

SKRIPSI

IMPLEMENTASI *FINGERPRINT* DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETOS KERJA MUSLIM

**(Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk
Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur)**

Oleh:

**LINA APRIYANI
NPM. 1502040163**



**Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M**

**IMPLEMENTASI *FINGERPRINT* DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF
ETOS KERJA MUSLIM
(Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk
Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

LINA APRIYANI
NPM. 1502040163

Pembimbing I : Nizaruddin, S.Ag., M.H.
Pembimbing II : Esty Apridasari, M.Si.

Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M**

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqsyahkan
Saudara Lina Apriyani**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **LINA APRIYANI**
NPM : 1502040163
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **IMPLEMENTASI *FINGERPRINT* DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETOS
KERJA MUSLIM (Studi Kasus PT. Berjaya Tapioka di Desa
Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur)**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqsyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, April 2020

Pembimbing I,



Nizaruddin, S.Ag.,MH.
NIP. 19740302 199903 1 001

Pembimbing II,



Esty Apridasari, M.Si
NIP. 19880427 201503 2 005

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI *FINGERPRINT* DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETOS KERJA MUSLIM (Studi Kasus PT. Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur)**

Nama : **LINA APRIYANI**
NPM : 1502040163
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, April 2020

Pembimbing I,



Nizaruddin, S.Ag.,MH.
NIP. 19740302 199903 1 001

Pembimbing II,



Esty Apridasari, M.Si
NIP. 19880427 201503 2 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. : 1884/In-28.3/D/PP.09/06/2020

Skripsi dengan Judul: IMPLEMENTASI *FINGERPRINT* DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETOS KERJA MUSLIM (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di dEsa Kedaton Induk kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur), disusun Oleh: LINA APRIYANI, NPM: 1502040163, Jurusan: Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Rabu/10 Juni 2020.

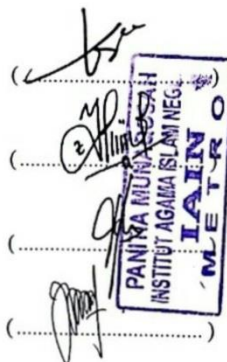
TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Nizaruddin, S.Ag.,MH.

Penguji I : Zumaroh, M.E.Sy

Penguji II : Esty Apridasari, M.Si

Sekretaris : Dian Oktarina, M.M



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



[Signature]
Drs. Ningsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

**IMPLEMENTASI *FINGER PRINT* DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF
ETOS KERJA MUSLIM
(Studi Kasus PT Berjaya Tapioka Di Desa Kedaton Induk Kecamatan
Batanghari Nuban Lampung Timur)**

Oleh
**LINA APRIYANI
NPM. 1502040163**

PT Berjaya Tapioka Indonesia dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, menerapkan sistem absensi *Finger Print* dengan tujuan dapat mempermudah mengontrol, mengawasi dan mengevaluasi tingkat kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan adalah suatu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap orang, karena dengan disiplin seluruh aktivitas orang menjadi lebih teratur dan terarah. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayakan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dianggap menjadi tanggungjawabnya. Disiplin kerja dapat diketahui melalui absensi kerja. Di PT Berjaya Tapioka Indonesia tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Masih terdapat karyawan yang sering terlambat datang dan tidak masuk kerja. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin dapat menghambat proses kerja pabrik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi *finger print* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perspektif etos kerja muslim di PT Berjaya Tapioka Indonesia Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dan bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Kemudian teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bersifat deskriptif maka data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, dan menganalisis.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan diberlakukannya absensi *finger print* di PT Berjaya Tapioka, kedisiplinan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan yang cukup baik. Namun, beberapa alasan karyawan yang menjadi lebih disiplin bukan karena sepenuhnya mematuhi peraturan, tetapi mereka takut akan dikenakan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Islam mewajibkan manusia untuk bekerja tetapi bukan asal bekerja yang hanya sekedar untuk mendapatkan gaji semata, akan tetapi bekerja merupakan media untuk membuktikan bahwa manusia adalah khalifah yang patuh mengikuti perintah Allah SWT. Dalam etos kerja muslim, seseorang yang bekerja diharuskan mempunyai sikap yang ikhlas, menghargai waktu, jujur dan bertanggungjawab..

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163
Jurusan : Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa Skripsi secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali, bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, April 2020

Yang Menyatakan,



Lina Apriyani
NPM. 1502040163

MOTTO

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehat supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya dalam kesabaran.” (Q.S Al-Asr : 1-3)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 482

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Suhartono dan Ibu Puji Rahayu yang telah mendidik dan membesarkanku dengan penuh rasa kasih sayang dan selalu mendo'akan dalam studi serta selalu berdo'a untuk keberhasilanku.
2. Adikku tercinta Rizki Dwi Ridho Ramadhan telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.
3. Orang yang selalu memberikan motivasi sekaligus teman yang selalu ada lima Coro (Desi Wahyuningsih, Masrifatul Khasanah, Rana Berlian S dan Selly Mentari), dan Fazar Galih Saftandi sebagai orang yang spesial serta sahabat-sahabat seperjuangan Ekonomi Syari'ah angkatan tahun 2015.
4. Almamater IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Bapak Dharma Setyawan, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
4. Bapak Nizaruddin, S.Ag., M.H selaku pembimbing I yang telah memberi bimbingan, masukan, dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Esty Apridasari, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, mengarahkan dan memberikan masukan untuk skripsi ini.
6. Seluruh dosen serta segenap Civitas Akademik Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Ekonomi Syariah.

Metro, Juni 2020
Peneliti,



Lina Apriyani
NPM. 1502040163

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	9
C. Tujuan Penulisan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Penelitian Relevan	10
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Disiplin Kerja Karyawan	14
1. Pengertian Disiplin	14
2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	15
3. Indikator Disiplin Kerja Karyawan.....	16
4. Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai	19
B. Absensi Finger Print	20
1. Pengertian Absensi Finger Print	20
2. Keunggulan dan Kekurangan Absensi Finger Print.....	21
3. Tujuan Penggunaan Absensi Finger Print	24

C. Etos Kerja Muslim	24
1. Pengertian Etos Kerja Muslim	24
2. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis dan Sifat Penelitian	27
B. Sumber Data	28
C. Teknik Pengumpulan Data	30
D. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
B. Implementasi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim	38
C. Analisis Implementasi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim	44
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Rekap Absensi Karyawan Pada Bulan November 2019 Berdasarkan Waktu Kedatangan di PT Berjaya Tapioka Kedaton Induk Lampung Timur	7

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi PT Berjaya Tapioka.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Bimbingan Skripsi
2. Alat Pengumpulan Data (APD)
3. Surat Izin Research
4. Surat Tugas Research
5. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu perkembangan teknologi informasi yang penting adalah semakin dibutuhkannya penggunaan alat pengolah data yang berfungsi untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Salah satunya yaitu penggunaan *Finger Print* sebagai sistem absensi.

Finger Print merupakan salah satu bentuk biometrika sebuah teknologi baru yang memiliki fungsi utama untuk mengenali manusia melalui sidik jari, mata, wajah, atau bagian tubuh yang lain. *Finger Print* berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih berat.¹

Penerapan absensi (*finger print*) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing karyawan. Karena pada absensi manual, atasan tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan karyawan tersebut datang dan pulang, karyawan bisa merapel di hari lain atau menitip absen pada karyawan lain

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai

¹ Eko Nugroho, *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), 17.

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.² Tetapi untuk mengatur unsur manusia ini sangat sulit dan rumit, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan sebagainya yang tidak bisa diatur sepenuhnya oleh organisasi seperti mesin, uang atau material tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.³

² Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, Ed Revisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 14.

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 85.

