

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas di masa yang akan datang merupakan hal yang mendesak, baik dari segi akademik maupun kompetensi. Setiap lembaga berkomitmen untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan.

Disiplin kerja memiliki peran krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, serta citra institusi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk menjamin keselamatan pasien dan efektivitas pengobatan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) sebagai institusi pelayanan publik dituntut untuk menjaga kualitas layanan melalui kedisiplinan pegawai. Data Kementerian Kesehatan (2023) menunjukkan bahwa sekitar 70% keluhan pasien di rumah sakit di Indonesia berkaitan dengan keterlambatan pelayanan, yang salah satunya disebabkan oleh



ketidakhadiran atau keterlambatan staf. Hal ini menegaskan urgensi penerapan sistem pengawasan kehadiran yang lebih efektif dan akurat.

RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba sebagai rumah sakit rujukan di Sulawesi Selatan menghadapi tantangan serupa. Sistem absensi manual yang digunakan sebelumnya dinilai kurang efektif karena rawan manipulasi data kehadiran, membutuhkan waktu pemrosesan lama, serta tidak memungkinkan pemantauan secara *real-time*. Kondisi ini menyebabkan rendahnya kedisiplinan pegawai, yang berdampak pada efektivitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien.

Untuk meningkatkan akurasi pengawasan, pada tahun 2024 RSUD mulai menerapkan sistem absensi berbasis *face recognition*. Data kepegawaian menunjukkan adanya perubahan signifikan tingkat kehadiran setelah sistem baru diberlakukan.

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Kehadiran Pegawai RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba Tahun 2023–2024**

Tahun	Periode	Jumlah Pegawai	Sistem Absensi	Ketidakhadiran Tanpa Keterangan (kasus/tahun)	Persentase Ketidakhadiran (%)	Rata-rata Kehadiran (%)
2023	Okt-Des	336	Manual	79	23,51%	76,49%
2024	Jan-Des	346	Face Recognition (Transisi)	28	8,05%	91,95%

Data Absensi Pegawai RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja (2023-2024).



Berdasarkan data pada Tabel 1.1, penerapan sistem absensi berbasis *face recognition* di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba menunjukkan peningkatan disiplin kehadiran yang signifikan. Pada periode Oktober–Desember 2023 dengan sistem manual, rata-rata kehadiran hanya 76,49% dengan ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 23,51%. Setelah penerapan sistem *face recognition* secara bertahap pada 2024, tingkat kehadiran meningkat menjadi 91,95% dan ketidakhadiran tanpa keterangan menurun menjadi 8,05%.

Temuan tersebut sejalan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan efektivitas sistem absensi berbasis teknologi pengenalan wajah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. *Zhang et al.* (2021) melaporkan bahwa penerapan sistem *face recognition* dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai hingga 25% di sektor layanan publik. *Gupta et al.* (2022) menemukan bahwa teknologi ini mampu menurunkan tingkat ketidakhadiran tanpa izin hingga 30%. Di Indonesia, Arifin dan Rahmawati (2020) mencatat bahwa penerapan *face recognition* di rumah sakit daerah masih menghadapi kendala, seperti resistensi pegawai terhadap teknologi baru dan keterbatasan pelatihan. Namun, penelitian Rofiqi (2021) menunjukkan bahwa sistem absensi wajah efektif meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengurangan manipulasi data dan peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja.



Meskipun data menunjukkan keberhasilan penerapan sistem ini, terdapat sejumlah tantangan yang masih perlu dikaji lebih mendalam. Beberapa kendala yang dihadapi di antaranya adalah resistensi pegawai terhadap perubahan teknologi, keterbatasan infrastruktur pendukung, kesenjangan kompetensi digital, serta kekhawatiran mengenai privasi dan keamanan data biometrik. Faktor-faktor tersebut berpotensi menghambat optimalisasi dan keberlanjutan sistem dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif penerapan sistem absensi berbasis *face recognition* di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba, serta apa saja faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi rumah sakit dalam memperbaiki sistem absensi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai rumah sakit secara berkelanjutan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah penerapan sistem berbasis *face recognition* efektif meningkatkan kedisiplinan pegawai di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba?



