* dapat berjalan optimal dan menjadi sarana pembinaan etos kerja Islami di lingkungan BPRS.

Kata Kunci : *BPRS, Fingerprint, Disiplin Kerja, Efektivitas*

ABSTRACT

BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, a Sharia-compliant financial institution, has implemented a fingerprint-based attendance system as an innovative measure to improve employee discipline and accountability. This study aims to analyze the effectiveness of the fingerprint system in improving work discipline, understand the extent to which employees understand its functions and benefits, and identify supporting and inhibiting factors in its implementation, based on Islamic management principles and Sharia values. This study is a qualitative study using a descriptive analytical field research approach. Data were collected through observation, interviews with management and employees, and documentation. Data were then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the implementation of the fingerprint attendance system has proven effective in improving employee discipline. This system creates accurate, objective, and transparent attendance records, thereby fostering a sense of responsibility and compliance with work hour regulations. From a sharia perspective, this system aligns with the principles of maqāṣid al-syarī'ah, particularly in safeguarding assets (hifz al-māl) and work (hifz al-'amal), and reflects the values of justice and trustworthiness. Factors supporting the system's effectiveness include fair implementation, management support, and clear regulations. Obstacles encountered include limited employee understanding, technical glitches, and network constraints. Therefore, increased socialization, ongoing training, and regular evaluation are needed to ensure the fingerprint attendance system runs optimally and becomes a means of fostering an Islamic work ethic within the BPRS environment.

Keywords : *BPRS, Fingerprint, Work Discipline, Effectiveness*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memilikiperanan pentingdalam menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kompetensi, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawainya (Sya'fiatul Ummah, 2020). Salah satu indikator kunci dalammeningkatkan kinerjapegawai adalah kedisiplinan kerja, yg mencerminkanrasa tanggungjawab individu terhadaptugas yg diberian dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Di era modern, pengelolaan kehadiran pegawai tidak lagi hanya mengandalkan sistem manual, tetapi dapat ditunjang dengan teknologi absensi elektronik seperti fingerprint. Sistem ini memudahkan pencatatan kehadiran, mengurangi potensi kecurangan seperti absen mewakili teman, dan mendukung efisiensi administrasi, termasuk penggajian (Freidah et al., 2023). Dengan penerapan absensi fingerprint, pengawasan kehadiran menjadi lebih akurat dan disiplin kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

BPRS Haji Miskin, sebagai lembaga keuangan syariah, telah mengadopsi sistem absensi fingerprint sejak tahun 2013. Implementasi ini tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendukung tata kelola perusahaan yang baik berbasis prinsip syariah. Data kehadiran yang tercatat secara akurat dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja, perencanaan kebutuhan SDM, serta pengambilan keputusan manajerial (Gifelem et al., 2021).

Selain aspek teknis, pengembangan motivasi dan kepemimpinan juga berperan penting dalam mendorong disiplin pegawai. Pemimpinmemberikan contohdisiplin dan dukungan terhadap pegawai dapatmeningkatkan rasa tanggung jawab dan kinerja tim. Disiplin yang muncul dari kesadaran diri sendiri jauh lebih efektif dibandingkan yang hanya timbul karena adanya sanksi (Gifelem et al., 2021). Implementasi absensi fingerprint di BPRS Haji Miskin telah menunjukkan beberapa manfaat penting. Pertama, meningkatkan akurasi data kehadiran dan meminimalisir manipulasi. Kedua, mempermudah proses penggajian karena data absensi terintegrasi dengan sistem penggajian. Ketiga, meningkatkan keamanan akses karena hanya karyawan terdaftar yang dapat menggunakan mesin absensi. Penerapan ini sejalan dengan prinsip pengelolaan SDM modern yang berbasis efisiensi, akurasi, dan transparansi (Freidah et al., 2023).

Tabel 1. Berikut Menunjukkan Frekuensi Kehadiran Karyawan BPRS Haji Miskin Selama Lima Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Absen (%)
2019	14	3318	84	2,47%
2020	14	3327	75	2,20%
2021	14	3310	90	2,64%
2022	14	3316	86	2,53%
2023	14	3323	79	2,32%

Dari tabel di atas, terlihatbahwa tingkat absensi pegawairelatif rendah, dengan tren umum menunjukkan peningkatan kehadiran dari tahun ke tahun. Hal ini menandakan efektivitas sistem absensi fingerprint dalam mendukung disiplin kerja karyawan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan model absensi fingerprint dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis

terkait pengelolaan SDM berbasis teknologi serta mendukung implementasi prinsip tata kelola yang baik di lembaga keuangan syariah.

