



## Absensi Elektronik dan Keterasingan Akademik di Perguruan Tinggi

Wahyuni Husan<sup>1</sup>, Muhammad Ashabul Kahfi<sup>1\*</sup>, Intan Soliha Ibrahim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Negeri Palopo, Indonesia

<sup>2</sup>Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

\*ashabul\_kahfi@iainpalopo.ac.id

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation of electronic attendance through fingerprinting as a disciplinary instrument for lecturers at IAIN Palopo. This research employs Michael Foucault's theory of power to reveal the model of power relations manifested through the fingerprint mechanism and its impact on lecturers. The methods used in this study include observation, interviews with lecturers, and document analysis. The findings indicate that every lecturer at IAIN Palopo is required to use fingerprint attendance every working day, even if they do not have a teaching schedule every day. This system creates two main mechanisms of power relations. First, hierarchical surveillance is conducted through attendance machines, CCTV, leadership, and the Monthly Lecturer Performance Sheets. Second, the mechanism of performance allowances is paid based on the monthly attendance recap. Surveillance through fingerprinting and CCTV allows the management to strictly monitor lecturers' attendance, ensuring discipline in terms of presence. However, although this system effectively increases attendance, some negative impacts have been identified. Lecturers become more focused on their physical presence rather than on other important tasks such as research and community service. This indicates that the power relations enforced through electronic attendance successfully create discipline in attendance but do not address other aspects of lecturers' duties. Thus, the implementation of electronic attendance through fingerprinting at IAIN Palopo reflects a complex form of power, where discipline is achieved through strict surveillance and financial incentives, but other important elements of academic performance are neglected. This study provides important insights into how technology can be used to regulate behavior in educational settings and the implications of such technology on various aspects of lecturers' performance.*

**Keywords:** Absence; Lecturer; Disciplining

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan absensi elektronik melalui fingerprint sebagai instrumen kedisiplinan bagi dosen di IAIN Palopo. Penelitian ini menggunakan teori kuasa dari Michael Foucault untuk mengungkap model relasi kuasa yang terwujud melalui mekanisme fingerprint dan dampaknya terhadap dosen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dengan dosen, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap dosen di IAIN Palopo diwajibkan untuk melakukan absensi fingerprint di setiap hari kerja, meskipun mereka tidak memiliki jadwal mengajar setiap hari. Sistem ini menciptakan dua mekanisme utama relasi kuasa. Pertama, pengawasan hierarkis yang dijalankan melalui mesin absensi, CCTV, pimpinan, dan Lembar Kinerja Dosen Bulanan. Kedua, mekanisme pemberian tunjangan kinerja yang dibayarkan berdasarkan rekapitulasi absensi bulanan. Pengawasan melalui fingerprint dan CCTV memungkinkan pihak pimpinan untuk memonitor kehadiran dosen secara ketat, memastikan kedisiplinan dalam hal kehadiran.

Namun, meskipun sistem ini efektif dalam meningkatkan kehadiran, ada dampak negatif yang teridentifikasi. Dosen menjadi lebih fokus pada kehadiran fisik mereka daripada pada tugas-tugas penting lainnya, seperti penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa relasi kuasa yang dijalankan melalui absensi elektronik ini berhasil menciptakan kedisiplinan dalam kehadiran, tetapi tidak memperhatikan aspek lain dari tugas dosen. Dengan demikian, penerapan absensi elektronik melalui fingerprint di IAIN Palopo mencerminkan bentuk kekuasaan yang kompleks, di mana kedisiplinan dicapai melalui pengawasan ketat dan insentif finansial, namun mengabaikan elemen penting lainnya dalam kinerja akademik dosen. Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana teknologi dapat digunakan untuk mengatur perilaku di lingkungan pendidikan, serta implikasi dari penggunaan teknologi tersebut terhadap berbagai aspek kinerja dosen.

## **Kata Kunci: Absensi; Dosen; Pendisiplinan**

### **Pendahuluan**

Setiap organisasi membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh anggota di dalamnya agar bisa terus eksis. Salah satu bentuk partisipasi dari anggota organisasi adalah kedisiplinannya. Kedisiplinan merupakan kesediaan seseorang untuk mengikuti nilai dan norma yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan instrumen pengukuran oleh manajer dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku dalam suatu Perusahaan (Permatasari & Anwar, 2023; Vallennia, Atikah, & Azijah, 2016). Salah satu tolak ukur kedisiplinan yang sering digunakan oleh perusahaan adalah absensi (Deriyani & Hajad, 2022). Ada dua bentuk absensi yang sering digunakan dalam suatu perusahaan, yaitu absensi manual dan absensi elektronik (Ngurah et al., 2022).

Perkembangan teknologi membuat perusahaan mulai beralih menggunakan absensi elektronik, contohnya *fingerprint*. Sistem presensi *fingerprint* adalah suatu mekanisme presensi sidik jari sebagai simbol identitas dengan menggunakan alat yang terkomputerisasi (Sulistiyani, Ali, & Astuti, 2020). Tujuan penerapan sistem presensi *fingerprint* adalah untuk mendapatkan data kehadiran pegawai secara efektif, efisien, dan juga realtime (Alhothaily, Alradaey, Oqbah, & El-Kustaban, 2015; Yulianto, Madiun, Lestariningsih, Paksi, & Madiun, 2022). Dalam perkembangannya, sistem *fingerprint* ini tidak hanya diterapkan pada perusahaan-perusahaan komersil ataupun swasta, namun juga diterapkan pada instansi pemerintahan. Hal ini pula sesuai dengan Surat Menteri PANRB No B/2338/M.PANRB/06/2016 tanggal 27 Juni 2016 tentang penggunaan absensi Berbasis Elektronik dan Lingkungan Instansi Pemerintah, yang menyebutkan “Mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai” (Nani & Wijaya, 2020). Sistem *fingerprint* ini tidak hanya memberikan kemudahan bagi pegawai untuk melakukan absen, namun juga meminimalisir resiko manipulasi absen (Deriyani & Hajad, 2022; Zain, Andjar, Rawi, & Fakdawer, 2022). Penggunaan sistem ini dapat memudahkan bagian pengolahan data untuk menyusun laporan, termasuk sistem penggajian (Fatimah & Janu Iswara, 2018).