2. Bagaimana persepsi pegawai terhadap tingkat kedisiplinan kerja setelah penerapan sistem berbasis *face recognition* di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba?
3. Apakah faktor pendukung dan penghambat memoderasi pengaruh penerapan sistem berbasis *face recognition* terhadap kedisiplinan pegawai di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem *face recognition* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba. Tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis efektivitas penerapan *face recognition* terhadap kedisiplinan pegawai di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai tingkat kedisiplinan kerja setelah penerapan sistem berbasis *face recognition* di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba.
3. Untuk menganalisis peran faktor pendukung dan penghambat sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara penerapan sistem *face recognition* dan kedisiplinan pegawai di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba.



## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada pengembangan literatur tentang pemanfaatan teknologi berbasis *face recognition* dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengawasan kedisiplinan pegawai.

### 2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan masukan kepada manajemen RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi *face recognition* untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- b) Memberikan panduan bagi organisasi atau instansi lain yang ingin mengimplementasikan teknologi serupa dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia.

## 1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan menggunakan sistem *face recognition* di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba. Fokus penelitian diarahkan pada tiga variabel, yaitu penerapan sistem *face recognition* sebagai variabel X, kedisiplinan pegawai sebagai variabel Y, serta faktor pendukung dan penghambat sebagai variabel Z yang berperan sebagai variabel moderator.

Dalam penelitian ini, variabel Z tidak hanya dijadikan sebagai pelengkap tetapi juga diuji melalui *Moderated Regression Analysis* (MRA)



untuk melihat apakah faktor-faktor pendukung dan penghambat tersebut dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara penerapan sistem *face recognition* dan kedisiplinan pegawai.

Kedisiplinan pegawai yang menjadi fokus penelitian dibatasi pada beberapa aspek dasar, yaitu ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Responden yang digunakan hanya pegawai (ASN) yang aktif menggunakan sistem *face recognition* pada periode pengukuran utama pada tahun 2025. Pegawai non-ASN tidak diikutsertakan karena memiliki regulasi dan pola kerja yang berbeda sehingga dapat memengaruhi data.

Variabel Z yang meliputi faktor pendukung dan penghambat mencakup hal-hal seperti dukungan dari atasan, kesiapan sarana, kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi, serta kendala teknis yang muncul di lapangan. Faktor-faktor ini dianalisis untuk melihat bagaimana kondisi di tempat kerja dapat memengaruhi efektivitas penerapan sistem *face recognition* terhadap kedisiplinan pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini tidak membahas aspek teknis perangkat keras maupun perangkat lunak secara mendalam. Fokus utama berada pada pelaksanaan sistem absensi, dampaknya terhadap kedisiplinan, serta peran faktor pendukung dan penghambat sebagai variabel moderator dalam hubungan antara variabel X dan Y.



## 1.6 Sistematika Tesis

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada tesis ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan tesis. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

### A. Bagian Awal Tesis

Bagian awal tesis memuat:

- Halaman Sampul Depan,
- Halaman Judul,
- Halaman Persetujuan Pembimbing,
- Halaman Pengesahan,
- Prakata,
- Abstrak,
- Daftar Isi,
- Daftar Tabel
- Daftar Gambar

### B. Bagian Utama Tesis

Bagian utama tesis terbagi ke dalam enam bab, sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian (teoritis dan praktis), batasan

lah, serta sistematika penulisan tesis.



## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas landasan teoritis yang meliputi konsep kedisiplinan pegawai, teknologi *face recognition*, dan hubungan antara keduanya. Bab ini juga memuat tinjauan penelitian terdahulu yang relevan untuk mengidentifikasi *research gap* dan posisi penelitian ini.

## **BAB III KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan kerangka pemikiran yang menghubungkan variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta hipotesis-hipotesis yang akan diuji.

## **BAB IV METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan metodologi yang digunakan, meliputi: penelitian dilakukan dengan pendekatan *mixed methode* dengan desain *explanatory sequential*, kehadiran peneliti, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data (kuantitatif dan kualitatif), pengecekan keabsahan data, dan tahapan penelitian.