Kedisiplinan adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena dengan disiplin seluruh aktivitas orang menjadi lebih teratur dan terarah. Namun semakin berkembangnya zaman kedisiplinan dalam bekerja semakin kurang diperhatikan oleh karyawan, banyak karyawan yang mengabaikan disiplin kehadiran dan mementingkan kepentingan pribadinya. Hal tersebut terjadi dikarenakan lemahnya sistem absensi yang diterapkan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.⁴ Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia tersebut. Jika ia bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan maka peningkatan derajat akan mengikuti sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.

Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Dimana para karyawan muslim menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan suatu setengah hati. Karenanya setiap muslim tidak akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, atau asal mendapat gaji. Akan tetapi kesadaran bekerja secara sungguh-sungguh serta dilandasi

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 193.

dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari kepribadian seorang muslim.

Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al Qur'an yg memerintahkan disiplin dalam artian ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surah An Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An Nisa: 59)⁵

Berdasarkan ayat di atas terlihat jelas bahwa betapa pentingnya dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat. Salah satu disiplin yang harus dijalani adalah disiplin masuk kerja pada hari kerja. Bahkan masalah kedisiplinan karyawan sering dijadikan point penting pada peraturan yang dibuat. Pada saat ini, salah satu masalah paling umum yang dimiliki oleh setiap bisnis atau perusahaan adalah kehadiran karyawan. Absensi karyawan adalah hal yang sangat mempengaruhi produktivitas serta pengeluaran perusahaan. Ketika karyawan absen, maka proses produksi akan terhambat. Tentu butuh waktu yang lama untuk menyelesaikan proses produksi tersebut.

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 69

Absen adalah ketidakhadiran karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan bekerja.⁶ Sistem absensi yang diterapkan oleh perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual. Sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah ditipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja karyawan.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada bapak Dwi Yuniarto kepala bagian personalia di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Lampung Timur, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan tepung tapioka atau biasa disebut tepung aci, beliau mengatakan bahwa di pabrik tersebut ketika menggunakan sistem absensi manual yaitu absensi daftar hadir di kertas sering kali daftar hadir tersebut dimanipulasi. Daftar hadir tersebut dimanipulasi dikarenakan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu sering terlambat datang dan tidak masuk pada saat jam kerja. Jumlah karyawan yang ada di PT Berjaya Tapioka yaitu 118 orang.⁷

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada karyawan PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Lampung Timur. Beberapa karyawan yang terdiri dari 10 orang, diantaranya 5 orang mengatakan bahwa mereka sering terlambat datang, ketika mereka belum datang pada saat jam kerja yang telah ditetapkan oleh pabrik mereka akan meminta kepada teman nya untuk menuliskan nama nya di absen kertas yang sudah tersedia. Hal tersebut menandakan bahwa kurangnya sikap jujur karyawan. Kemudian 5 orang

⁶ Istijanto, M.M., M.com, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 195.

⁷ Bapak Dwi Yuniarto, wawancara 17 september 2019, pukul 09.30

karyawan juga mengatakan bahwa mereka tidak bisa masuk kerja pada saat jam kerjanya berlangsung.⁸

Menurut peneliti sikap karyawan tersebut tidak sesuai dengan etos kerja, dimana karyawan tersebut seharusnya dapat menjalankan tanggungjawabnya sebagai karyawan. Adanya karyawan yang kurang menghargai pentingnya waktu dalam bekerja dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dimana seharusnya waktu tersebut dapat dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dari hasil wawancara, peneliti melihat bahwa PT Berjaya Tapioka telah memasang mesin elektronik *Finger Print* di samping pintu masuk kantor dengan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Diberlakukannya sistem absensi sidik jari (*Finger Print*) pada PT Berjaya Tapioka disebabkan berbagai alasan, diantaranya untuk meminimalisir karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu penerapan sistem absensi *Finger Print* ini diharapkan dapat mengatasi masalah pelanggaran kedisiplinan oleh karyawan yang tidak masuk bekerja dengan cara menitipkan absen pada rekan kerjanya dan untuk membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Wawancara kepada bapak Dwi Yuniarto selaku kepala bagian personalia, beliau mengatakan bahwa setelah penggunaan mesin absensi *finger print* masalah kehadiran karyawan dapat terpantau dengan jelas tetapi tetap saja masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk

⁸ Karyawan PT Berjaya Tapioka, *Wawancara* 18 September 2019, pukul 10.00

kerja dikarenakan beberapa alasan salah satunya yaitu roda kendaraan yang mereka gunakan bocor di tengah perjalanan. Setiap bulan nya hasil evaluasi daftar hadir karyawan juga tidak selalu sama, terkadang meningkat dan menurun.⁹

Berikut daftar hadir karyawan yang sering melakukan pelanggaran jam kerja yaitu terlambat datang dan tidak masuk kerja pada bulan November 2019, berdasarkan laporan evaluasi bulanan absensi *Finger Print* di PT Berjaya Tapioka Kedaton Induk Lampung Timur:

Tabel 1.1
Rekap Absensi Karyawan Pada Bulan November 2019
Berdasarkan Waktu Kedatangan di PT Berjaya Tapioka
Kedaton Induk Lampung Timur

No	Nama Karyawan	Keterangan					
		Hari Kerja	Masuk Kerja	TH	T	M	TW
1	Suhadi Yuwarno	30	19	2	6	10	1
2	Sahat Khosasi	30	14	1	2	11	-
3	Rusmiyati	30	26	-	7	13	6
4	Suyatno	30	30	-	6	16	8
5	Sukamto	30	27	-	5	20	2
6	Andrianto	30	28	-	2	25	1
7	Yustini	30	24	1	4	17	2
8	Endaryani	30	25	3	9	11	2
Jumlah				7	41	123	22

⁹ Bapak Dwi Yuniarto, *wawancara* 30 November 2019

No	Nama Karyawan	Keterangan					
		Hari Kerja	Masuk Kerja	TH	T	M	TW
1	Walayah	30	29	-	5	20	4
2	Hanifah Lutfi	30	27	-	3	18	6
3	Widya	30	25	1	5	16	3
4	Tumini	30	20	1	5	14	-
5	Rendi	30	28	-	4	15	9
6	Istadi	30	20	-	3	10	7
7	Edi	30	23	3	-	11	9
Jumlah				5	25	104	38

Keterangan Tabel

TH : Tidak Hadir

T : Terlambat

M : Mendahului

TW : Tepat Waktu

Dari hasil tabel 1, mengenai rekap absensi karyawan pada bulan November 2019 berdasarkan waktu kedatangan di PT Berjaya Tapioka Kedaton Induk Lampung Timur, dapat terlihat bahwa dengan *fingerprint* ternyata masih ditemukan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Terlihat dengan jelas bahwa dari 11 karyawan, masih ada 15 karyawan yang tidak disiplin diantaranya 7 karyawan sering tidak hadir dan 8 karyawan yang sering terlambat datang. Untuk yang terlambat datang akan dikenakan sanksi setiap pertiga puluh menit terlambat akan ada pengurangan persenan dari penilaian 0.5%. Sedangkan 103 karyawan lainnya cukup disiplin dalam bekerja.

Fakta diatas menggambarkan sebuah fenomena menarik yaitu karyawan yang disiplin tersebut lebih dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi atau disebabkan oleh hal lainnya. Demikian pula sebaliknya karyawan yang tidak disiplin apakah memang etos kerjanya rendah atau terdapat faktor lain yang mempengaruhi.