Instansi pemerintahan yang juga menggunakan absensi elektronik adalah perguruan tinggi agama. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 11 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Kementerian Agama menjadi perbincangan di kalangan dosen sebagai salah satu tenaga fungsional di lingkungan Kementerian Agama (okedukasi, 2015). Di dalam Pasal 5 Ayat 2 menyebutkan bahwa perhitungan besaran tunjangan kinerja tersebut didasarkan pada

rekapitulasi daftar hadir elektronik (*fingerprint*) sesuai dengan peraturan hari dan jam kerja pada Kementerian Agama. Pasal ini menuai kritikan dari para dosen, dikarenakan dosen diwajibkan untuk melakukan absensi di kampus pada setiap hari kerja (Bahri, 2022; okedukasi, 2015). Tugas utama dosen yaitu tridharma PT, mencakup pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tidak dapat dijalankan secara maksimal jika harus mengikuti aturan jam kerja yang mengharuskan pemenuhan jam yang telah ditetapkan (okedukasi, 2015). Di dalam bidang pengajaran, dosen memang melaksanakannya di kampus. Namun hal tersebut tidak berlaku di bidang penelitian dan pengabdian, karena dosen harus peka dengan kondisi masyarakat sehingga dosen harus aktif turun ke masyarakat.

Sistem *fingerprint* yang mulanya diharapkan untuk mendisiplinkan dosen dan pegawai, dalam prakteknya malah ditemukan pelanggaran-pelanggaran. Banyak dosen di IAIN Palopo datang ke kampus di pagi hari untuk mengabsen *fingerprint*, hanya menggunakan sarung, baju kaos, dan daster, kemudian pulang lagi ke rumah, kemudian datang lagi pada sore hari untuk melakukan absen pulang. Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh dosen (dan juga tenaga kependidikan), yang cenderung lebih mengejar absen melalui *fingerprint*, dan kemudian membuat dosen-dosen tersebut didefinisikan sebagai tidak disiplin. Oleh Foucault disiplin diartikan sebagai salah satu dari teknologi kekuasaan masyarakat modern untuk mendapatkan kepatuhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Michael Foucault tentang relasi kuasa menunjukkan bahwa melalui suatu teknologi memungkinkan seorang penguasa menggulirkan sederetan wacana untuk melakukan “normalisasi” terhadap subjek-subjek politiknya (Danaher, Schirato, & Webb, 2002). Hal tersebut menandakan bahwa kuasa ada di mana-mana, tidak terikat oleh struktur, kuasa ada pada media, kuasa ada pada kesenian, bahkan dalam agama pun tidak luput dari fenomena relasi kuasa (Andriana, 2019; Mutch, 2015; Pangesti, Wisnubroto, & Martha, 2021), yang kesemuanya bertujuan untuk membentuk standar normalisasi. Dalam kasus ini, normalisasi dilakukan melalui penggunaan *fingerprint* pada perguruan tinggi dengan tujuan untuk membentuk suatu tubuh yang patuh dan dapat ditundukkan, dimanfaatkan, ditransformasikan, diperbaiki, dan dapat ditingkatkan gunanya (Santoso & Sunarto, 2006).

Banyak penelitian sebelumnya yang telah meneliti mengenai efektivitas *fingerprint* terhadap kinerja pegawai daerah maupun swasta (Deriyani & Hajad, 2022; Fatimah & Janu Iswara, 2018; Ngurah et al., 2022; Zain et al., 2022), namun belum ada penelitian yang membahas mengenai penerapan *fingerprint* bagi dosen di kampus. Selain itu, belum ada juga penelitian mengenai fenomena *fingerprint* yang dianalisis menggunakan teori kekuasaan dari Michael Foucault. Kekuasaan menyebar dan terdistribusi dimana-mana. Hal ini mengindikasikan bahwa tak ada subyek yang mampu melepaskan diri dari dominasi. Artinya subyek selalu berada di bawah bayang-bayang kekuasaan. Namun, kondisi tersebut bukan merupakan bentuk keterjebakan subyek yang dianggap harus kalah di setiap tempat pada apa pun keadaannya. Pada realitas kekuasaan, relasi mengartikan sekelompok relasi yang kurang lebih diatur, dan secara hierarkis dikoordinasikan (Foucault, 1997). Relasi kuasa berjalan melalui pendisiplinan dan normalisasi. Pendisiplinan dan normalisasi merupakan kunci pokok untuk mengetahui tehnik kekuasaan yang sedang berlangsung. Tehnik kekuasaan tersebut hendak menyasar kepatuhan yang nyata, yaitu pembentukan subyek yang patuh. Studi ini ingin melihat bagaimana penerapan mekanisme absensi dosen melalui *fingerprint* dan dampak dari penerapan absensi *fingerprint* terhadap kinerja dosen.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui observasi dan wawancara di dua Perguruan Tinggi Keislaman Negeri (PTKIN) di Sulawesi Selatan, yaitu IAIN Palopo dan UIN Alauddin Makassar (UINAM). Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan 5 orang dosen yang ada di dua kampus tersebut untuk melihat penerapan absensi elektronik di kedua kampus tersebut selama bulan September-November 2021. Selain itu, beberapa beberapa dokumen yang relevan seperti Peraturan Menteri Agama dan Undang-Undang yang relevan juga dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh kemudian dikelompokkan, direduksi, dan dianalisis menggunakan teori relasi kuasa dari Michel Foucault.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Mekanisme Absensi Elektronik di PTKIN

Absensi manual karyawan dalam bentuk pembubuhan tanda tangan ataupun tulisan tangan cenderung membuka peluang terjadinya kecurangan. Hal tersebut juga terjadi di lingkungan kampus. Banyak dosen yang sering melakukan “titip absen” kepada temannya ataupun pegawai yang masih baru (wawancara peneliti). Hal ini tentunya merugikan kampus dikarenakan kampus tetap memberikan tunjangan sesuai dengan rekapitulasi absen dari dosen, meskipun dosen tersebut tidak hadir di kampus.