## **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif, serta pembahasan mendalam yang menjawab rumusan masalah dan mengaitkan temuan dengan teori yang ada.



## **BAB VI PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan akhir dari seluruh temuan penelitian dan saran-saran yang konstruktif bagi pihak manajemen rumah sakit, pegawai, pemerintah daerah, dan peneliti selanjutnya.

### **C. Bagian Akhir Tesis**

Bagian akhir tesis memuat:

Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran (seperti kuesioner, pedoman wawancara, hasil output SPSS versi 25, dan dokumen pendukung lainnya).



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kedisiplinan

##### 2.1.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan hal yang penting dalam unsur kehidupan manusia. Disiplin memiliki kaitan dengan pengendalian diri (*self control*) yang merupakan bagian dari diri manusia. Disiplin juga merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menggambarkan nilai-nilai ketaatan terhadap suatu aturan.

Menurut Hasibuan (2019:193),

”Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Ditinjau dari segi terminologi, para ahli pendidikan memberikan beragam pengertian tentang disiplin. Menurut Suharsimi Arikunto (1980:114 dalam Darmayanti, 2021), ”disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Dengan kata lain, disiplin timbul dari kesadaran diri individu untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya, Sutrisno (2016:89) menjelaskan bahwa ”disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku”.



Dengan demikian, disiplin dapat dipahami sebagai bentuk kesadaran individu dalam menaati aturan untuk mencapai keteraturan dan efektivitas dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari.

### **2.1.2 Tujuan Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno (2016:94-95), "tujuan utama kedisiplinan adalah untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan". Beberapa tujuan kedisiplinan antara lain:

1. Mendorong terciptanya keteraturan dan ketertiban dalam bekerja.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja individu maupun organisasi.
3. Membentuk perilaku positif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
4. Menjaga citra dan profesionalitas organisasi.
5. Mengurangi tingkat pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya berfungsi untuk menjaga ketertiban, tetapi juga sebagai alat pembentuk karakter dan peningkatan kualitas kerja individu maupun organisasi.



### 2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Siagian (2018:305-307), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Keteladanan pimpinan, yaitu perilaku dan sikap pimpinan yang dapat dijadikan ontok oleh bawahan.
2. Keadilan, yaitu perlakuan yang adil kepada seluruh individu sehingga tidak akan menimbulkan kecemburuan atau ketidakpuasan.
3. Pengawasan melekat (waskat), yakni pengawasan langsung yang dilakukan secara terus menerus oleh atasan terhadap bawahannya.
4. Sanksi hukuman, yaitu konsekuensi atau hukuman yang diberikan kepada individu yang melanggar peraturan.
5. Kompensasi, yaitu pemberian imbalan atau penghargaan yang layak kepada individu yang berprestasi.
6. Lingkungan kerja dan motivasi, yaitu suasana kerja yang mendukung dan semangat dalam melaksanakan tugas.

Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk kedisiplinan seseorang. Semakin baik keteladanan dan pengawasan, serta semakin tegas penerapan sanksi dan pemberian penghargaan, maka tingkat kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat.



#### 2.1.4 Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2019:194-195), mengemukakan bahwa indikator kedisiplinan dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Konsistensi Kehadiran, yaitu tingkat ketepatan dan keteraturan individu dalam datang dan pulang sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Konsistensi kehadiran mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap kewajibannya di tempat kerja.
2. Kepatuhan Kerja, yaitu kesediaan individu untuk menaati peraturan, tata tertib, serta melaksanakan instruksi pimpinan dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang memiliki kepatuhan kerja tinggi akan menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.
3. Penurunan Pelanggaran Disiplin, yaitu kemampuan individu menjaga perilaku agar tidak melakukan pelanggaran seperti keterlambatan, tidak hadir tanpa izin, atau pelanggaran terhadap peraturan lainnya. Penurunan tingkat pelanggaran menunjukkan tingkat kesadaran disiplin dalam diri pegawai.

Berdasarkan indikator tersebut, kedisiplinan dapat diukur dari tingkat kesadaran, kepatuhan, dan tanggung jawab individu dalam menaati peraturan kerja serta menjaga kehadiran secara konsisten tanpa pengawasan langsung. Semakin tinggi tingkat kepatuhan dan ketertiban pegawai, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya.