Kajian Pustaka

Definisi Analisis

Analisis merupakan tahap penting dalam penelitian, baik pada penelitiankuantitatif maupunkualitatif, yang berfungsi untuk menyusun dan mengolah data secara sistematis dan ilmiah. Menurut Rozali (2022), analisisdata adalah prosespemrosesan data untuk menghasilkaninformasi baru yang dapat digunakan untukmenemukan solusi atau jawaban atas masalah penelitian. Dengan demikian, analisis tidak hanya membantu dalam memahamidata, tetapi juga dalam mengidentifikasipola, tren, serta hubunganyang mungkintersembunyi dalam data, sehingga pengambilan keputusan berbasis bukti menjadi lebih tepat.

Pada penelitian ini, analisis difokuskan pada efektivitas dan penerapan absensi fingerprint sebagai sistem pengelolaan kehadiran karyawan. Analisis dilakukan dengan mempertimbangkan indikator-indikator efektivitas, penerapan sistem, serta kelebihan dan kekurangan absensi fingerprint.

Efektivitas merupakan ukuran pencapaian tujuan yang menekankan hasil yang diinginkan serta proses yang digunakan untuk mencapainya (Pasolong, 2007; Wardani, 2020). Indikatorefektivitas meliputi ketepatansasaran, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program (Budiani, 2017). Evaluasi efektivitas dilakukandengan membandinkan rencanayang telahditetapkan denganhasil nyata yg dicapai. Selain itu, efektivitas juga dapat diukur melalui tigapendekatan utama, yaitu:

1. Pendekatan Sumber (Resource Approach), mengukur efektivitas dari input yang diperoleh oleh organisasi, baik berupa sumber daya fisik maupun nonfisik (Arisandi, 2018).
2. Pendekatan Proses (Process Approach), menilai efektivitaspelaksanaan programdari mekanisme internalorganisasi.
3. Pendekatan Sasaran (Goals Approach), memfokuskan pada pencapaian output sesuai rencana dan tujuan yg telahditetapkan.

Faktor-faktor yg memengaruhiefektivitas mencakup jumlah hasil, mutu produk atau layanan, serta intensitas ketaatan terhadap proses yang telah ditetapkan (Putria, 2014). Dalam konteks absensi fingerprint, efektivitas juga terkait dengan efisiensi waktu, akurasi pencatatan kehadiran, serta peningkatan disiplin kerja karyawan.

Penerapan absensi fingerprint melibatkan proses terstruktur yang menghubungkan tindakan dengan tujuan, sehingga sistem ini dapat mempermudah pengelolaan kehadiran dan memastikan ketercapaian target disiplin kerja (Yuliah, 2020; Khuzaimah & Pribadi, 2022; Abidin, 2019). Mesin absensi fingerprint bekerja menggunakan teknologi biometrik, termasuk teknik optis, ultrasonik, dan kapasitas, untuk membaca sidik jari karyawan secara akurat (Sabri, 2018).

Indikator keberhasilan penerapan absensi fingerprint mencakup:

1. Kenyamanan, mempermudah pendaftaran dan absensi tanpa alat tambahan.
2. Keamanan, sidik jari unik setiap pengguna sehingga mengurangi potensi kecurangan.
3. Efektivitas waktu, mempercepat proses absensi dibandingkan metode manual (Naidah dalam Tanjung, 2019).

Kelebihan sistem ini antara lain kenyamanan, keamanan, efisiensi waktu, dan pengurangan biaya operasional. Sementara kelemahannya meliputi biaya awal yang relatif tinggi, kemungkinan gangguan teknis saat sidik jari kotor atau terluka, dan keterbatasan pencatatan jika terjadi blunder pada sistem (Oktafiana & Riono, 2020; Decaprio et al., 2023).

Dengan mempertimbangkan indikator dan faktor-faktor di atas, analisis ini menjadi dasar untuk menilai sejauh mana absensi fingerprint efektif dan optimal dalam mendukung pengelolaan kehadiran serta peningkatan disiplin kerja karyawan.

Penerapan

Penerapan merupakan serangkaiantindakan yg dilakukan oleh individumaupun kelompokdengan tujuan untukmencapai sasaran yg telahdirumuskan sebelumnya. Pada dasarnya, peneraan adalahmetode ataucara yang digunakan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, dengan memperhatikan kesesuaian antara keputusan yang telah ditetapkan dan proses pelaksanaan di lapangan (Andriani, 2024).