Di sinilah terdapat point penting sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Implementasi *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT. Berjaya Tapioka Di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur)”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana implementasi *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perspektif etos kerja muslim di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur”?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai di dalam penelitian ini adalah mengetahui implementasi *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perspektif etos kerja muslim di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil ini yaitu dapat memberikan pengetahuan tentang sistem informasi manajemen khususnya tentang *Finger print* (absensi sidik jari) dalam meningkatkan disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran atau masukan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

D. Penelitian Relevan

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*prior research*) tentang persoalan yang akan dikaji. Penulis mengungkapkan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu dalam bagian ini perlu dilakukan tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu sehingga dapat ditemukan dimana posisi perbedaan dari hasil penlitian masing-masing. Beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu:

Skripsi yang ditulis oleh Faisal Ali Ahmad dengan judul *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan*

Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor Jawa Barat).¹⁰ Dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara langsung, dan data-data instansi terkait. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi elektronik memberikan pengaruh yang baik pada pendisiplinan kerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Institut Pertanian Bogor.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Faisal dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini memfokuskan tentang implementasi *Finger Print* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Kecamatan Batangharin Nuban Lampung Timur, penelitian ini ingin melihat bagaimana implementasi *Finger Print* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Sedangkan Faisal memfokuskan penelitiannya pada hubungan absensi sidik jari (*Finger Print*) dengan motivasi dan kinerja karyawan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Institut Pertanian Bogor, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan absensi elektronik memberikan pengaruh yang baik pada pendisiplinan kerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Institut Pertanian Bogor.

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Noor Adjkiya (2013) "*Pengaruh Implementasi Kebijakan Tentang Absensi Sidik Jari (Finger Print) Terhadap*

¹⁰ Faisal Ali Ahmad, *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*, (Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2006), diunduh pada 10 September 2019

Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung".¹¹

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan populasi adalah semua pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Penelitian ini mengukur sejauh mana tingkat disiplin pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, dan hasilnya menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) memberikan pengaruh yang tinggi terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Noor Adjkiya dengan penelitian adalah pada penelitian ini memfokuskan bagaimana implementasi *Finger Print* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Kecamatan Batangharin Nuban Lampung Timur, penelitian ini ingin melihat bagaimana implementasi *Finger Print* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Sedangkan Nurul Noor Adjkiya memfokuskan penelitiannya pada pengaruh implementasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dan hasil penelitiannya fokus pada disiplin kerja.

Skripsi yang ditulis oleh Erna Maeyasari (2012) "*Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di*

¹¹ Nurul Noor Adjkiya, *Pengaruh Implementasi Kebijakan Tentang Absensi Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung*, (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2013), diunduh pada 10 September 2019

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak".¹² Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi fingerprint di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak 76,9 persen dengan tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil sebesar 80,5 persen. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kedisiplinan dapat menggunakan absensi fingerprint.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Erna Maeyasari dengan penelitian adalah pada penelitian ini memfokuskan bagaimana implementasi *Finger Print* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Kecamatan Batangharin Nuban Lampung Timur, penelitian ini ingin melihat bagaimana implementasi *Finger Print* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Sedangkan Erna Maeyasari memfokuskan penelitiannya pada Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi *Fingerprint* di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak 76,9 persen dengan tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil sebesar 80,5 persen.

¹² Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*, (Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012), diunduh pada 11 September 2019

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja Karyawan

1. Pengertian Disiplin

Pada kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam buku Edi Sutrisno, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹

Menurut Indah, mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.²

¹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 85.

² Indah Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), 182

Menurut Terry dalam buku Edi Sutrisno, mengatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakan disiplin.³

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:⁴

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi di usahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 87.

⁴ A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 129.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi, pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya, pengenaan sanksi di prakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang bewenang untuk itu.

3. Indikator Disiplin Karyawan

Banyak indikator yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya⁵:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 195-198.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, bersikap baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik(kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa(pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendanya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh

bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi itu baik.

4. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain⁶:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 94.

B. Absensi *Finger Print*

1. Pengertian Absensi *Finger Print*

Finger Print berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberikan gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih berat.⁷

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.⁸

Menurut Cahyana, menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.

Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi sumber daya manusia maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang memanipulasi data kehadiran apabila pengawasan tidak dilakukan dengan semestinya.

⁷ Eko Nugroho, *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), 17.

⁸ *Ibid*, 21.

2. Keunggulan dan Kekurangan Mesin Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)

a. Keunggulan Mesin Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)

Dan berikut ini adalah beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi *Finger Print* sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulan:⁹

1) Kenyamanan

Dimulai registrasi yang simpel, karyawan tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupu kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan. Yang kita lakukan hanya menaruh jari kita tepat diatas sensor sidik jari.

2) Keamanan

Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari seseorang berbeda-beda. Jadi pengguna tidak bisa menitipkan absensinya seperti yang dilakukan menggunakan absensi tanda tangan.

3) Efektivitas Waktu

Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari. Dalam absensi lebih cepat dari pada *amano*,

⁹ Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*, (Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012), 25.

barcode apalagi tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan 0.5 detik. Absensi sidik jari mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu *database*. Dengan absensi sidik jari data dapat terpusat walau diluar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kita tidak perlu repot merekap maual satu persatu. Semuanya bisa di bilang “*Just Click*”. Dengan faktor ini kita bisa meningkatkan produktivitas berdasarkan kedisiplinan.

4) Efisiensi Biaya

Absensi sidik jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata. Atau dengan *amano* yang setiap bulannya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun perawatan (*maintenance*) yang repot. Dengan absensi sidik jari juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat bangkrut perusahaan.

b. Beberapa kekurangan yang terdapat dalam *Finger Print* diantaranya:

1) Sering terjadi kesalahan dalam proses identifikasi

Mesin ini memiliki kelemahan yang pertama yaitu seringnya terjadi kesalahan pada saat pemindaian dikarenakan *scanner* tidak bisa mendeteksi sidik jari seseorang bila *scanner* dalam kondisi kotor karena terdapat banyak sekali bekas sidik jari yang menempel, basah karena sering terkena air atau keringat dari

jari seseorang dan *scanner* terkena cahaya secara langsung sehingga kinerja sistem menurun dan proses identifikasi harus diulang.

2) Membutuhkan perawatan yang rutin

Untuk tetap menjaga supaya *scanner* bisa bekerja dengan maksimal tidak mengalami penurunan sistem, perawatan yang rutin perlu dilakukan agar *scanner* tetap bersih setiap saat untuk mencegah terjadinya kesalahan. Dalam membersihkannya pun tidak boleh menggunakan air atau lap basah karena masih sangat rentan kerusakan yang disebabkan oleh air.

3) Kinerja *scanner* kurang maksimal

Scanner memiliki kelemahan dimana sistem sensor tidak bisa mendeteksi jari yang basah, terlalu kering, terkelupas, kotor, dan juga tertutup oleh tinta. Oleh karena itu, sebelum melakukan proses identifikasi, jari seseorang harus dalam keadaan bersih dan kering.)

3. Tujuan Penggunaan Absensi *Finger Print*

Tujuan dari penggunaan sidik jari (*Finger Print*) sebagai mesin absensi yaitu¹⁰:

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

¹⁰ Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*, (Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012), 26.

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

C. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari kata Yunani yaitu *etos* dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja, dari kata ini lahirlah kata "*ethic*" yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun.¹¹

Etos merupakan sikap, cara berbuat yang mencerminkan kesungguhan atau semangat terhadap nilai bekerja. Etos kerja dapat

¹¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 25.

diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.¹²

Etos kerja Islam merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk membuktikan bahwa seseorang tersebut merupakan hamba Allah yang menjadi khalifah di bumi yang telah menguasai dunia dan menempatkan diri sebagai masyarakat yang terbaik.

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja didalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan, termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.¹³

2. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut¹⁴:

¹² Srijanti, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 139.

¹³ Ovi Setya Prabowo, *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Fisik Dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Pati*, Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008) dalam <http://eprints.ums.ac.id/5438/2/B100010180.pdf>, diakses tanggal 02 september 2019

¹⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002),. 73-124.