Untuk mengatasi kondisi kecurangan tersebut sekaligus melakukan reformasi birokrasi, maka diterapkanlah sistem absensi elektronik. PMA Nomor 5 Tahun 2017 tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan pasal 4 ayat 2 berisikan mengenai kewajiban dosen untuk mengisi daftar hadir secara elektronik (2017). Berdasarkan peraturan tersebut, maka sejak tahun 2017, kampus PTKIN yang ada di Sulawesi Selatan juga mulai menerapkan sistem absensi elektronik untuk dosen sebagai dasar pembayaran tunjangan di luar gaji (uang Lauk Pauk/LP, Tunjangan Kinerja, ataupun remunerasi). Sistem absensi elektronik tercatat memiliki beberapa keunggulan dibandingkan sistem absensi konvensional yang masih manual, di antaranya dari aspek kepraktisan, keakuratan, dan keamanan (Fadila & Septiana, 2019). Penggunaan teknologi elektronik dalam pencatatan absensi memungkinkan proses tersebut menjadi lebih praktis karena dapat dilakukan secara otomatis dan cepat (Buck, Clarke, Torres de Oliveira, Desouza, & Maroufkhani, 2023; Panjaitan & Lupiana, 2023). Selain itu, keakuratan data absensi juga dapat ditingkatkan karena penggunaan teknologi canggih dalam sistem ini. Keamanan juga menjadi perhatian utama, dengan sistem absensi elektronik sering dilengkapi dengan fitur keamanan seperti *fingerprint* atau kode akses yang unik. Berbagai keunggulan yang ditawarkan oleh teknologi digital secara langsung membantu dalam pencatatan absensi yang lebih baik, sehingga dapat membantu kampus untuk mengukur kinerja pegawai (Dharma, Ramadhani, & Reitandi, 2023; Trittin-Ulbrich, Scherer, Munro, & Whelan, 2021). Oleh karena itu, organisasi/lembaga tempat kerja mulai beralih menggunakan sistem absensi elektronik.

Sistem absensi elektronik yang diterapkan di kampus PTKIN Sulawesi Selatan, terbagi menjadi dua jenis, ada yang menggunakan *fingerprint* (IAIN Palopo) dan ada juga yang menggunakan *face recognition* (UINAM). Meskipun berbeda, namun kedua jenis absensi elektronik ini secara substansi memiliki kemiripan yaitu memudahkan dalam absensi dikarenakan lebih praktis dibandingkan absen manual. Ketika dosen menempelkan jarinya atau merekam wajahnya di mesin absensi, maka kehadiran mereka akan tercatat secara otomatis, lengkap dengan detail waktu pada saat mengabsen (*realtime*).

Absensi elektronik di IAIN Palopo menggunakan alat berupa mesin *finger scanner*. Mesin ini dipasang di setiap dekanat dan rektorat. Hal ini membantu dosen agar lebih mudah untuk melakukan absensi di fakultas manapun. Setiap dosen mengabsen dengan cara menempelkan salah satu jari tangan yang telah didaftarkan sebelumnya di alat tersebut. Di UIN Alauddin Makassar, mekanisme absensi dosen dilakukan melalui *face detector*. Untuk melakukan absensi, dosen menghadap ke mesin ini untuk kemudian dipindai di bagian wajah. Perangkat ini dipasang di setiap fakultas yang ada di UINAM. Namun, dosen hanya bisa melakukan absensi melalui mesin ini sesuai dengan penempatan dosen tersebut (wawancara peneliti). Misalnya, dosen yang bertugas di Fakultas Ushuluddin hanya bisa mengabsen di Fakultas Ushuluddin saja, tidak bisa mengabsen di fakultas lain. Hanya beberapa dosen saja, seperti pejabat dan dosen-dosen senior yang diberikan keleluasaan untuk mengabsen di fakultas manapun di UINAM.

Setiap dosen wajib melakukan absen dengan batas waktu yang telah ditentukan yaitu paling lambat pukul 07.30 pada saat masuk kantor dan pada saat pulang kantor pukul 16.00, sedangkan pada hari Jumat jam pulang kantor pukul 16.30. Ketika dosen terlambat absen dan melewati pukul 07.30 dan atau terlalu cepat untuk absen pulang sebelum pukul 16.00 (16.30 pada hari Jumat), maka akan dihitung sebagai keterlambatan dan akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan uang LP/tukin/remunerasi. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama Pasal 3 ayat 6 dan ayat 7 (2015) dan Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Pasal 8 ayat 1 yang kemudian secara jelas tercantum dalam Lampiran II dan Lampiran III (2019). Berdasarkan hal tersebut, kinerja kemudian diukur berdasarkan ketepatan waktu ketika hadir dan pulang, bukan dari kualitas pekerjaan. Penekanan yang berlebihan pada ketepatan waktu dan sanksi finansial, tanpa mempertimbangkan kualitas kinerja dan juga kepuasan kerja dari pegawai, dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas dosen (Fitri Rahmadani & Sampeliling, 2023; Nurlaela & Trianasari, 2021).

Berdasarkan hal tersebut, dosen kemudian diwajibkan untuk harus hadir setiap hari dan juga melakukan absensi kehadiran di kampus, meskipun tidak mempunyai jam mengajar pada hari itu. Padahal dalam PMA Nomor 5 Tahun 2017 tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan pasal 5, yang berkewajiban untuk hadir setiap hari di kampus dan melakukan absensi kehadiran hanyalah dosen dengan tugas tambahan. Adapun dosen dengan tugas tambahan adalah dosen yang menduduki jabatan manajerial di kampus, mulai dari Rektor hingga Sekretaris Jurusan/Prodi. Sementara dosen yang tidak memiliki tugas tambahan tidak wajib untuk hadir setiap hari dan mengisi absensi setiap hari. PMA Nomor 5 Tahun 2017 tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan pasal 4 mengatur jam kerja dosen disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Asisten Ahli > (lebih besar atau sama dengan) 21 jam per minggu.
- b. Lektor > (lebih besar atau sama dengan) 17 jam per minggu.
- c. Lektor Kepala > (lebih besar atau sama dengan) 13 jam per minggu.
- d. Profesor/Guru Besar > (lebih besar atau sama dengan) 9 jam per minggu.