Menurut Yuliah (2020), penerapan mencakup kemampuan untuk membangun hubungan sebab-akibat yang menghubungkan tindakan dengan tujuan. Hal ini menegaskan bahwa penerapan bukan sekadar pelaksanaan mekanis, tetapi juga proses strategis yang memerlukan penyesuaian dan koordinasi agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Khuzaimah dan Pribadi (2022) menyatakan bahwa penerapan merupakan kegiatan yang terencana dan terstruktur, dirancang untuk mencapai tujuan tertentu secara sistematis. Sementara itu, Abidin (2019) menambahkan bahwapenerapan adalah serangkaianupaya yang bertujuan untukmewujudkan konsepatau program yg telah dirancang sebelumnya, sehingga dapat diterapkan secara nyata dalam praktik.

Berdasarkan pendapatpara ahli tersebut, dapatdisimpulkan bahwapenerapan adalah proses terstruktur dan terencana yang melibatkan tindakan-tindakan sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Penerapan tidakhanya berfokuspada hasilakhir, tetapi juga memperhatikan prosesyang mendukung pencapaian tujuan tersebut, termasuk keterkaitan antara tindakan yang dilakukan dengan hasil yang diinginkan.

Dengan demikian, penerapan menjadi bagian integral dalam setiap program atau kegiatan organisasi, baik dalam konteks pendidikan, pemerintahan, maupun perusahaan, karena memastikan konsep yang direncanakan dapat diwujudkan secara efektif dan efisien.

Absensi Fingerprint

Absensi fingerprint adalah sistem absensi yang menggunakan teknologi biometrik, khususnya sidik jari, untuk mencatat kehadiran karyawan atau anggota suatu instansi. Sistem ini tidak hanya mencatat identitas pengguna, tetapi juga waktu masuk dan keluar secara akurat (Muslikhun, Hasiholan, & Fathoni dalam Cahyani & Rokhman, 2021). MenurutIsnawati & Mazia (Nuraini, 2019), mesinabsensi sidikjari bekerja berdasarkan keunikan sidik jari setiap individu, sehingga proses pencatatan kehadiran tidak dapat diwakilkan atau dipalsukan. Teknologi sidik jari lebih umum digunakan dibandingkan biometrik lainnya karena biaya relatif rendah dan tingkat akurasi yang tinggi (Abidin, 2019).

Cara Kerja Absensi Fingerprint

Menurut Sabri (2018), terdapat beberapa teknik pembacaan sidik jari pada mesin absensi:

1. Optis: Sidik jari discan menggunakan cahaya, dan pantulan cahaya ditangkap oleh sensor untuk membentuk citra digital sidik jari.
2. Ultra Sonik: Menggunakan gelombang suara berfrekuensi tinggi untuk menembus kulit, sehingga pencatatan tetap akurat meski tangan atau permukaan scanner kotor.
3. Kapasitas: Mengukur perbedaan kapasitas listrik antara ridge dan valley pada sidik jari untuk membentuk citra digital.

Selain itu, mesin absensi fingerprint memiliki elemen pendukung seperti perangkat keras komputer, database, prosedur operasional, dan personalia yang mengelola sistem.

Indikator Absensi Fingerprint

Indikator keberhasilan sistem absensifingerprint meliputi (Naidah dalam Tanjung, 2019):

1. Kenyamanan: Proses pendaftaranmudah, tidakperlu membawakartu atau kertas, serta absensilebih cepat.
2. Keamanan: Sidik jari unik untuk setiap individu, mencegah titip absen dan kecurangan.
3. Efektivitas Waktu: Proses absensi lebih efisien dibandingkan metode manual.

Kelebihan dan Kekurangan Mesin Absensi Fingerprint

Kelebihan (Windy Oktafiana & Slamet Bambang Riono, 2020; Decaprio, Novalia, & Puspita, 2023):

1. Partisipasi tidak dapat diwakilkan orang lain.
2. Metode sederhana dan cepat untuk merekam kehadiran.
3. Meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan.
4. Efisiensi biaya dibandingkan penggunaan tinta, kartu, atau metode lain yang lebih rumit.

Kekurangan:

1. Biaya awal cukup mahal.
2. Jika terjadi kesalahan (blunder), data absensi bisa tidak terbuka.
3. Tidak semua individu dapat melakukan pemindaian secara efektif.
4. Kondisi sidik jari (kotor, basah, atau terluka) dapat mengurangi akurasi pencatatan.