## 2.1.5 Fungsi Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, norma, atau prinsip tertentu, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan semata, tetapi juga memiliki berbagai fungsi penting dalam menunjang keberhasilan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:195), berikut beberapa fungsi utama kedisiplinan:

### 1. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Disiplin membantu seseorang untuk mengatur waktu, fokus pada prioritas, dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Dalam organisasi, kedisiplinan pegawai mendukung pencapaian target kerja secara efektif dan efisien.

### 2. Menciptakan Kepatuhan terhadap Aturan

Disiplin memastikan bahwa individu atau kelompok mematuhi aturan yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan yang tertib, teratur, dan terorganisir.

### 3. Mengembangkan Karakter dan Tanggung Jawab

Melalui disiplin, seseorang belajar bertanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukan. Disiplin membantu membentuk karakter yang kuat, jujur, dan berintegritas tinggi.



#### 4. Mendorong Kebiasaan Positif

Dengan disiplin, seseorang dapat membangun kebiasaan positif seperti datang tepat waktu, menjaga kesehatan, bekerja dengan konsisten, dan belajar secara teratur.

#### 5. Mengurangi Konflik dan Ketegangan

Disiplin membantu menghindari perilaku yang melanggar norma atau merugikan orang lain. Dengan adanya kedisiplinan, potensi konflik dalam lingkungan kerja maupun sosial dapat diminimalkan.

#### 6. Meningkatkan Keseimbangan Hidup

Individu yang disiplin mampu mengatur waktu antara pekerjaan, istirahat, dan kegiatan sosial, sehingga tercipta keseimbangan hidup yang sehat dan produktif.

#### 7. Membangun Kepercayaan dan Kredibilitas

Seseorang yang disiplin cenderung dapat diandalkan dan dipercaya, baik dalam hubungan pribadi maupun profesional. Hal ini meningkatkan kepercayaan dari atasan, rekan kerja, maupun masyarakat.

#### 8. Menumbuhkan Motivasi dan Semangat Kerja

Disiplin juga berperan dalam menumbuhkan motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik. Ketika seseorang terbiasa bekerja secara teratur dan mengikuti prosedur dengan konsisten, maka semangat dan rasa

juas terhadap hasil yang dicapai akan meningkat.



Dengan demikian, dalam hal organisasi pelayanan kesehatan seperti RSUD, kedisiplinan pegawai tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas dan keselamatan layanan pasien. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas penerapan sistem manajemen berbasis teknologi.

## **2.2 Sistem *Face Recognition***

### **2.2.1 Pengertian Sistem *Face Recognition***

Sistem Menurut Hendri Zami (2018) dalam tesisnya yang berjudul “Sistem Pengenalan Wajah Menggunakan Metode *Eigenface* Berbasis *Raspberry Pi*” dari Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), pengenalan wajah dijelaskan sebagai berikut:

“Pengenalan wajah adalah proses identifikasi manusia dengan menggunakan gambaran raut wajah. Proses pengenalan wajah dilakukan dengan memanfaatkan karakteristik unik pada wajah seseorang untuk membedakan satu individu dengan individu lainnya.” (Zami, 2018:12)

Dalam hal manajemen sumber daya manusia, teknologi ini berfungsi sebagai alat pendukung dalam mengawasi kehadiran pegawai secara objektif, akurat, dan *real-time*. Penerapan *face recognition* pada lingkungan kerja, khususnya instansi pemerintah, tidak hanya dimaksudkan untuk menggantikan absensi manual, tetapi juga untuk meningkatkan kedisiplinan

;gungjawab aparatur melalui pencatatan otomatis berbasis wajah,



sehingga pegawai tidak dapat melakukan manipulasi data kehadiran seperti “titip absen” atau penggunaan kartu identitas orang lain.

Pada awalnya, sistem *face recognition* banyak digunakan dalam bidang keamanan seperti sistem pengawasan (*security surveillance*) dan kontrol akses, namun seiring berjalannya waktu, teknologi ini semakin meluas penggunaannya dalam berbagai bidang. Saat ini *face recognition* telah dipakai dalam sistem absensi pegawai, pemantauan pengunjung, verifikasi identitas pada perangkat pintar, hingga analisis perilaku konsumen (Zulfiqar dkk., 2019; Van Natta dkk., 2020; Bah & Ming, 2020).