Adanya peraturan tersebut yang ditetapkan oleh Kementerian Agama, ternyata tidak diberlakukan di lingkungan IAIN Palopo. Hal inilah yang kemudian menjadi perdebatan di antara dosen, terutama dosen yang tidak memiliki jadwal mengajar setiap hari dan ingin melakukan penelitian/pengabdian di luar kampus (wawancara peneliti).

Ketidakkonsistenan dalam penerapan peraturan ini menimbulkan ketidakpuasan dan kebingungan di kalangan dosen. Kebingungan dalam aturan ini dapat membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman. Lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja akan berkurang dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja juga menurun (Amelia & Ratnawili, 2023; Parjimawati & Wirjawan, 2023; Rahayu, Rudiana, & Afrilia, 2023; Sugma, 2022). Dosen merasa bahwa kewajiban untuk hadir dan melakukan absensi setiap hari, meskipun tanpa jadwal mengajar, menghambat kegiatan akademik mereka yang lain, seperti penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, yang juga merupakan bagian penting dari tugas dan tanggung jawab seorang dosen

## **2. Pekerjaan yang Teralienasi**

Absensi elektronik, baik fingerprint ataupun face recognition pada dasarnya dipraktekkan agar pegawai dapat lebih disiplin dalam mengerjakan tugasnya. Namun, untuk mewujudkan kedisiplinan bukanlah hal yang mudah dikarenakan perlu proses lama yang secara aktif mengubah disiplin kerja menjadi suatu budaya. Artinya, disiplin perlu menjadi suatu kebiasaan yang diterima oleh tubuh yang membuat pekerja mau untuk mentaati peraturan (Bocchetti, 2022; Murlianti & Samsudiani, 2022). Kedisiplinan kerja merupakan usaha untuk mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan rencana. Hal tersebut kemudian menjadikan output kerja sebagai tolak ukur disiplin.

Namun dalam penerapannya, di IAIN Palopo sendiri masih menjadikan absensi hadir dan pulang kerja melalui mekanisme absensi elektronik sebagai tolak ukur dari kedisiplinan kerja. Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa tidak sedikit dosen yang datang ke kampus di pagi hari hanya menggunakan baju kaos, celana pendek, ataupun daster untuk mengisi absen hadir kemudian pulang. Mendekati jam waktu pulang, kemudian dosen tersebut datang kembali di kampus untuk mengisi absen pulang. Selain itu, ada juga dosen yang lokasi rumahnya cukup jauh dengan lokasi kampus, memilih untuk tidak mengisi absen sama sekali selama beberapa hari dalam seminggu. Dosen tersebut baru berangkat ke kampus dan mengisi absen ketika memiliki jam mengajar di hari itu.

Beberapa dosen pulang kembali dikarenakan jarak rumah dan kampus sangat dekat sehingga mudah untuk ke kampus ketika ada tugas atau urusan mendadak. Ada juga dosen yang pulang kembali setelah mengisi absensi kehadiran dikarenakan tidak memiliki jadwal mengajar pada hari itu. Namun, dosen tersebut juga tidak melaksanakan kegiatan penelitian ataupun pengabdian kepada masyarakat ketika tidak memiliki jadwal mengajar.

Ketidaktifan dosen dalam mengerjakan tugasnya yaitu tridharma Perguruan Tinggi diakibatkan konsepsi yang keliru mengenai bekerja. Absensi yang dijadikan sebagai tolak ukur “kehadiran” dosen dalam pekerjaannya membuat pekerjaan yang sesungguhnya yaitu pengajaran, penelitian, dan pendidikan tidak lagi menjadi aktualisasi diri individu, melainkan tereduksi maknanya menjadi paksaan dan terasing dari pekerjaannya. Kondisi keterasingan ini, oleh Karl Marx, disebut alienasi (pengasingan diri). Kondisi alienasi ini merupakan kontradiksi dari hakikat manusia dimana bekerja merupakan kodrat manusia yang membedakan manusia dengan makhluk lainnya (Hendriwani, 2022). Bekerja seharusnya menjadi aktivitas yang menggembirakan, merealisasikan diri, serta memberikan kepuasan (Marandika, 2018).

Kedisiplinan dosen yang hanya mengejar absensi membuat pengisian item kerja di LKH/LKD di IAIN Palopo juga belum diawasi secara ketat. Masih ditemukan item kerja di LKH/LKD bulanan hanya sebatas mengajar, tidak ada sama sekali item penelitian

dan pengabdian. Padahal, dalam PMA Nomor 5 Tahun 2017 tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan pasal 4, tercantum bahwa dalam seminggu setiap dosen wajib untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan tridharma PT. Artinya, dalam seminggu dosen wajib untuk melaksanakan tugasnya sebagai dosen tidak hanya mengajar, namun juga wajib untuk meneliti dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Salah satu bukti nyata terkait kurangnya kinerja dosen IAIN Palopo di aspek penelitian, adalah publikasi artikel di jurnal ilmiah terakreditasi, baik nasional ataupun internasional. Dari 182 dosen, ada 107 dosen yang menulis artikel dan mempublikasikannya di jurnal. Artinya persentase dosen yang aktif mempublikasikan hasil penelitiannya di jurnal hanya 58,8% dari total dosen di IAIN Palopo. Selanjutnya, jumlah artikel yang dihasilkan oleh 107 dosen tadi selama tiga tahun terakhir, 2018-2020, berjumlah 115 artikel, dimana 34 terbit di jurnal internasional bereputasi dan 81 di jurnal nasional terakreditasi. Artinya, persentase keaktifan publikasi artikel dosen di IAIN Palopo hanya sebesar 1,07%, dimana satu dosen hanya menghasilkan rata-rata satu artikel selama tiga tahun terakhir.