Sistem absensi fingerprint merupakan inovasi teknologi yang efektif dalam meningkatkan keakuratan, keamanan, dan efisiensi proses absensi. Namun, keberhasilan penerapannya bergantung pada kesiapan perangkat, kualitas sensor, serta pemahaman pengguna terhadap prosedur yang benar. Dengan penerapan yang tepat, sistem ini dapat meminimalkan kecurangan dan meningkatkan disiplin kerja secara signifikan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi karena menjadi indikator keberhasilan, baik pada tingkat individu maupun lembaga, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pendapat Nel Arianty (2014), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Secara umum, kinerja merupakan perpaduan dari beberapa faktor utama, yakni kompetensi dan minat pegawai, kesediaan menerima serta menjalankan tugas yang diberikan, dan tingkat motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga menggambarkan proses kerja yang efisien, disiplin, dan sesuai dengan ketentuan organisasi.

Ahmad Rivai (2020) juga menyatakanbahwa kinerjamerupakan hasil kerjaseseorang selamaperiode tertentudibandingkan denganstandar atau targetyang telahdisepakati bersama. Pandangan ini sejalan dengan Muis (2018) yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencakup kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar lingkungan kerjanya. Faktor internal mencakup aspek kemampuan,

keterampilan, pengetahuan, serta motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi yang berlaku. Lingkungan kerja yang nyaman serta gaya kepemimpinan yang mendukung akan mendorong meningkatnya motivasi, semangat kerja, dan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Oleh karenaitu, organisasiperlu menciptakan sistem kerja yang mendukung agar pegawai dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Kasmir (2016), terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk perilaku dan hasil kerja pegawai di lingkungan organisasi. Misalnya, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan disiplin dan loyalitas, sedangkan kepemimpinan yang efektif dapat membangun budaya kerja yang positif dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Selain itu, Mariana Kristiyanti (2012) mengemukakan bahwa indikatorkinerja merupakan ukurankuantitatif dan kualitatifyang menggambarkantingkat pencapaiansasaran atau tujuan yg telahditetapkan. Indikatorkinerja berfungsisebagai dasardalam menilai sejauh mana kinerjapegawai sesuai dengan target yang direncanakan.

Dalam konteks administrasi, pegawai dipandang sebagai salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi. Irma Erawati, Muhammad Darwis, dan Muh. Nasrullah (2017) menyebutkan bahwapegawai merupakan sumber daya yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayananmasyarakat. Pegawai yang berkualitas, profesional, dan berintegritas akan mampu mendorong efektivitas organisasi. Hal ini diperkuat oleh Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, dan M. TirtanaSiregar (2018) yang menegaskan bahwa pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu.

Perbankan Syariah

Perbankan merupakan inti dari sistemkeuangan suatunegara. Bank berfungsi sebagai lembaga yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat melaluikegiatan perkreditan dan berbagailayanan keuanganlainnya, guna mendukung kelancaran kegiatan ekonomi nasional (Wafa, 2017). Dalam perkembangannya, muncul sistem perbankan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, yaitu Perbankan Syariah, yg beroperasi berdasarkan prinsip syariah dan menghindari praktik riba, gharar, serta maysir (Fitria, 2015).

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Pasal 1 Ayat 13, prinsipsyariah merupakanaturan perjanjianberdasarkan hukumIslam antarabank dan pihaklain dalam penyimpanandana atau pembiayaankegiatan usaha, antaralain melalui prinsip bagihasil (*mudharabah*), penyertaan modal (*musyarakah*), jual beli (*murabahah*), dan sewa (*ijarah*). Perbankan Syariah diharapkan mampu mendorong kemakmuran ekonomi, menciptakan keadilan sosial, serta pemerataan distribusi pendapatan (Husaeni, 2017)

Bank Umum Syariah

Bank Umum Syariah (BUS) merupakan lembagakeuangan yg memberikan layanan perbankan secaraluas dengan prinsipsyariah. Produk dan layanannya mencakup penghimpunan dana, pembiayaan, serta jasa keuangan lain yang sesuai dengan ketentuan Dewan Syariah Nasional. BUS berperan penting dalam menciptakan sistem keuangan yang adil, beretika, dan

inklusif dengan menjangkau seluruh lapisan masyarakat, termasuk sektor usaha kecil dan menengah.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Selain BUS, sistem perbankan syariah di Indonesia juga mencakup Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Berdasarkan Undang-Undang No.10 Tahun 1998, BPRS adalah lembaga keuangan yg beroperasi berdasarkanprinsip syariah, namun tidakmemberikan jasa lalulintas pembayaran. BPRS berfokus pada pelayanan pembiayaan bagi usaha mikro dan kecil, terutama di daerah, untuk mendorong pemerataan ekonomi masyarakat (Husaeni, 2017). Kegiatan BPRS meliputi penghimpunan dana melalui tabungan dan deposito berbasis *wadiah* dan *mudharabah*, serta penyaluran dana dalam bentuk jual beli (*murabahah*, *salam*, *ijarah*) dan pembiayaan bagi hasil (*mudharabah*, *musyarakah*).

BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Salah satu lembaga keuangan syariah yang beroperasi di tingkat daerah adalah BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Lembaga ini resmi beroperasi pada 1 April 2006 setelah memperoleh izin dari Bank Indonesia dengan nomor 8/24/KEP.GBI/2006. Pendirian BPRS ini merupakan hasil inisiatif para tokoh masyarakat dari wilayah Pandai Sikek dan Padang Laweh. Dengan visi "Menjadikan BPR Syariah Haji Miskin sebagai panutan bank pembiayaan rakyat syariah di Sumatera Barat," BPRS ini berkomitmen untuk mendukung perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah, serta mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat yang berlandaskan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah Islam.

Landasan Syariah

Dalam menjalankan kehidupan, setiap umat Islam perlu berpegang pada syariat sebagai pedoman yang mengatur seluruh aspek kehidupan, termasuk kegiatan ekonomi dan keuangan. Landasan syariah dalam sistem perbankan Islambersumber dari AlQur'an, Hadis, dan Ijma', yang menjadidasar dalam pelaksanaan seluruh transaksi agar sesuai dengan nilai-nilai Islam (Perbankan Syariah et al., 2023).

1. Al-Qur'an

Al-Qur'an menjadi sumberhukum utama dalammenetapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Dalam surah An-Nisa ayat 29, Allah SWT berfirman agar manusia tidak memakan harta dengancara yg batilkecuali melaluiperniagaan yg didasarkanatas kerelaanbersama. Ayat ini menjadi dasar larangan praktik riba dan penegasan pentingnya kejujuran dalam transaksi keuangan.

Selain itu, dalam Surah Shaad ayat 24, dijelaskan bahwa sebagian manusia yang berserikat sering berlaku zalim terhadap yang lain, kecuali mereka yang beriman dan beramal saleh. Ayat ini menegaskan pentingnya prinsip keadilan dan tanggung jawab dalam kerja sama bisnis atau kemitraan.

Adapun SurahAl-Ashr ayat 1–3 mengandung nilai-nilaikedisiplinan, keimanan, amal saleh, dan salingmenasihati dalamkebenaran sertakesabaran (Suryani et al., 2022). Menurut tafsir Al-Maraghi, surah ini memberikan pesan moral agar umat Islam senantiasa disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas, termasuk dalam bermuamalah.

2. Hadis

Hadis Nabi Muhammad SAW juga menjadi pedoman penting dalam prinsip muamalah Islam. Dalam hadis yg diriwayatkanoleh Abu Dawud (no. 2936), RasulullahSAW bersabda: "Sesungguhya Allah Azzawa Jalla berfirman: Aku pihakketiga dari duaorang yg berserikat selamasalah satunyatidak mengkhianatilainnya."

Hadis ini menegaskan bahwa Allah akan memberkahi kerja sama yang dijalankan dengan amanah, saling percaya, dan tanpa pengkhianatan. Prinsip ini menjadi dasar etika kerja sama dalam lembaga keuangan syariah seperti musyarakah dan mudharabah.

3. Ijma'

Ijma' merupakankesepakatan paraulama terhadapsuatu hukum syar'idalam hal-hal yg tidakdijelaskan secararinci dalamAl-Qur'an dan Hadis. Dalam konteks perbankan syariah, ijma' menjadi dasar legitimasi bagi praktik kerja sama ekonomi selama tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Sebagaimanadikemukakan oleh IbnuQudamah dalam Al-Mughni, para ulama telah sepakat atas keabsahan bentuk kerja sama (musyarakah) secara umum, meskipun terdapat perbedaan dalam beberapa rinciannya. Hal ini memperkuat dasar hukum bahwasistem perbankansyariah yg menggunakanprinsip bagihasil dankemitraan merupakan praktik yang sah menurut syariat.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran serta analisis mendalam mengenai efektivitas penerapan sistem absensi berbasis *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Pendekatan inidianggap relevan karena penelitiankualitatif mampu menjelaskan fenomena sosial yang terjadi secara alami berdasarkan perspektif subjek penelitian tanpa intervensi peneliti (Moleong, 2017). Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman makna, proses, serta interaksi yang terjadi di lingkungan kerja, khususnya dalam penerapan sistem absensi berbasis sidik jari sebagai upaya peningkatan kedisiplinan pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPRS HajiMiskin Pandai Sikek, yg berlokasi diKecamatan PandaiSikek, KabupatenTanah Datar, SumateraBarat. Lokasi tersebut dipilih secara purposif karena merupakan tempat penerapan sistem absensi fingerprint yang menjadi fokus penelitian. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2025 hingga seluruh rangkaian tahapan penelitian selesai dilaksanakan, mencakup tahap pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan.