- a. Kecanduan terhadap waktu
- b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- c. Memiliki kejujuran
- d. Memiliki komitmen
- e. Istiqomah atau kuat pendirian
- f. Disiplin
- g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
- h. Kreatif
- i. Bertanggung jawab
- j. Memiliki harga diri
- k. Memiliki jiwa kepemimpinan
- l. Memiliki jiwa wiraswasta
- m. Mandiri
- n. Harus mencari ilmu
- o. Tangguh dan pantang menyerah
- p. Berorientasi pada produktivitas

Dalam Islam etos kerja yang baik sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja adalah menghargai waktu, ikhlas kejujuran dan komitmen yang menyebabkan seseorang akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Menurut Abdurrahmat Fatoni penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi yang menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.¹

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti melakukan penelitian lapangan untuk mengetahui tentang Implementasi *Finger Print* dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim. Adapun lokasi penelitian yang akan dilakukan di PT Berjaya Tapioka di desa Kedaton Induk Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, karena penelitian ini berupa pengungkapan fakta yang telah ada dan menjadi suatu penelitian yang terfokus pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

¹ Abdurrahmat Fatoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 96.

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dengan “menggambarkan secara objektif dari objek yang diteliti, dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden sehingga mendapatkan data-data yang diperlukan”.²

Sehingga peneliti dapat mengetahui secara langsung data hasil wawancara atau observasi yang telah dilakukan dan mendapatkan bukti kebenaran dalam proses penelitian.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami untuk mengetahui secara mendalam kondisi dilapangan secara nyata berupa gambaran dan keterangan-keterangan mengenai Implementasi *Finger Print* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim

B. Sumber Data

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka yang diperoleh juga tidak sesuai dengan yang diharapkan.³ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data yaitu: sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan digali langsung dari sumber pertama atau subyek penelitian. Maka proses pengumpulan

² M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansyur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Arr-Ruzz Media, 2012), 25.

³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2013), 129.

datanya perlu dilakukan dengan memerhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan subyek penelitian.⁴ Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan langsung dari sumber utamanya yaitu Bapak Dwi Yuniarto selaku kepala bagian personalia PT Berjaya Tapioka di desa Kedaton Induk Kecamatan Batangharinuban Lampung Timur.

Di dalam penelitian ini, karyawan yang ada di PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Lampung Timur berjumlah 118 orang. Peneliti dalam memilih informan sebanyak 10 orang karyawan berdasarkan teknik *purposive sampling* yaitu berdasarkan dua kriteria, sering terlambat datang kerja dan sering tidak masuk kerja.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber kedua/sekunder. Dapat juga dikatakan bahwa data sekunder adalah bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap dari sumber data primer. Data sekunder diperoleh dari informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti buku-buku, skripsi, antara lain Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Pribadi Muslim.

⁴ Suraya Murcitaningrum, *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Ed: Pertama*, (Yogyakarta: Prudent Media, 2013), 20.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.⁵ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan-keterangan. Tanpa wawancara peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden. Adapun jenis wawancara menurut prosedurnya yaitu :

a. Wawancara bebas

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana *interview* tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan *sinterviewer* (orang yang diwawancari). Dalam banyak hal wawancara bebas akan lebih mendekati pembicaraan bebas atau *free talk* sehingga menemukan kualitas wawancara.

b. Wawancara terpimpin

⁵ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Grasindo, 2002), 110.

Ciri pokok wawancara terpimpin ialah bahwa pewawancara terikat oleh suatu fungsi bukan saja sebagai pengumpul data dengan maksud penelitian yang telah dipersiapkan, serta ada pedoman yang memimpin jalannya tanya jawab. Dengan adanya pedoman atau panduan pokok-pokok masalah yang akan diselidiki akan memudahkan dan melancarkan jalannya wawancara.

c. Wawancara bebas terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang. Pedoman *interview* berfungsi sebagai pengendali jangan sampai proses wawancara kehilangan arah.⁶

Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara bebas terpimpin. Dalam jenis wawancara ini dapat ditanyakan langsung persoalan-persoalan yang dibutuhkan oleh peneliti ada tidak nya pengaruh penggunaan *fingerprint* kepada karyawan dalam bekerja sehingga komunikasi dapat berjalan dengan bebas dan leluasa tetapi tepat terarah pada permasalahan sehingga wawancara yang dilaksanakan tidak terlalu tegang.

⁶ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2008), 83-85.

Didalam teknik ini yang menjadi sasaran untuk diwawancarai adalah kepala bagian personalia dan karyawan yang bekerja di PT Berjaya Tapioka. Adapun karyawan yang akan diwawancarai berjumlah 10 orang, yaitu 5 orang yang sering terlambat datang (Bapak Dawam, Bapak Kimin, dan Ibu Idah, Ibu Kuntar, Ibu Yati) dan 5 orang yang sering tidak masuk kerja (Ibu Widya, Ibu Tumini, Ibu War, Ibu Endang, Bapak Gatot).

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu.⁷ Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan sesuai dengan masalah penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian, dokumentasi bisa berbentuk tulisan dan gambar dari seseorang.

Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara peneliti. Dengan dokumentasi, peneliti mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berkenaan dengan keadaan dan keterangan yang berkaitan dengan Implementasi *Finger Print* dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT. Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Lampung Timur).

⁷ W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), 123.

D. Teknik Analisis Data

Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data-data yang ada.⁸ Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain dengan cara memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁹

Proses untuk mendapatkan ilmu agar memiliki nilai kebenaran harus dilandasi oleh cara berfikir yang rasional berdasarkan logika dan berpikir empiris berdasarkan fakta. Salah satu cara untuk mendapatkan ilmu adalah melalui penelitian. Data yang diperoleh baik data lapangan maupun keperustakaan kemudian dikumpulkan diolah agar dapat ditarik kesimpulan, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan cara berfikir induktif yaitu suatu cara yang dipakai untuk mendapatkan ilmu pengetahuan ilmiah yang bertolak dari pengalaman atau hal-hal atau masalah yang bersifat khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.

Peneliti menggunakan teknik berfikir induktif untuk membahas secara khusus Implementasi *Finger Print* dalam Meningkatkan terhadap kedisiplinan kerja karyawan kemudian ditarik kesimpulan umum.

⁸ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, (Bandung: Masdar Maju, 1990), 38.

⁹ Sugioyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 401.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur

PT. Berjaya Tapioka Indonesia yang beralamat di Jalan Celebration Boulevard Ruko Celebration Town Blok BA 1 No. 19-20 Grand Wisata Kelurahan Lambang Sari, Tambun Selatan, Bekasi, Jawa Barat merupakan perusahaan nasional yang didirikan pada tanggal 14 Mei 2014 sebagai perusahaan penghasil sari pati singkong (tepung tapioka). Dengan menggunakan teknologi modern yang dioperasikan oleh tenaga asli yang berpengalaman. PT. Berjaya Tapioka Indonesia mampu menghasilkan tepung tapioka dengan kualitas yang terbaik bagi konsumen dengan kapasitas mencapai 300MT per harinya.

Saat ini, PT. Berjaya Tapioka Indonesia sedang mengembangkan Biogas sebagai sumber bahan bakar pengganti batu bara, dengan memanfaatkan limbah cair yang akan menjadikan perusahaan lebih ramah lingkungan dan Biogas tersebut digunakan untuk mengeringkan tepung tapioka.

PT. Berjaya Tapioka Indonesia memiliki dua pabrik yang beroperasi di dua lokasi yang berbeda yaitu di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Kabupaten Lampung Timur dan di Desa Karta Kecamatan Tulang Bawang Udik Kabupaten Tulang Bawang Barat, keduanya memproduksi tepung tapioka dengan kualitas yang terbaik. Dengan menggunakan peralatan modern dan presisi, bagian laboratorium PT. Berjaya Tapioka Indonesia

memiliki komitmen untuk memastikan kualitas bahan baku yang akan dipakai, intermedit produk dan produk jadi selalu sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Memastikan setiap informasi hasil analisa tepat waktu, presisi dan akurat sehingga mendukung kondisi proses produksi yang selalu stabil. Memastikan produk yang dikirim ke pelanggan selalu sesuai dengan permintaan pelanggan.