Sedangkan di UINAM, dari 862 dosen, ada 446 dosen yang aktif mempublikasikan artikel penelitiannya di jurnal selama tiga tahun terakhir, persentasenya mencapai 51,74%. Jumlah artikel yang dihasilkan oleh 446 dosen tersebut, selama tiga tahun terakhir berjumlah 830 artikel, dimana 160 artikel terbit di jurnal internasional bereputasi dan 670 artikel di jurnal nasional terakreditasi. Artinya, persentase keaktifan publikasi artikel dosen di UINAM sebesar 1,86%, dimana satu dosen menghasilkan rata-rata hampir dua artikel selama tiga tahun terakhir.

Table 1. Perbandingan Publikasi dan Penelitian Dosen (2018-2020).

No	Aspek	IAIN Palopo	UIN Alauddin
1.	Persentase Dosen yang aktif mempublikasikan artikel	58,8%	51,74%
2.	Persentase keaktifan menulis dan mempublikasikan artikel	1,07%	1,86%

(Sumber: Olah Data)

Tabel 1 menunjukkan bahwa keaktifan dosen UINAM untuk menulis dan mempublikasikan artikel penelitiannya hampir dua kali lipat dibandingkan dosen IAIN Palopo. Hal ini dikarenakan dalam aturan UINAM, absensi kehadiran dosen tidak dijadikan tolak ukur utama untuk melihat kinerja dosen. Berbeda dengan di IAIN Palopo, dimana absensi kehadiran dijadikan sebagai tolak ukur kinerja dosen. Akhirnya, dosen di IAIN Palopo tidak lagi menjadikan tridharma PT sebagai tugas utamanya, namun lebih pada absensi kehadiran belaka. Kurangnya penelitian dosen disebabkan keterasingan dari kewajiban pekerjaannya akibat kewajiban absensi. Hal itu kemudian memunculkan kondisi ketiadaan kepuasan sehingga bekerja tidak lagi diarahkan untuk dirinya sendiri, namun mengarah pada nilai ekonomis semata.

Teori alienasi Marx menyatakan bahwa dalam masyarakat kapitalis, individu cenderung teralienasi dari hasil pekerjaannya karena mereka kehilangan kendali atas proses produksi dan produk akhirnya (Hidayati & Setiawan, 2017; Marandika, 2018; Raharusun, 2021). Dalam konteks ini, kewajiban absensi dapat memperkuat alienasi ini dengan mengarahkan perhatian dosen pada aspek kuantitatif (jumlah kehadiran) daripada kualitatif (kualitas pekerjaan dan kepuasan pribadi). Sebagai akibatnya, dosen merasa terasing dari tujuan akademik yang lebih luas dan lebih memperhatikan aspek ekonomis, seperti penghematan atau peningkatan tunjangan, daripada pencapaian akademik atau kontribusi sosial yang lebih besar. Dengan demikian, keterasingan akibat kewajiban absensi dapat menyebabkan penurunan motivasi untuk melakukan penelitian dan

pengabdian kepada masyarakat, karena nilai-nilai ini tidak lagi menjadi fokus utama dalam kerja dosen. Dosen tidak lagi menjadi akademisi, namun hanya menjadi manusia satu dimensi (*one dimensional man*) (Anthonio, 2022). Oleh Freud, tindakan yang hanya mengisi absen untuk dicap ke dalam kategori bekerja disebabkan karena deseksualisasi (Anthonio, 2022), bekerja tanpa hasrat dan pemahaman, sehingga antara pekerja dan kerjanya menjadi terasing, merasakan hidup tidak berarti, tidak memuaskan, dan tidak sepenuhnya manusiawi (Hidayati & Setiawan, 2017; Raharusun, 2021).

### 3. Model Relasi Kuasa dalam Absensi Elektronik

Praktik kuasa awalnya dilakukan secara frontal dan terang-terangan, namun kini praktik kuasa bergeser menjadi hal yang sangat halus (Ritzer, 2003). Salah satu cara dalam membentuk kekuasaan yaitu melalui pendisiplinan tubuh (Foucault, 1997). Michel Foucault (Sarup, 2003) menjelaskan bahwa tubuh merupakan bagian yang sangat penting bagi manusia. Hal ini menjadikan tubuh manusia sebagai alat yang paling mudah sebagai objek kontrol dan sasaran kekuasaan. Michel Foucault menjelaskan bahwa disiplin adalah sebuah seni untuk memperbudak dan menundukkan tubuh manusia agar menjadi lebih berguna.

Ada dua upaya untuk membentuk perilaku tubuh yang taat dan dapat “dikendalikan” dengan mekanisme absensi elektronik pada dosen. Pertama, melalui pengawasan hierarkis. Pengawasan hierarkis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah melalui penggunaan mesin absensi elektronik itu sendiri dan juga melalui CCTV dan pimpinan. Mesin absensi elektronik secara jelas memudahkan kampus untuk mencatat rekam jejak kehadiran dosen. Selain itu, dosen juga terbantu dalam pencatatan kehadirannya untuk mengisi laporan BKD.

Dalam proses pengisian absensi hadir dan pulang, setiap dosen di IAIN Palopo harus menempelkan sidik jarinya di mesin scanner yang terpasang di kampus. Setiap dosen tidak bisa lagi melakukan “titip absen” seperti pada saat absensi manual, dikarenakan setiap sidik jari bersifat unik dan tidak ada satupun yang sama. Hal ini mengharuskan dosen untuk tetap datang ke kampus dan melakukan absensi masing-masing.

Hal serupa juga dialami dosen di UINAM yang menggunakan absensi elektronik berbasis *face recognition*. Mesin *scanner* melakukan pemindaian wajar (iris mata) ketika dosen melakukan absensi. Sama halnya dengan sidik jari, bagian iris mata setiap orang berbeda-beda sehingga dosen tidak bisa lagi “titip absen”.