Menurut Davis (1989) dalam *Technology Acceptance Model* (TAM), “Penerimaan terhadap suatu teknologi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *perceived usefulness* (persepsi manfaat) dan *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan)”.

Dalam hal penelitian ini, kedua faktor tersebut sesuai untuk menilai sejauh mana pegawai menerima dan memanfaatkan sistem *face recognition* sebagai bagian dari budaya disiplin kerja yang baru.

Menurut Jogiyanto (2018:105-112), indikator penerapan sistem informasi dapat diukur melalui kinerja sistem yang dirasakan oleh pengguna (*perceived system performance*) yang mencerminkan sejauh mana sistem mampu bekerja secara akurat, cepat dan andal.

Dengan demikian, pembahasan *face recognition* dalam penelitian ini difokuskan pada penerapan teknologi tersebut sebagai alat manajemen kedisiplinan pegawai, bukan secara teknis atau skala pengenalan wajah.



jalannya dengan tujuan penelitian yang fokus pada analisis efektivitas

sistem dalam meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dan peraturan kedisiplinan yang berlaku didalam organisasi.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penerapan Sistem *Face Recognition* dalam Meningkatkan Kedisiplinan**

Menurut Zulfiqar dkk. (2019) serta Bah & Ming (2020), penerapan sistem biometrik berbasis pengenalan wajah dalam manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, akuntabel, serta bebas manipulasi. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa campur tangan manusia sehingga mendukung peningkatan keteraturan, kehadiran tepat waktu, dan efisiensi kerja pegawai (Bah & Ming, 2020; Ikmal, 2024).

Tujuan dan manfaat penerapan *Face Recognition* dalam kaitannya dengan peningkatan kedisiplinan meliputi:

#### 1. Meningkatkan Kinerja Sistem Absensi

*Face Recognition* memberikan pencatatan kehadiran yang lebih akurat, cepat, dan responsif, sehingga mengurangi risiko kesalahan identifikasi maupun keterlambatan pencatatan. Kinerja sistem yang optimal mendukung pengawasan kehadiran secara *real-time* dan lebih terpercaya.



## 2. Memudahkan Pegawai dalam Proses Absensi

Sistem *Face Recognition* dirancang dengan proses yang sederhana, nyaman, dan mudah digunakan, sehingga membantu pegawai melakukan absensi tanpa hambatan teknis. Kemudahan ini turut mendorong kepatuhan terhadap prosedur absensi dan mengurangi potensi pelanggaran.

## 3. Memberikan Manfaat yang Berkontribusi pada Kedisiplinan

*Face Recognition* menghasilkan data kehadiran yang valid, transparan, dan real-time, sehingga memudahkan monitoring kehadiran, mendukung kebijakan *reward and punishment*, serta mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalankan jam kerja.

Dengan demikian, penerapan *face recognition* tidak hanya meningkatkan kualitas pencatatan kehadiran, tetapi juga memberikan kemudahan operasional dan manfaat strategis yang mendorong peningkatan kedisiplinan, profesionalisme, dan akuntabilitas pegawai di RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba.

### 2.2.3 Indikator Penerapan Sistem *Face Recognition*

Menurut Davis (1989:320) dalam *Technology Acceptance Model* (TAM) dan Jogiyanto (2018:105-112), penerapan teknologi informasi dapat melalui persepsi pengguna terhadap kinerja, kemudahan, dan sistem. Indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:



1. Kinerja Sistem yang Dirasakan, yaitu sejauh mana sistem mampu bekerja secara akurat, cepat, dan responsif dalam proses pengenalan wajah serta pencatatan kehadiran.
2. Kemudahan Penggunaan yang Dirasakan, yaitu tingkat kemudahan dan kenyamanan pengguna dalam mengoperasikan sistem, termasuk proses yang sederhana, instruksi yang jelas, dan minim hambatan teknis.
3. Manfaat Sistem yang Dirasakan, yaitu keyakinan pengguna bahwa sistem memberikan nilai tambah, seperti meningkatkan ketepatan absensi, mempermudah proses kerja, dan mendukung peningkatan kedisiplinan.