Untuk memproduksi tepung tapioka berkualitas tinggi, kami didukung putra putri indonesia yang memiliki pengalaman dibidang produksi dan modifikasi tepung tapioka dan didukung juga oleh mesin-mesin berteknologi tinggi.

Bagian pergudangan bekerja 7 x 24 jam seminggu untuk memfasilitasi kedatangan atau kelancaran bahan baku, kelancaran pasokan proses produksi dan kelancaran pengiriman barang jadi kepada pelanggan kami.

Gudang PT Berjaya Tapioka diatur sedemikian rupa sehingga akan mempermudah mengidentifikasi pasokan dan kemudian bisa mempercepat proses pengiriman, baik pengiriman ke produksi atau pengiriman kepada pelanggan. Kami mempertahankan dan memperbarui akurasi data persediaan kami selama 24 jam sehari, sehingga membantu layanan yang disediakan oleh Layanan Pelanggan kami, termasuk kemampuan untuk melacak produk.

Saat ini PT Berjaya Tapioka Indonesia memiliki beberapa merek diantaranya yaitu : King Kong dan Royal Mahkota. PT Berjaya Tapioka yang ada di Desa Kedaton Induk Lampung Timur memiliki karyawan berjumlah 118 orang.¹⁰

¹⁰ <http://www.berjaya-tapioka.com/> diunduh pada tanggal 22 Januari 2020 pukul 11.00

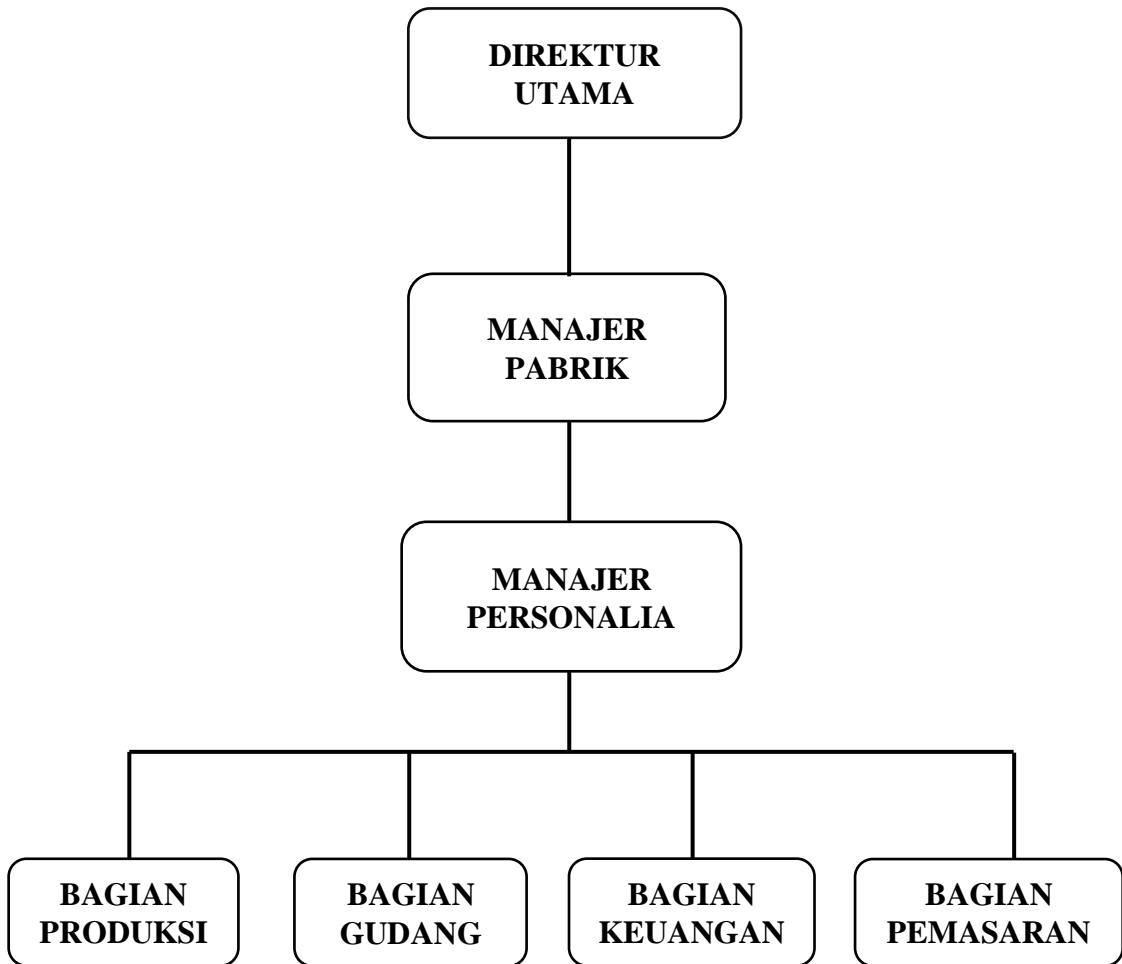
Struktur organisasi merupakan suatu badan yang menggambarkan jabatan atau kedudukan dari suatu kerja atau jabatan yang tertinggi sampai pada yang paling rendah, sedangkan organisasi itu memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerjasama sekelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Struktur organisasi perusahaan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta kepada siapa karyawan itu akan bertanggung jawab. Struktur organisasi perusahaan juga memperjelas tugas, wewenang, tanggungjawab, dengan demikian akan membantu dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Struktur organisasi yang ditetapkan perusahaan itu berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh yang ada di perusahaan, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sehingga antara karyawan yang satu mempunyai hubungan dengan karyawan yang lainnya.

PT Berjaya Tapioka dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan tersebut, supaya karyawannya bekerja pada perusahaan nya dengan jelas akan tugas dan tanggungjawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenang nya, maka PT Berjaya Tapioka telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang berarti. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi PT Berjaya Tapioka

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Berjaya Tapioka



Sumber: PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Lampung Timur

B. Implementasi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur

Salah satu langkah yang lebih maju pengelolaan karyawan di PT Berjaya Tapioka dalam mengikuti perkembangan teknologi adalah adanya *finger print* sebagai pengganti absen manual yang telah berjalan beberapa tahun ini. *Finger print* akan merekam daftar kehadiran karyawan dan waktu pada saat melakukan presensi, sehingga ketertiban perusahaan yang berhubungan dengan kehadiran karyawan dapat teratasi.

Hasil Wawancara Peneliti Kepada Narasumber Sebagai Pengguna *Finger Print* (Kepala Bagian Personalia dan Karyawan) dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Berjaya Tapioka. Survey yang telah peneliti lakukan dengan metode wawancara dan dokumentasi menghasilkan keterangan tentang Implementasi *Finger Print* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur.

Adapun kepala bagian personalia yang akan di wawancari yaitu Bapak Dwi Yuniarto.¹¹ Bapak Dwi Yuniarto adalah seorang kepala bagian personalia di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk dan Tulang Bawang. Bapak Dwi menjabat sebagai kepala personalia sudah hampir 5 tahun. Beliau selaku kepala bagian personalia juga diwajibkan mengikuti absensi menggunakan *finger print*.

¹¹ Bapak Dwi Yuniarto sebagai Kepala Bagian Personalia, *wawancara*, 22 Januari 2020.