Hal ini kemudian mengharuskan dosen untuk datang ke kampus agar dapat mengabsen. Ketika dosen tidak datang ke kampus, artinya dosen tidak melakukan absensi kehadiran elektronik, baik secara fingerprint ataupun *face recognition*. Ketika dosen tidak melakukan absensi, maka sidik jarinya ataupun iris matanya tidak akan terekam dan terinput di database, yang berarti dosen dianggap tidak hadir.

Selanjutnya, pengawasan hierarkis juga melalui sistem panoptikon lewat CCTV dan pimpinan. Di UINAM terpasang CCTV di setiap fakultas yang mengarah langsung ke pintu utama. Melalui CCTV, dosen yang keluar masuk fakultas dapat terlihat. Beda halnya dengan di IAIN Palopo, CCTV hanya terdapat di beberapa fakultas saja, namun pada kedua gerbang di IAIN Palopo terpasang CCTV. Semua rekaman CCTV tersebut dapat diawasi di bagian umum.

Selain itu, di beberapa fakultas, baik di IAIN Palopo maupun di UINAM, ada salah seorang pimpinan yang berinisiatif untuk mengecek kehadiran setiap dosen. Pimpinan tersebut biasanya mengelilingi setiap ruangan di pagi hari untuk melihat apakah dosen hadir atau tidak. Ketika ada dosen yang tidak hadir tanpa keterangan, pimpinan tersebut akan menelepon dosen yang tidak hadir dan menanyakan perihal

ketidakhadirannya (wawancara peneliti). Ketika dosen yang bersangkutan di telepon dan ternyata tidak memiliki kegiatan di luar kampus, maka dosen tersebut biasanya akan ke kampus.

Adanya kewajiban absensi dan pengawasan ini, memunculkan perasaan bahwa dosen selalu diawasi oleh pimpinan. Dosen akhirnya menjadi individu-individu seperti dalam sel penjara, yang menjadi sadar bahwa dirinya terus menerus diawasi. Panoptikon ini kemudian menjadi teknologi yang mengotomatiskan kuasa tanpa perlu melalui pribadi yang berkuasa, seperti halnya raja yang memiliki kekuasaan terpusat, melainkan dengan penyebaran individu, pemantauan dan melalui aturan-aturan yang memiliki mekanisme dan dapat menciptakan relasi-relasi yang menguasai tubuh, sehingga panoptikon ini memberi gambaran positif tentang praktik kuasa dan disiplin.

Pengawasan hierarkis terakhir melalui pengumpulan dokumen kinerja melalui Lembar Kinerja Dosen (LKD) setiap bulan. Dokumentasi diperlukan untuk mengawasi sejauh mana kinerja dari dosen dilihat dari absensinya. Dosen dianggap memiliki kinerja yang tinggi ketika presensi kehadiran dosen selalu terisi tepat waktu.

Selain presensi kehadiran, pimpinan juga mengeluarkan peraturan kepada dosen untuk selalu mengisi Lembar Kinerja Harian (LKH). Melalui dokumentasi tersebut, pimpinan dapat melihat kedisiplinan dosen dalam menjalankan tugasnya. Semua kegiatan yang dilakukan dalam satu hari kerja harus dituliskan dalam LKH tersebut. Setiap akhir bulan, masing-masing dosen akan mengirimkan rekapitulasi LKH yang telah dicatat untuk kemudian dikumpulkan oleh bagian kepegawaian. Melalui cara ini, pengawasan dilakukan secara otomatis hingga nantinya membentuk pribadi yang disiplin dan patuh. Sebagaimana yang dikatakan Foucault (Ritzer, 2003), disiplin dapat menyentuh tubuh dari berbagai kontrol aktivitas yang dicapai dengan cara pengaturan waktu, pembentukan ketepatan antara waktu dengan tindakan, dan penciptaan sikap tubuh yang efisien agar tujuan kerja dapat tercapai dengan optimal.

Setelah itu, tubuh dilatih untuk membentuk ketepatan tindakan dengan capaian. Hal ini dapat dilihat dalam LKH tersebut mengenai kerja apa saja yang sudah dilakukan dan hasil apa yang sudah dicapai. Melalui LKH ini, setiap dosen diwajibkan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Melalui instrumen ini, akan menghasilkan ketepatan sikap tubuh dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Dosen dituntut untuk memanfaatkan waktunya dengan baik, mengisi tiap waktunya dengan kerja-kerja yang produktif. Disini tubuh dosen dilatih untuk menemukan sikap yang tepat bagi suatu aksi atau tindakan sehingga penggunaan waktu bisa lebih efektif dan efisien.

Akhirnya dapat dilihat bahwa tubuh dosen ditaklukan dengan rezim pengawasan hierarki oleh pimpinan. Melalui pengawasan ini, yang dalam hal ini mewujudkan pada LKH, maka terjadilah penaklukan kuasa atas dosen. Melalui cara ini dibentuklah suatu objek baru dari kuasa, yakni tubuh yang terlatih dan berguna.

Kedua, pendisiplinan dilakukan melalui normalisasi pemberian tunjangan kinerja (Tukin)/Remunerasi. Normalisasi merupakan mekanisme dari kuasa disiplin selanjutnya yang menjadi mekanisme penilaian untuk mengukur, mengelompokkan, dan mengategorikan individu sesuai standar atau norma tertentu. Pada intinya normalisasi ini mewujudkan pada mekanisme hukuman kecil mengenai ketidaktepatan waktu, aktivitas, tingkah laku, sebagai sesuatu yang dapat menyadarkan individu menyadari telah melakukan suatu pelanggaran. Melalui normalisasi, suatu perbuatan kemudian akan dikategorikan sebagai pelanggaran ataupun bukan pelanggaran.