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan terhadap informan yang memahami implementasi sistem absensi fingerprint serta dampaknya terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Informan utama dalam penelitian ini adalah Direktur Utama BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, Bapak Hendri Kamal, serta Kepala Bagian Umum/IT, Bapak Rinto. Selain itu, terdapat juga informan pendukung yaitu Ibu Titin Marlina selaku Teller, Ibu Siti Aminah selaku Staf, dan Bapak Marzuki selaku Satpam. Data sekunder diperoleh melalui telaah dokumen internal perusahaan, arsip kehadiran karyawan, serta literatur pendukung berupa buku, artikelilmiah, dan jurnal yg relevandengan topikpenelitian.

Teknik pengumpulandata dilakukanmelalui tiga metodeutama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasidilakukan untukmengamati secaralangsung perilaku dan kebiasaan karyawan dalam menggunakan mesin absensi fingerprint, serta untuk memahami pola kedisiplinan kerja yang terbentuk setelah penerapan sistem tersebut. Wawancara dilakukansecara semiterstruktur, memungkinkanpeneliti menggaliinformasi secara mendalam namun tetap berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Sementaraitu, teknikdokumentasi digunakanuntuk melengkapi hasil observasi dan wawancara dengan bukti-

bukti fisik berupa foto, laporan kehadiran, dan dokumen pendukung lainnya yg berkaitandengan penerapansistem absensidi BPRS Haji MiskinPandai Sikek.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari tiga komponen utama, yakni reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan pemilahan dan pemusatan perhatian terhadap informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu efektivitas pelaksanaan sistem absensi *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Selanjutnya, tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun hasil wawancara dan observasi ke dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun kutipan langsung dari informan agar hasil penelitian lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Selanjutnya, tahappenarikan kesimpulandilakukan secarainduktif, di mana penelitimenafsirkan pola-pola dan hubungan antar temuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenaiefektivitas sistem absensifingerprint dalammeningkatkan kedisiplinankerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, penerapan sistem absensi berbasis *fingerprint* telah berjalandengan baik danmemberikan pengaruhpositif terhadappeningkatan kedisiplinan pegawai. Sistem ini memungkinkan proses pencatatan kehadiran dilakukan secara otomatis, akurat, dan transparan. Pegawai tidak lagi dapat melakukan titip absen atau manipulasi data, karena sistem hanya mengenali kehadiran berdasarkan identitas biometrikindividu.

Dari hasil observasi dan wawancara, diketahuibahwa mayoritas pegawai merasa penerapan *fingerprint* membantu mereka menjadi lebih disiplin dalam mengatur waktu kehadiran dan kepulangan kerja. Selain itu, pihak manajemen menilai sistem ini efektif dalam mengontrol kedisiplinan pegawai serta mempermudah proses rekapitulasi data kehadiran. Namun demikian, ditemukan beberapa kendala teknis seperti gangguan pada alat, kesalahan deteksi sidik jari, dan keterlambatan akibat antrian penggunaan alat, meskipun hal tersebut tidak mengganggu secara signifikan terhadap efektivitas sistem.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkanbahwa penerapansistem absensi *fingerprint*merupakan salah satu bentuk implementasi kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Novita Andriani (2024) yang menjelaskan bahwa penerapan merupakan tindakan yang dilakukan baik oleh individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Dalam konteks BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, penerapan *fingerprint* dilakukan secara sistematis dan terencana agar dapat mewujudkan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Pendapat Elih Yuliah (2020) yang menyatakan bahwa penerapan merupakan kemampuan untuk membentuk hubungan sebab akibat antara tindakan dan tujuan juga relevan dengan hasil penelitian ini. Penerapan sistem *fingerprint* membentuk hubungan langsung antara tindakan kehadiran pegawai dengan hasil berupa peningkatan disiplin dan keteraturan kerja. Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa teknologi dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendukung kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Temuan ini juga sejalan dengan pandangan Khuzaimah dan Farid Pribadi (2022) bahwa penerapan merupakan kegiatan terencana untuk mencapai tujuan tertentu. Dalampelaksanaannya di BPRS HajiMiskin PandaiSikek, penerapan *fingerprint* tidak hanya sekadar penggunaan teknologi, melainkan bagian dari upaya mewujudkan tata kelola kerja yang profesional dan berintegritas. Manajemen berperan penting dalam memastikan bahwa seluruh pegawai memahami tujuan dan manfaat dari sistem tersebut, sehingga penerapannya berjalan optimal.