Beliau mengatakan bahwa absensi *finger print* mulai diterapkan pada tahun 2014 tepat dimana awal berdirinya PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Lampung Timur. Adanya absensi *finger print* ini perusahaan sangat bermanfaat untuk perusahaan, perusahaan dengan mudah mengawasi dan mengetahui tingkat kedisiplinan setiap karyawan, dimana data kehadiran karyawan tersebut langsung terkirim ke perusahaan pusat tepatnya di Bekasi dikarenakan menggunakan sistem online. Sedangkan manfaat absensi *finger print* untuk karyawan yaitu memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Mesin absensi *finger print* ini dapat membuat karyawan datang tepat waktu sebab sistem absensi ini mencatat setiap waktu kedatangan karyawan secara detail. Meskipun sistem absensi sudah menggunakan *finger print* masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dikarenakan terkendala hal lain seperti pecah ban di jalan dan sakit, maka karyawan tersebut diwajibkan untuk mengkonfirmasi kepada bagian personalia terkait kendala yang dihadapi. Namun, dengan adanya aturan yang meringankan karyawan yaitu harus mengkonfirmasi ke bagian personalia bukan berarti karyawan bisa terus menerus untuk tidak disiplin, ada batasan karyawan untuk tidak disiplin. Batasan tersebut yaitu tidak boleh lebih dari satu sampai tiga hari izin dalam sebulan, jika karyawan sakit diharuskan untuk mengirim surat sakit ke perusahaan.

Sanksi untuk karyawan yang sering tidak disiplin kerja yaitu karyawan akan potong cuti atau lembur dan ada pengurangan persenan dari penilaian

kerja yaitu setiap pertiga puluh menit ada pengurangan 0.5% , selanjutnya akan mendapat surat peringatan dan jika karyawan sudah sangat susah untuk disiplin perusahaan akan mengambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bapak Dwi Yuniarto juga mengatakan bahwa jumlah karyawan PT Berjaya Tapioka saat ini adalah 118 orang dan mesin *finger print* terpasang tepatnya disamping pintu masuk kantor. Sampai saat ini selama diterapkannya absensi *finger print* berlangsung belum ada *reward* untuk diberikan kepada karyawan. Hal ini lah yang juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Dengan tidak ada nya *reward* karyawan kurang termotivasi untuk disiplin.

Selanjutnya berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh dari wawancara yang pertama yaitu Bapak Suyatno. Bapak Suyatno adalah karyawan bulanan bagian produksi, beliau bekerja sudah hampir 4 tahun. Awalnya Bapak Suyatno tidak mengerti mengenai apa itu mesin *finger print*, akan tetapi beliau mulai mengerti ketika diberitahu oleh oleh temannya. Beliau sangat senang dengan adanya *finger print* menjadikan motivasi untuk diri nya aga lebih tepat waktu. Jarak tempat tinggal Bapak Suyatno dengan PT Berjaya Tapioka yaitu 10 menit dengan menggunakan kendaraan pribadi.¹²

Bapak Sukamto yang juga merupakan karyawan bulanan bagian gudang, beliau bekerja sudah 5 tahun. Waktu yang ditempuh Bapak Sukamto menuju pabrik yaitu 10 menit dengan menggunakan kendaraan pribadi. Bapak Sukamto telah mengerti tentang absensi *finger print* dimana setiap kali absen

¹² Bapak Suyatno selaku karyawan, wawancara, 22 Januari 2020

harus menempelkan jari-jari tangannya. Menurutnya penerapan absensi *finger print* ini cukup bagus untuk yang sering terlambat datang, beliau juga mengakui bahwasanya beliau sering telat masuk kerja dikarenakan baginya terlambat sebentar tidak akan ada masalah, walaupun begitu beliau semaksimal mungkin akan selalu datang tepat waktu.¹³

Ibu Waliyah adalah seorang karyawan harian bagian cacah bonggol, sudah 5 tahun beliau bekerja di PT Berjaya Tapioka. Beliau sempat bingung ketika ada pemberitahuan bahwa absen karyawan tidak menggunakan absen manual lagi tetapi menggunakan absensi *finger print*. Tetapi secara perlahan beliau mengerti bagaimana absen menggunakan *finger print*, hanya tinggal meletakkan jari tangannya pada mesin tersebut otomatis data sudah terdeteksi. Ibu Waliyah yang sering terlambat datang, mengakui bahwa sekarang beliau harus lebih tepat waktu dalam bekerja.¹⁴

Ibu Hanifah seorang karyawan harian yang bekerja di bagian cacah bonggol juga sudah bekerja hampir 5 tahun. Beliau sering terlambat datang kerja karena suatu hal yang mengharuskannya tidak bisa tepat waktu. Beliau diberitahu oleh temannya mengenai penerapan absensi *finger print*, Ibu Hanifah takut jika dia sering terlambat datang lagi maka akan dikenakan sanksi. Dengan demikian beliau berusaha untuk lebih disiplin.¹⁵

Ibu Rusmiyati seorang karyawan harian yang juga sering terlambat datang ketika bekerja, dikarenakan ia melihat temannya yang sering terlambat juga. dengan adanya sistem absensi *finger print* membuat beliau berusaha

¹³ Bapak Sukamto selaku karyawan, wawancara, 22 Januari 2020

¹⁴ Ibu Waliyah selaku karyawan, wawancara, 22 Januari 2020

¹⁵ Ibu Hanifah selaku karyawan, wawancara, 22 Januari 2020

untuk selalu datang tepat waktu. Beliau tidak ingin terkena sanksi dari perusahaan membuat nya untuk selalu disiplin. Beliau bekerja di PT Berjaya Tapioka sudah 5 tahun lama nya.¹⁶

Ibu Widya adalah karyawan harian yang sudah bekerja di PT Berjaya Tapioka selama 4 tahun. Beliau sudah memahami bagaimana absen menggunakan *finger print*. Beliau mengetahui nya dengan bertanya kepada anak nya yang sudah lulus Sekolah Menengah Atas. Beliau sering tidak masuk kerja dikarenakan masih mempunyai anak kecil yang sulit untuk ditinggal. Namun beliau juga senang dengan diterapkannya absensi *finger print* ini tidak ada teman nya yang akan menitip absen lagi.¹⁷

Ibu Tumini seorang karyawan harian yang bekerja sudah 5 tahun tersebut sudah mengerti bagaimana absen menggunakan *finger print*. Beliau sempat khawatir karena sering tidak masuk kerja akan dikenakan sanksi, ternyata menggunakan absensi *finger print* membuat nya harus lebih disiplin lagi.¹⁸

Ibu Endaryani adalah seorang karyawan bulanan yang sudah bekerja 5 tahun lama nya, beliau sudah memahami bagaimana absensi *finger print* bekerja. Beliau mengerti dikarenakan beliau bertanya kepada temannya. Beliau sering tidak masuk kerja dikarenakan sakit dan ada lainnya. Ibu Endaryani sekarang harus lebih disiplin dalam bekerja karena sekarang tingkat pengawasan terhadap karyawan lebih ketat terlebih adanya *finger print*.¹⁹

¹⁶ Ibu Rusmiyati selaku karyawan, *wawancara*, 22 Januari 2020

¹⁷ Ibu Widya selaku karyawan, *wawancara*, 22 Januari 2020

¹⁸ Ibu Tumini selaku karyawan, *wawancara*, 22 Januari 2020

¹⁹ Ibu Endaryani selaku karyawan, *wawancara*, 22 Januari 2020

Bapak Edi seorang karyawan bulanan yang bekerja di bagian produksi selama 4 tahun. Menurutnya penerapan *finger print* ini sangat membantu dalam menertibkan karyawan yang sering melakukan pelanggaran kerja seperti terlambat dan tidak masuk kerja, beliau pun mengakui sering tidak masuk kerja. Dengan ada diberlakukannya sistem absensi *finger print* memotivasi dirinya untuk tidak melanggar peraturan jam kerja lagi dengan selalu hadir saat jam kerja. Jarak tempat tinggal Bapak Edi dengan PT Berjaya Tapioka yaitu 8 menit dengan menggunakan kendaraan pribadi²⁰

Setelah peneliti melakukan wawancara kepada kepala bagian personalia dan beberapa karyawan, maka peneliti akan mendeskripsikan hasil wawancara tersebut.