Dengan demikian, penerapan *Face Recognition* di RSUD Regional H.A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba diukur dari persepsi pegawai terhadap kinerja, kemudahan, dan manfaat sistem dalam mendukung prosedur absensi serta meningkatkan kedisiplinan kerja.

#### **2.2.4 Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Sistem *Face Recognition***

Menurut Robbins dan Judge (2019:45), menjelaskan bahwa “efektivitas penerapan teknologi dalam organisasi dipengaruhi oleh dukungan manajemen, kesiapan sumber daya manusia, dan sistem “asi internal”. Berdasarkan teori tersebut, faktor pendukung dan



penghambat dalam penerapan sistem *face recognition* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen dan Kebijakan

komitmen dan dukungan pimpinan merupakan faktor utama keberhasilan penerapan sistem. Kebijakan yang jelas, sosialisasi yang efektif, serta dukungan sumber daya akan mempercepat adaptasi pegawai terhadap sistem baru. Sebaliknya, kurangnya dukungan manajerial dapat menghambat pelaksanaan sistem secara optimal.

2. Kompetensi dan Literasi Digital Pegawai

Tingkat kemampuan pegawai dalam memahami dan mengoperasikan teknologi berpengaruh langsung terhadap efektivitas sistem. Pegawai dengan literasi digital yang baik lebih mudah beradaptasi dengan sistem *face recognition*, sedangkan keterbatasan kemampuan teknologi dapat menjadi hambatan.

3. Respon Tim IT dan Pelatihan Pengguna

Dukungan teknis dari tim IT sangat penting dalam memastikan sistem berjalan dengan stabil. Pelatihan yang rutin membantu pengguna memahami cara penggunaan sistem, menangani masalah teknis sederhana, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menggunakan teknologi.



Dalam penelitian ini, faktor pendukung dan penghambat tidak hanya dipahami sebagai kontekstual yang diikuti dengan penerapan sistem *face recognition*, tetapi juga diuji secara statistik sebagai variabel moderator. Variabel moderator berfungsi untuk menjelaskan apakah keberadaan faktor pendukung dan penghambat tersebut dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh penerapan sistem face recognition terhadap kedisiplinan pegawai.

Dengan demikian, efektivitas sistem absensi berbasis face recognition tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat bergantung pada dukungan manajemen, kesiapan sumber daya manusia, serta ketersediaan dukungan teknis yang memadai.

### **2.2.5 Hubungan antara Sistem *Face Recognition* terhadap Kedisiplinan Pegawai**

Penerapan sistem *face recognition* memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kedisiplinan pegawai. Menurut Bah & Ming (2020), "sistem absensi berbasis wajah dapat menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan akuntabel karena proses pencatatan kehadiran berlangsung otomatis tanpa campur tangan manusia". Hal tersebut mendorong keteraturan dan tanggung jawab pegawai dalam mematuhi jam



Selain itu, Van Natta dkk. (2020) menyatakan bahwa "penggunaan teknologi biometrik wajah meningkatkan transparansi dan akuntabilitas organisasi melalui data kehadiran yang akurat dan *real-time*". Data tersebut dapat digunakan untuk mendukung kebijakan penilaian kinerja, penghargaan, dan sanksi secara objektif.

Secara umum, kesesuaian antara *face recognition* dan kedisiplinan pegawai mencakup:

1. Kehadiran tepat waktu, sistem mencatat waktu kedatangan dan kepulangan secara otomatis, mengurangi keterlambatan dan absensi fiktif.
2. Kepatuhan terhadap aturan kerja, pegawai terdorong menaati ketentuan jam kerja karena sistem bersifat objektif dan tidak dapat dimanipulasi.
3. Pembentukan budaya disiplin, penerapan yang konsisten membantu membangun kesadaran pegawai bertanggung jawab terhadap waktu dan tugasnya (Hasibuan, 2019).

Dengan demikian, *face recognition* tidak hanya berfungsi sebagai alat absensi digital, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kedisiplinan dan peningkatan profesionalisme pegawai di lingkungan RSUD Regional H. A. Sulthan Daeng Radja Bulukumba.



## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan judul penelitian. Kajian ini berfungsi untuk memberikan dasar secara teori dan nyata mengenai sistem berbasis *face recognition*, sekaligus melihat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi alasan dilakukannya penelitian ini. Dengan melihat berbagai penelitian sebelumnya, peneliti dapat memahami perkembangan serta keterbatasan penerapan teknologi tersebut dalam hal kedisiplinan pegawai. Tabel berikut merangkum beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan judul penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Utama</b>	<b>Relevansi dengan Penelitian</b>
Arifin & Rahmawati (2020)	Analisis Implementasi Sistem <i>Face Recognition</i> di Rumah Sakit Daerah	Studi Kasus Kualitatif	Implementasi sistem menghadapi kendala resistensi pegawai dan keterbatasan pelatihan namun berpotensi meningkatkan transparansi absensi	Memberikan dasar teknis bahwa sistem <i>face recognition</i> layak diterapkan untuk kehadiran yang lebih akurat dan objektif.
	<i>Facial Recognition Technology and Workplace</i>	Studi Literatur Sistematis	Teknologi pengenalan wajah menciptakan	Mendukung kerangka teoritis hubungan <i>face</i>



Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Utama	Relevansi dengan Penelitian
	<i>Discipline</i>		budaya disiplin melalui mekanisme pencatatan otomatis yang transparan	<i>recognition</i> dengan disiplin kerja
Rofiqi (2021)	Implementasi Sistem Absensi Wajah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai	Studi Komparatif Kuantitatif	Sistem absensi wajah efektif meningkatkan kedisiplinan melalui pengurangan manipulasi data dan peningkatan kepatuhan	Membuktikan efektivitas sistem yang sama untuk variabel dependen yaitu kedisiplinan pegawai
Gupta et al. (2022)	<i>Biometric Attendance System and Employee Discipline : A Comparative Study</i>	Studi Komparatif Kuantitatif	Sistem biometrik menurunkan ketidakhadiran tanpa izin hingga 30% dan meningkatkan akuntabilitas kehadiran	Memperkuat temuan kuantitatif tentang peningkatan kedisiplinan dan penurunan ketidakhadiran
Clara Nurul Ulya (2023)	Efektivitas Penerapan Presensi Pengenalan Wajah ( <i>Face Recognition</i> ) terhadap Kedisiplinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati	Kualitatif deskriptif (observasi, wawancara, dokumentasi)	Presensi wajah meningkatkan disiplin pegawai terutama ketepatan waktu kehadiran.	Relevan langsung karena mengukur efektivitas penerapan sistem terhadap disiplin kerja.



Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Utama	Relevansi dengan Penelitian
Reyca Septriadi SY (2023)	Efektivitas Penerapan Absensi Pendeteksi Wajah ( <i>Face Recognition</i> ) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Paal Merah	Kualitatif deskriptif	Absensi wajah meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas pegawai meskipun ada kendala teknis.	Memberi gambaran hubungan antara kedisiplinan dan kinerja setelah penerapan sistem.
Iga Mawarni (2023)	Sistem Presensi <i>Face Recognition</i> dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh	Kualitatif deskriptif (wawancara, observasi, dokumentasi)	Presensi wajah meningkatkan kinerja ASN namun terkendala jaringan dan deteksi wajah.	Memberi bukti empiris bahwa teknologi ini efektif pada instansi pemerintah.
Izzatul Lutfiyah (2024)	Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Wajah ( <i>Face Recognition</i> ) 'Sibegawan' dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT BPR Bank Jombang Perseroda	Kualitatif deskriptif (Miles & Huberman)	Sistem efektif meningkatkan disiplin pegawai melalui penerapan sanksi keterlambatan	Menguatkan relevansi topik bahwa <i>face recognition</i> berdampak signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel 2.1, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem *face recognition* secara umum terbukti efektif dalam meningkatkan



kedisiplinan pegawai serta mengurangi potensi manipulasi absensi. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada instansi pendidikan dan pemerintahan secara umum. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan meneliti penerapan sistem berbasis *face recognition* pada sektor kesehatan daerah menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk memperoleh hasil yang lebih dalam.