Penerapan instrumen normalisasi tersebut dalam PTKIN dapat dilihat dari beberapa hukuman yang diterapkan. Misalnya dalam kasus ketidaktepatan waktu, dosen di IAIN Palopo yang terlambat melakukan presensi kehadiran ataupun terlalu cepat mengisi presensi pulang, maka akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan tunjangan

kinerja (tukin) yang diterima setiap bulannya. Hal ini sebagaimana yang diatur dalam PMA nomor 11 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Pada Kementerian Agama, dimana pemotongan tukin didasarkan pada keterlambatan yang dibagi menjadi beberapa tingkat.

Table 2. Sanksi Keterlambatan

No.	Tingkat Keterlambatan/ Pulang Sebelum Waktunya	Lama (menit)	Presentase Pengurangan (%)
1.	TL 1	1 menit s.d < 30 menit	0,5
2.	TL 2	31 menit s.d < 60 menit	1
3.	TL 3	61 menit s.d < 90 menit	1,25
4.	TL 4	>91 menit dan/atau tidak mengabsen	1,5

(Sumber: Kementerian Agama, 2019).

Pengurangan tukin tersebut akan diakumulasikan dalam pembayaran tukin setiap bulannya. Artinya, ketika dosen sering terlambat mengisi absen hadir ataupun terlalu cepat mengisi absen pulang, maka jumlah tukin yang diterima setiap bulan juga akan semakin sedikit. Lain halnya dengan dosen di UINAM dimana status PTN-BLU membuat dosen UINAM mendapatkan remunerasi, bukan tukin (UIN Alauddin Makassar, 2017). Dalam pedoman pembayaran remunerasi di UINAM, komponen absensi pada dosen di UINAM hanya dihitung sebesar 10% bagi dosen tanpa tugas tambahan dan 15 % bagi dosen dengan tugas tambahan sebagai dasar pembayaran remunerasi. Sedangkan, komponen terbesar sebagai dasar pembayaran remunerasi adalah Laporan Kinerja Dosen (LKD) yang berisikan tridharma Perguruan Tinggi/PT (pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian). Hal ini membuat dosen di UINAM lebih fokus pada tugasnya dalam tridharma Perguruan Tinggi dan bukannya absensi kehadiran yang tercatat di mesin absen (wawancara peneliti). Meskipun presentase komponen absensi hanya sedikit, namun ketika dosen di UINAM terlambat untuk mengisi absensi kehadiran ataupun lupa/tidak mengisi sama sekali absensi kehadiran, maka uang LP akan dikurangi ataupun tidak dibayarkan.

Dalam kasus yang lain, misalnya dalam keterlambatan mengumpulkan LKH (IAIN Palopo)/LKD (UINAM) bulanan, dosen yang tidak mengumpulkan LKH/LKD bulanan tepat waktu, maka pembayaran tukin/remunerasinya akan ditunda hingga dosen yang bersangkutan mengumpulkan LKH/LKD bulannya. Salah satu dosen di IAIN Palopo mengaku bahwa tukin bulannya sempat ditahan oleh pimpinan selama dua bulan dikarenakan dirinya yang tidak mengumpulkan LKH bulanan. Akhirnya, setelah mendapatkan sanksi seperti itu, dosen tersebut tidak pernah lagi terlambat untuk mengumpulkan LKH bulannya (wawancara peneliti).

Hukuman tersebut dimaksudkan agar dosen sadar bahwa ia telah melakukan suatu pelanggaran yang tak boleh terjadi lagi. Sebagaimana yang dikonsepsikan oleh Foucault, hukuman disiplin ini mengacu pada ketaatan terhadap keteraturan yang telah ditetapkan oleh hukum, program, dan peraturan yang telah dibuat sebelumnya (Fuady, 2019). Disiplin menentukan individu-individu secara benar, individu akan diketahui secara tepat. Dengan begitu hukuman mengintegrasikan pengetahuan terhadap individu. Dengan demikian, normalisasi menjadi perangkat kuasa yang bukan hanya menghasilkan “keseserupaan” tetapi juga “mendisiplinkan” individu dengan menciptakan tubuh yang mampu bekerja dengan tepat secara efektif dan efisien.

## Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa penerapan sistem absensi yang ketat di perguruan tinggi berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang menciptakan ilusi kedisiplinan di antara dosen. Dengan menggunakan teori relasi kuasa Michel Foucault, sistem absensi dapat dilihat sebagai alat pengawasan yang memperkuat kekuasaan institusi terhadap dosen, memastikan kepatuhan melalui pengawasan terus-menerus. Namun, kedisiplinan yang terlihat pada kertas tidak selalu mencerminkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat). Diperlukan revisi terhadap PMA Nomor 5 Tahun 2017 tentang Jam Kerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keagamaan untuk menciptakan mekanisme evaluasi kinerja yang lebih komprehensif dan reflektif terhadap kontribusi nyata dosen. Hal ini penting untuk memastikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada aspek kehadiran fisik, tetapi juga pada pencapaian dalam tugas-tugas akademik utama. Dosen harus dinilai berdasarkan kualitas pengajaran, hasil penelitian, serta kontribusi mereka dalam pengabdian kepada masyarakat, bukan hanya kehadiran fisik mereka di kampus.

Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji secara mendalam kinerja pegawai, termasuk dosen, guna mengembangkan sistem evaluasi yang lebih efektif dan adil. Evaluasi ini harus mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dosen, termasuk tidak hanya kehadiran, tetapi juga produktivitas, inovasi, dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat. Dengan pendekatan evaluasi yang lebih holistik dan berorientasi pada hasil, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa kinerja dosen diukur secara komprehensif, memberikan penghargaan kepada mereka yang berkinerja tinggi, dan memberikan dukungan bagi yang membutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka.