Perkembangan teknologi dan informasi yang amat pesat sekarang ini menuntut semua lembaga atau perusahaan untuk memiliki sebuah teknologi dalam mengontrol kedisiplinan dan etos kerja karyawan melalui absensi kehadiran dengan tujuan mempermudah pengawasan.

Implementasi absensi *finger print* di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk cukup mudah penggunaannya yaitu hanya dengan menempelkan jari-jari tangan karyawan pada saat datang maka pada waktu itulah data kehadiran karyawan sudah tersimpan secara otomatis. Pengetahuan karyawan tentang *finger print* pun sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara disiplin.

²⁰ Bapak Edi selaku karyawan, *wawancara*, 22 Januari 2020

Pelanggaran jam kerja yang sering dilakukan karyawan adalah terlambat datang dan tidak masuk kerja. Bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran tersebut bagi nya sudah biasa karena tidak akan diketahui oleh atasan mereka. Padahal setiap pelanggaran yang dilakukan akan ada sanksi yang berlaku sesuai dengan jenis pelanggarannya yaitu karyawan akan potong cuti atau lembur dan ada pengurangan persenan dari penilaian kerja yaitu setiap pertiga puluh menit ada pengurangan 0.5% , selanjutnya akan mendapat surat peringatan dan jika karyawan sudah sangat susah untuk disiplin perusahaan akan mengambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Analisis Implementasi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi salah satu nya adalah dengan absensi kerja. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dianggap menjadi tanggungjawabnya. Absensi kerja adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Kemudian peneliti menganalisis penelitian ini kedalam etos kerja muslim. Yang dimaksud dengan etos kerja muslim merupakan suatu upaya

yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk membuktikan bahwa seseorang tersebut merupakan hamba Allah yang menjadi khalifah di bumi yang telah menguasai dunia dan menempatkan diri sebagai masyarakat yang terbaik.

Dari pemaparan hasil wawancara oleh peneliti diatas dapat kita ketahui bahwa mesin absensi *finger print* sudah berjalan dengan baik yaitu dapat membuat karyawan menjadi disiplin dengan datang tepat waktu dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh tinggi nya etos kerja karyawan yaitu dengan adanya semangat karyawan yang tinggi dalam bekerja. Namun, masih terdapat pula karyawan yang kurang disiplin. Untuk karyawan yang kurang disiplin terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti rendah nya etos kerja karyawan dan faktor lain seperti kendala pada kendaraan pribadi karyawan yang pecah ban, dan sakit.

Pada dasarnya etos kerja seseorang dipengaruhi oleh tingkah laku dan karakter yang dimiliki masing-masing. Jika tingkah lakunya kurang berkenan pasti etos kerjanya tidak maksimal. Islam mengajarkan bahwa bekerja tidak hanya sekedar mencari uang tetapi juga mencari ridha Allah. Maka dari itu setiap manusia harus mempunyai etos kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan. Adapun ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja yang baik yang baik menurut Toto Tasmara yaitu:²¹

Kecanduan terhadap waktu, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan PT Berjaya Tapioka

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 73-124.

masih kurang menghargai waktu. Kurang nya kesadaran terhadap penting nya menyikapi waktu dengan bersungguh-sungguh membuat tidak bisa bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain. Hal ini terlihat dengan masih adanya karyawan yang masih datang terlambat saat bekerja.

Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terlihat masih ada 3 orang karyawan yang hanya bekerja untuk mendapatkan upah dari hasil ia bekerja dan menjadi disiplin agar tidak mendapat sanksi. Perilaku tersebut tidak sesuai dengan ciri etos kerja seorang muslim, karena seorang muslim yang memiliki etos kerja akan menganggap tugas nya sebagai pengabdian untuk melakukan tugas-tugas sebagai bentuk amanah yang seharusnya ia lakukan.

Disiplin, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan mengalami peningkatan. Disiplin merupakan etos kerja yang penting dan harus dimiliki oleh setiap orang. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan serta penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya itu. Adapun beberapa indikator dari disiplin menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu:²²

Balas jasa, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, PT Berjaya Tapioka Indonesia belum memberikan balas jasa yang baik yaitu dengan tidak ada nya *reward* bagi karyawan yang disiplin nya tinggi. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan tidak ada nya penghargaan atau *reward*, karyawan kurang termotivasi untuk disiplin.

²² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 195-198.

Sanksi hukuman, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa sanksi yang ditetapkan PT Berjaya Tapioka cukup baik. Hal ini terbukti dengan adanya hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang mengatakan bahwa mereka cukup takut akan dikenakan sanksi jika mereka tidak disiplin. Dengan begitu mereka harus disiplin.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia tersebut. Jika ia bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan maka peningkatan derajat akan mengikuti sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Maka dari itu setiap muslim harus memiliki etos kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Disamping itu, kita harus selalu menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada beberapa sikap yang tegas pada setiap diri setiap muslim bahwa bekerja harus dilandasi dengan tujuan yang jelas agar pekerjaannya memberikan hasil yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan diberlakukannya absensi *finger print* di PT Berjaya Tapioka, kedisiplinan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini terbukti dengan adanya karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga memiliki semangat dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Namun, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Hal ini disebabkan masih rendahnya etos kerja karyawan dan ada faktor lainnya.

Islam mewajibkan manusia untuk bekerja tetapi bukan asal bekerja yang hanya sekedar untuk mendapatkan gaji semata, akan tetapi bekerja merupakan media untuk membuktikan bahwa manusia adalah khalifah yang patuh mengikuti perintah Allah SWT. Dalam etos kerja muslim, seseorang yang bekerja diharuskan mempunyai sikap yang ikhlas, menghargai waktu, jujur dan bertanggungjawab.

B. Saran

Diharapkan kepada pimpinan untuk terus melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawan yang melakukan pelanggaran ketika jam kerja agar implementasi absensi *finger print* yang saat ini sudah berjalan dengan baik kedepannya lebih baik lagi.

Adanya sistem *reward*, diluar pemberian gaji yang sudah ada, bagi karyawan yang disiplin dalam hal datang lebih awal (tidak terlambat) maupun bagi karyawan yang tidak bolos saat jam kerja berdasarkan hasil evaluasi laporan kedatangan yang terekam oleh mesin absensi *finger print* setiap bulannya. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam hal disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjkiya, Nurul Noor. *Pengaruh Implementasi Kebijakan Tentang Absensi Sidik Jari Finger Print Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2013. diunduh pada 10 September 2019
- Ahmad, Faisal Ali. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari Finger Print Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2006. diunduh pada 10 September 2019
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2005
- Fatoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almansyur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Arr-Ruzz Media, 2012.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Grasindo, 2002.
- Hartatik, Indah. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Bandung: Masdar Maju, 1990.
- Maeyasari, Erna. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012. diunduh pada 11 September 2019
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta : Rajawali Pers, 2008.
- Murcitaningrum, Suraya. *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Ed: Pertama*. Yogyakarta: Prudent Media, 2013.
- Nugroho, Eko. *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi Offset, 2009.
- Prabowo, Ovi Setya. *Analisis Pengaruh Human Relation. Kondisi Lingkungan Fisik Dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Pati*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008. dalam <http://eprints.ums.ac.id/5438/2/B100010180.pdf>. diakses tanggal 02 September 2019
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*. Ed Revisi 2. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- . *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Nomor : 2911/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2019
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

18 Oktober 2019

Kepada Yth:

1. Nizaruddin, S.Ag., M.H.
 2. Esty Apridasari, M.Si.
- di – Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)
Judul : Pengaruh Finger Print Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Dalam Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban, Lampung Timur)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi :
 - a. Pembimbing I, mengoreksi outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang di keluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan


MUHAMMAD SALEH

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

IMPLEMENTASI *FINGERPRINT* DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETOS KERJA MUSLIM (STUDI KASUS PT BERJAYA TAPIOKA DI DESA KEDATON INDUK KECAMATAN BATANGHARI NUBAN LAMPUNG TIMUR)

A. Interview/Wawancara

1. Interview/wawancara kepada kepala bagian personalia dan karyawan PT Berjaya Tapioka terkait *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
 - a. Pada tahun berapakah absensi *fingerprint* diterapkan?
 - b. Apakah manfaat *fingerprint* untuk perusahaan dan karyawan?
 - c. Apakah masih ada karyawan yang sering melanggar peraturan kam kerja?
 - d. Apakah ada sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran jam kerja?
 - e. Berapakah jumlah karyawan PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Lampung Timur?
 - f. Dimanakah letak lokasi pemasangan absensi *fingerprint*?
 - g. Bagaimana pendapat karyawan tentang diterapkannya absensi *fingerprint*?