Selain itu, sesuai dengan pendapat Mustika Abidin (2019) yang menegaskan bahwapenerapan merupakanserangkaian upayauntuk mewujudkankonsep yg direncanaan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *fingerprint* merupakan realisasi dari konsep kedisiplinan yang diintegrasikan dengan nilai-nilai Islami seperti amanah, tanggung jawab, dan kejujuran. Pegawai tidakhanya dituntut untuk hadir tepat waktu, tetapijuga menumbuhkan kesadaran moral bahwa disiplin adalah bagian dari etika kerja Islami.

Dengan demikian, penerapan sistem absensi *fingerprint* di BPRS HajiMiskin PandaiSikek dapatdisimpulkan sebagai bentuk aktualisasi nilai-nilai profesionalisme yang berpadu dengan prinsip syariah. Proses penerapannya menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara tindakan (penggunaan sistem absensi biometrik) dengan hasil (peningkatan kedisiplinan dan akuntabilitas kerja). Meskipun masih terdapat kendala teknis, penerapan ini telah memberikan dampak positif dalam membangun budaya kerja yang disiplin, transparan, dan sesuai dengan prinsip maqashid syariah.

KESIMPULAN

Hasil penelitianini menunjukkanbahwa penerapan sistem absensi fingerprint di BPRS HajiMiskin PandaiSikek memiliki kontribusi signifikan dalammeningkatkan kedisiplinan dan akuntabilitas pegawai. Melalui penerapan teknologi biometrik, proses pencatatankehadiran menjadi lebihakurat, objektif, dan transparan, sehingga meminimalisir praktik manipulasi data serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja. Sistem ini tidakhanya berfungsisebagai alat kontrol, tetapijuga sebagaiinstrumen pembinaan disiplin kerja yg berlandaskan nilai-nilai Islami.

Dari aspek internal, keberhasilan implementasi sistem ini didukung oleh komitmen manajemen dalam membangun budaya kerja yang profesional, transparan, dan berkeadilan. Pihak manajemen berperan aktif tidak hanya dalam pengawasan, tetapi juga melalui edukasi dan pembentukan etos kerja Islami berbasis amanah dan tanggung jawab. Halini sejalan denganprinsip maqāṣidal-syarī‘ah, khususnyadalam menjagaamanah pekerjaan (hifz al-‘amal) dan perlindungan terhadap aset lembaga (hifz al-māl). Meskipun demikian, ditemukan pula beberapa kendala teknis seperti gangguan perangkat, antrian penggunaan, serta keterbatasan pemahaman sebagian pegawai terhadap makna strategis sistem tersebut bagi peningkatan kinerja dan akuntabilitas lembaga.

Jika ditinjau melalui perspektif penerapan kebijakan publik (Novita Andriani, 2024) dan teori manajemen kinerja, sistem absensi fingerprint di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek telah memenuhi unsur efektivitas implementasi, yakni adanya kejelasan tujuan, dukungan sumber daya, serta komitmen pelaksana. Namun, pada tataran implementatif, pemahaman konseptual pegawai mengenai hubungan antara kedisiplinan dan kinerja organisasi masih perlu diperkuat melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan sistem absensi fingerprint dapat dikategorikan sebagai inovasi manajerial yang efektif, namun belum mencapai tingkat optimal dalam membentuk kesadaran disiplin yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil temuan dan analisis di atas, peneliti memberikan beberapa rekomendasi strategis sebagai berikut:

Pertama, Bagi BPRS HajiMiskin PandaiSikek, disarankan untukmeningkatkan sosialisasi danpelatihan internal yang menekankan pentingnya sistem fingerprint bukan hanya sebagai alat absensi, tetapi sebagai bagian dari pembinaan nilai-nilai disiplin dan amanah kerja Islami. Pelatihan berkala terkait fungsi, manfaat, dan nilai spiritual sistem perlu dilakukan agar pemahaman pegawai menjadi lebih komprehensif. Evaluasi teknis dan pemeliharaan rutin alat juga harus diperkuat guna menjaga keandalan data dan mencegah kesalahan sistem.

Kedua, Dari sisi manajemen kelembagaan, BPRS perlu mengembangkan mekanisme penghargaan (reward system) bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi sebagai bentuk apresiasi terhadap perilaku kerja positif. Selain itu, pembinaan berbasis nilai-nilai syariah seperti keadilan, kejujuran, dan ketepatan waktu perlu diintegrasikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia agar tercipta budaya kerja Islami yang berkelanjutan.