## Daftar Pustaka

- Alhothaily, M., Alradaey, M., Oqbah, M., & El-Kustaban, A. (2015). Fingerprint Attendance System for Educational Institutes. *Journal of Science and Technology*, 20(1), 34–44.
- Amelia, K. R., & Ratnawili. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 85–91.
- Andriana, D. (2019). Relasi Kekuasaan Antara Tim Manajerial Dan Redaksi Liputan. (Studi Kasus: Program Liputan 6 Pagi di SCTV). *JIKE : Jurnal Ilmu Komunikasi Efek*, 2(2), 208–222.
- Anthonio, A. (2022). Work Sucks, I Know: Herbert Marcuse Mengenai Pekerjaan Sebagai Represi Manusia. *Dekonstruksi*, 6(01), 4–20.
- Bahri, S. (2022). Absensi Untuk Dosen: Suatu Kemajuan atau Kemunduran? Retrieved from Kompasiana.com website: <https://www.kompasiana.com/samsulutu1018/6203e8a4bb448608646c43c2/absensi-dosen-kemajuan-atau-kemunduran>
- Bocchetti, A. (2022). Bodies, silences, and disciplines: on the ways to confine and their possible educations. *Pro-Posições*, 33, 1–22.
- Buck, C., Clarke, J., Torres de Oliveira, R., Desouza, K. C., & Maroufkhani, P. (2023). Digital transformation in asset-intensive organisations: The light and the dark side. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2).
- Danaher, G., Schirato, T., & Webb, J. (2002). *Understanding Foucault*. Delhi: Motilal Banarsidass Publishers.

- Deriyani, R., & Hajad, V. (2022). Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Kedisiplinan Pns Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Subulussalam. *Al-Ijtima`i: International Journal of Government and Social Science*, 8(1), 69–80.
- Dharma, B., Ramadhani, Y., & Reitandi, R. (2023). Pentingnya Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Suatu Perusahaan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 137–143.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63.
- Fatimah, Y., & Janu Iswara, S. (2018). Efektivitas Fingerprint Sebagai Gambaran Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 215–226.
- Fitri Rahmadani, & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Foucault, M. (1997). *Seks dan Kekuasaan: Sejarah Seksualitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fuady, N. (2019). Kuasa disiplin dalam kepemimpinan di perpustakaan (studi kasus Kepala Perpustakaan Sekolah Sukma Bangsa Lhokseumawe). *Al-Kuttab : Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 1(2), 40–52.
- Hendriwani, S. (2022). Teori Kelas Sosial Dan Marxisme Karl Marx. *Paradigma: Jurnal Kalam Dan Filsafat*, 2(01), 13–28.
- Hidayati, P. W., & Setiawan, A. K. (2017). Postmodernisme: Bentuk-Bentuk Alienasi Sebagai Dampak Modernisme Dalam Roman Ein Ganzes Leben Karya Robert Seethaler. *Theodisca Lingua*, 65(5), 1–12.
- Marandika, D. F. (2018). Keterasingan Manusia menurut Karl Marx. *Tsaqafah*, 14(2), 229.
- Murlianti, S., & Samsudiani, D. (2022). Body Appearance Disciplinary Mechanisms and Procedures in Order to Build Beauty-Based Compliance for Sales Promotion Girls (SPG) at HP Cellular Sales Centers in Samarinda. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 2742-2750.
- Mutch, A. (2015). Pastoral Power and Governmentality: From Therapy to Self Help. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 46(3).
- Nani, A., & Wijaya, A. A. M. (2020). Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 8–15.
- Ngurah, G., Dhanurdhara, D., Gusti, I., Wimba, A., Dewa, I. I., Wilyadewi, A. Y., ... Pariwisata, D. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerepan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46–56.
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62.
- Okedukasi. (2015). Dosen Tidak Boleh Dikekang Absensi. Retrieved from okezone.com website: <https://edukasi.okezone.com/read/2015/08/25/65/1201989/dosen-tidak-boleh-dikekang-absensi>

- Pangesti, M. A., Wisnubroto, R., & Martha, N. (2021). Pagelaran Wayang Kulit: Pemanfaatan Dalang Sebagai Propaganda Politik 1986-1990. *Historiography*, 1(2), 124.
- Panjaitan, W. J., & Lupiana, F. (2023). Penerapan Tranformasi Digital dan Hambatannya Pada Industri Kuliner di Indonesia. *Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 278–301.
- Parjimawati, S., & Wirjawan, T. W. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Assembly PT Mattel Indonesia di Kawasan Jababeka I. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 187–201.
- Permatasari, T. A., & Anwar, R. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 63–79.
- Raharusun, J. H. (2021). Makna Kerja Menurut Karl Marx (Sebuah Kajian dari Perspektif Filsafat Manusia). *MEDIA Jurnal Filsafat Dan Teologi*, 2(1), 121–144.
- Rahayu, D. D., Rudiana, & Afrilia, U. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Logam dan Mesin Kementerian Perindustrian Kota Bandung Tahun 2022. *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 3(2).
- Ritzer, G. (2003). *Teori Sosial Postmodern*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Santoso, L., & Sunarto. (2006). *Epistemologi Kiri: Seri Pemikiran Tokoh*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sarup, M. (2003). *Panduan Pengantar untuk Memahami Poststrukturalisme dan Posmodernisme*. Yogyakarta: Penerbit Jendela.
- Sugma, S. H. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169.
- Sulistiyani, E., Ali, A. H. N., & Astuti, H. M. (2020). Change Management Strategies to Implement A Fingerprint Based Attendance System in Information Systems Department Using ADKAR Model. *Applied Technology and Computing Science Journal*, 3(1), 22–29.
- Trittin-Ulbrich, H., Scherer, A. G., Munro, I., & Whelan, G. (2021). Exploring the dark and unexpected sides of digitalization: Toward a critical agenda. *Organization*, 28(1), 8–25.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Walker, D., & Gray, D. (2007). *Historical Dictionary of Marxism*. Lanham: Scarecrow Press, Inc.,.
- Yulianto, S. V., Madiun, P. N., Lestariningsih, T., Paksi, A. B., & Madiun, P. N. (2022). Attendance Information System Using Fingerprint Based. *The International Conference on Computer Science and Engineering Technology Proceedings (ICCSET)*, 1(1), 38–44.
- Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., & Fakhawer, F. F. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 326.