B. Dokumentasi

1. Buku-buku yang berkaitan dengan penelitian
2. Data tentang tempat yang berkaitan dengan objek penelitian


Metro, Mei 2020
Mahasiswa Ybs.



Lina Apriyani
NPM. 1502040163

Mengetahui,

Pembimbing I



Nizaruddin, S.Ag.,MH.
NIP. 19740302 199903 1 001

Pembimbing II



Esty Apriadasari, M.Si
NIP. 19880427 201503 2 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 0541/In.28/D.1/TL.00/02/2020
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Manajer Personalia PT Berjaya
Tapioka Desa Kedaton Induk
Batanghari N
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0540/In.28/D.1/TL.01/02/2020,
tanggal 13 Februari 2020 atas nama saudara:

Nama : **LINA APRIYANI**
NPM : 1502040163
Semester : 10 (Sepuluh)
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Batanghari N, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLEMENTASI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETOS KERJA MUSLIM (STUDI KASUS PT BERJAYA TAPIOKA DI DESA KEDATON INDUK KECAMATAN BATANGHARI NUBAN LAMPUNG TIMUR)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 13 Februari 2020
Wakil Dekan I,



Drs. H.M. Saleh MA
NIP. 19650111 199303 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0540/In.28/D.1/TL.01/02/2020

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : LINA APRIYANI
NPM : 15000401133
Semester : 10 (Sepuluh)
Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT Berjaya Tapioka Desa Kedaton Induk Batanghari N, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "IMPLEMENTASI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETOS KERJA MUSLIM (STUDI KASUS PT BERJAYA TAPIOKA DI DESA KEDATON INDUK KECAMATAN BATANGHARI NUBAN LAMPUNG TIMUR)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 13 Februari 2020

Mengetahui,
Pejabat Setempat


Dwi Yuniar

Wakil Dekan I,

Drs. H.M. Saleh MA
19650111 199303 1 001






**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax. (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id; e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI


Nama : Lina Apriyani Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
NPM : 1502040163 Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	15/ 1-2020		Acc outline Perbaiki teknis penulisan tabel dengan sumber	 

Dosen Pembimbing I I


Esty Apridasari, M.SI
NIP. 19880427 201503 2 005

Mahasiswa Ysb,


Lina Apriyani
NPM.1502040163



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax. (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id; e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	22/ 11 - 2020		Acc APO	

Dosen Pembimbing I I

Esty Apridasari, M.Si
NIP. 19880427 201503 2 005

Mahasiswa Ysb,

Lina Apriyani
NPM.1502040163



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax. (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id; e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
Semester/TA : IX/2018/2019

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	3/ 3 - 2020		<ul style="list-style-type: none">- Gambaran umum tentang lokasi penelitian yang lengkap- Apakah hasil wawancara dg Bag personalia? Secara umum bgm kondisi kedisiplinan karyawan setelah ada finger print?- Apakah sanksi / reward bg karyawan jika ada yg ditambahkan.	

Dosen Pembimbing I I

Esty Apridasari, M.Si
NIP. 19880427 201503 2 005

Mahasiswa Ysb,

Lina Apriyani
NPM.1502040163



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax: (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id; e-mail:
syariah iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	18/ 3-2020		- BAB 4 Baru berisi hasil wawancara. tambahkan Pembahasan dan hasil analisis anda - Adakah Struktur Organisasi pada PT. Bergaya Tapioka?	

Dosen Pembimbing II

Esty Apridasari, M.Si
NIP. 19880427 201503 2 005

Mahasiswa Ysb,

Lina Apriyani
NPM.1502040163



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax: (0725) 47296, Website www.Syariah.metrouniv.ac.id, e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	27/ 13 /2020		- Gambar di bab 4 Struktur organisasi diberikan sumber. - Kesimpulan harus Menjawab pertanyaan penelitian.	
	02/ 14 /2020		- ACC Bab 4 dan bab 5 Silahkan lanjut ke pembimbing I	

Dosen Pembimbing II

Esty Apridasari, M.Si
NIP. 19880427 201503 2 005

Mahasiswa Ysb,

Lina Apriyani
NPM.1502040163



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507, Fax. (0725) 47296, Website www.Syariah.metrouniv.ac.id,e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
NPM : 1502040163 Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	02/ 1 2020		berkali outline sama catata.	
			Acc outline	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ysb,

Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 197403021999031001

Lina Apriyani
NPM.1502040163



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax. (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id; e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
NPM : 1502040163 Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	5/2/2020		Perbaiki APD sesuai catatan.	
			Acc APD. Langsung presentasi.	

Dosen Pembimbing I

Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 197403021999031001

Mahasiswa Ysb,

Lina Apriyani
NPM.1502040163



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax. (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id,e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa 14/10/2020		- APD belum terjawab - Lihat kembali APD setiap pertemuannya ada di APD harus ada jawabannya di bab IV - Pertemuan kepada Responden karyawan di tambah juga hanya satu 2-3 karyawan	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ysb,

Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 197403021999031001

Lina Apriyani
NPM.1502040163



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507; Fax. (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id; e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa 14/4 2020		Pembahasan pertanggung jawaban di APD di analisis berda- sarakan landasan teori Bab II	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ysb,

Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 197403021999031001

Lina Apriyani
NPM.1502040163



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507, Fax. (0725) 47296; Website www.Syariah.metrouniv.ac.id; e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lina Apriyani Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
NPM : 1502040163 Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 23/ 4 2020		bugesari dari awal sampai Akhir	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ysb,

Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 197403021999031001

Lina Apriyani
NPM.1502040163



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Airingmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Tlp. (0725)41507, Fax. (0725) 47296, Website www.Syariah.metrouniv.ac.id;e-mail:
syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Lina Apriyani
NPM : 1502040163

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Esy
Semester/TA : X/2019/2020

NO	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 11/5/2020		ACC utbk di Metro 00 Esy lean	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ysb,

Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 197403021999031001

Lina Apriyani
NPM.1502040163



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-325/ln.28/S/U.1/OT.01/05/2020**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : LINA APRIYANI
NPM : 1502040163
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 1502040163.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 13 Mei 2020
Kepala Perpustakaan

[Handwritten Signature]
Drs. Mokhammad Sardin, M.Pd
NIP. 1958083119810301001

DOKUMENTASI WAWANCARA



Bapak Dwi Yuniarto sebagai kepala personalia



Bapak Suyatno sebagai karyawan



Bapak Sukamto sebagai Karyawan



Ibu Rusmiyati sebagai karyawan



Ibu Widya sebagai karyawan



Ibu Hanifah sebagai karyawan

RIWAYAT HIDUP



Lina Apriyani NPM 1502040163, dilahirkan di Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Kabupaten Lampung Timur pada hari Rabu tanggal 30 April 1997. Anak ke satu dari pasangan suami istri yang bernama Suhartono dan Puji Rahayu.

Peneliti menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-kanak pada tahun 2003. Pada tahun ini peneliti melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar SD Negeri 1 Kedaton Induk pada tahun 2009. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Wiratama Kotagah Lampung Tengah dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun 2012 peneliti melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan SMK Wiratama Kotagajah dan selesai pada tahun 2015. Pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri, tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Program study Ekonomi Islam.