Ketiga, Untuk peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian denganpendekatan kuantitatifuntuk mengukursecara lebih objektif pengaruhsistem fingerprint terhadapkinerja dan kepuasan kerja pegawai. Penelitianjuga dapat diperluas ke lembaga keuangan syariah lain guna memperoleh gambaran komparatif terkait efektivitas sistem ini terhadap budaya organisasi Islami dan tata kelola kelembagaan.

Dengan penerapan yang lebih sistematis dan berbasis nilai-nilai syariah, sistem absensi fingerprint tidakhanya berfungsisebagai instrumenpengawasan, tetapi jugamenjadi sarana pendidikan moral dan profesionalisme kerja bagi seluruh pegawai BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, A. M. (2019). Pengaruh kegiatan keagamaan terhadap pengembangan kecerdasan spiritual siswa di lembaga pendidikan formal. An-Nisa, 12(1), 570–582.

Adhimah, M. F. (2022). Implementasi model Project Based Learning (PJBL) dalam pengelolaan perkebunan dan herbal untuk menumbuhkan sikap kewirausahaan siswa SMK Negeri 2 Batu. Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH), 1(2), 460–478.

Amalia, B., & Dwianto, A. S. (2023). engaruh gaya kepemimpinan dan penggunaan sistem absensi fingerprint terhadap kedisiplinan karyawan di divisi produksi PT Autoplastik Indonesia, *4*(2), 1–16.

Andriani, N. (2024). Efektivitas penerapan absensi fingerprint Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Universitas Muhammadiyah Makassar.*

Arianty, N. (2014). Pengaruhbudaya organisasiterhadap kinerjapegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 14*(2), 144–150.

Arisandi, Y. T. (2018). Analisis efektivitas penggunaan platform e-commerce terhadap pertumbuhan usaha kecil dan menengah di pusat industri sandal dan sepatu Wedoro, Kabupaten Sidoarjo. *Administrasi Negara*, 1–8.

Budiani, N. W. (2017). Efektivitas program penanggulangan pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Sosial (Input), 2*(1), 49–57.

Diansi, L. F. (2023). Efektivitas absensi elektronik fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga. *Jurnal Administrasi Publik*, 1–12.

Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, *3*(1), 13–20.

Fitria, T. N. (2015). Perkembangan bank syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 1*(2), 75–87.

Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2021). Analisis efektivitas penerapan model absensi fingerprint dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. *Jurnal EMBA, 9*(2), 900–906.

Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, 2*(1), 52–61.

Husaeni, U. A. (2017). Determinan pembiayaan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia. *Esensi, 7*(1), 49–62.

Indrayani, F. K. (2017). Efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Saradan Kabupaten Madiun. *Jurnal Administrasi Publik, 1*(1), 1–12.

Kristiyanti, M. (2012). Peranindikator kinerjadalam mengukurkinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, *3*(3), 103–123.

Kusumawati, E. (2023). Efektivitas kerja guru. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6*(3), 1487–1492.

Muhammadiyah, B., & Surya, Y. (2018). Analisis efisiensi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia dengan metode Data Envelopment Analysis (DEA) periode 2016–2019. *Digilib UIN Sunan Kalijaga*, 4–10.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA), 1*(1), 9–25.

Nadhiyatul, A. P., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial (EMBISS), 5*(2), 149–153.

Sabri, A. (2018). Efektivitas fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. *Skripsi, Universitas Ar-Raniry*.

Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1*(1), 85–95.

Syafaruddin, S., Masse, A., dkk. (2022). Efektivitaspenerapan absensielektronik dalam meningkatkandisiplin ASN di Kantor KecamatanBatuputih KabupatenKolaka Utara. *Journal of Public Administration, 1*(2), 23–47.

Ummah, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Wardani, W. (2020). Ukuranefektivitas pemungutanpajak bumi dan bangunanoleh petugas pemungutpajak di Desa Rawaapu KecamatanPatimuan KabupatenCilacap. *Jurnal Administrasi Publik, 2*(2), 4–5.

Windy, O., Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Kristiana, A. (2020). Pengaruhefektivitas penerapanabsensi fingerprintdi Badan PengelolaanPendapatan Keuangandan Aset Daerah KabupatenBrebes. *Journal of Economics and Management (JECMA), 1*(1), 23–32.*

Yuliah, E. (2020). Implementasikebijakanpendidikan. *Jurnal Kebijakan Pendidikan, 30*(2), 129–153.