

Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan dengan Penggunaan Sistem Absensi Analog pada PT Sumber Mas Indah Plywood

Jihan Rohadatul Aisy*¹, Heru Baskoro²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik
rohadatuljihan@gmail.com¹, herbas.gresik@umg.ac.id²

ABSTRACT

Analog attendance systems are still widely used in various companies as a tool to record employee attendance. This study aims to analyze the level of work discipline among employees using analog attendance systems. The research data was collected through interviews with several employees, direct observation, and analysis of employee attendance reports at PT. Sumber Mas Indah Plywood over a specific period. The results of the study show that analog attendance systems have several major weaknesses, such as being prone to data manipulation like proxy attendance, inaccuracies in manual recording, and the loss or damage of attendance cards. Moreover, this system is considered inefficient as the manual recording process takes more time and does not support real-time monitoring of discipline. These weaknesses negatively impact employee discipline levels and the overall productivity of the company. The conclusion of this study is that the use of analog attendance systems is not effective in improving employee work discipline or in optimally managing attendance data. Therefore, the company is advised to consider upgrading to modern technology-based attendance systems, such as face recognition, to enhance accuracy, efficiency, and overall management of employee discipline.

Keywords : *Analysis, Discipline, Analog Attendance, Face Recognition Attendance*

ABSTRAK

Sistem absensi analog masih banyak digunakan di berbagai perusahaan sebagai alat untuk mencatat kehadiran karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang menggunakan sistem absensi analog. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan beberapa karyawan, observasi langsung, dan analisis laporan absensi karyawan di PT. Sumber Mas Indah Plywood selama periode tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi analog memiliki beberapa kelemahan utama, seperti rentan terhadap manipulasi data seperti titip absen, ketidakakuratan pencatatan manual, dan kehilangan atau kerusakan kartu absensi. Selain itu, sistem ini juga dinilai kurang efisien karena proses pencatatan manual memakan waktu lebih lama dan tidak mendukung pemantauan kedisiplinan secara real-time. Kelemahan tersebut berdampak negatif pada tingkat kedisiplinan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penggunaan sistem absensi analog belum efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan mengelola data kehadiran secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan pembaruan ke sistem absensi berbasis teknologi modern, seperti pengenalan wajah, guna meningkatkan akurasi, efisiensi, dan pengelolaan kedisiplinan karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Analisis, Kedisiplinan, Absensi Analog, Absensi Wajah.

PENDAHULUAN

Dengan adanya perkembangan teknologi informasi, dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan yang telah membawa dampak signifikan terhadap organisasi maupun perusahaan untuk mencapainya (Roosdianto et al, 2021). Sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor yang penting dalam aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan besar bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menghasilkan ide atau pemikiran, serta tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari.

Sumber daya manusia (SDM) dikatakan sangat penting bagi perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yang meliputi orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama. Salah satu kunci keberhasilan yang menjadi landasan terbentuknya SDM yang berkualitas adalah kedisiplinan (Sentosa et al., 2019).

Menurut Wirdayani (dalam Hasibuan, 2016), disiplin adalah sikap kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dibuat manajemen perusahaan untuk melihat profesionalitas seorang karyawan. Namun hal ini bisa dilihat juga dari sudut pandang perusahaan, perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang rendah dapat berdampak pada produktifitas seorang karyawan.

Sinambela (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dengan demikian, disiplin menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan suatu perusahaan atau organisasi menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya perusahaan atau organisasi yang baik, perlu adanya keselarasan bagi karyawan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi atau perusahaan secara terpadu. Selain itu, kedisiplinan karyawan sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja karyawan.

Permasalahan ini, banyak dijumpai fenomena turunnya disiplin kerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari seringnya karyawan yang melakukan izin kerja dan banyaknya karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Permasalahan ini juga terjadi pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

PT. Sumber Mas Indah Plywood merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kayu lapis yang berlokasi di Jl. Kapten Darmo Sugondo, Desa Karang Kering, Kebomas, Gresik dan didirikan pada tahun 1976. PT. Sumber Mas Indah Plywood menyediakan pengerjaan kayu, dan produk proses sekunder dengan standar kualitas tinggi kepada semua pelanggan yang didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing yang berjumlah ±1700 orang. PT. Sumber Mas Indah Plywood ini beroperasi pada hari senin sampai jum'at dengan jam operasional dari pukul 08.00

- 17.00 WIB sedangkan untuk hari sabtu dan minggu libur.

Dunia berubah dengan cepat dan teknologi juga semakin maju sehingga penerapan absensi sudah banyak yang mengalami perubahan kecanggihan teknologi seperti penggunaan mesin sidik jari (fingerprint), mesin absen magnetic card, mesin absen biometrik dan mesin aplikasi presensi berbasis web. Namun di PT. Sumber Mas Indah Plywood, sistem pencatat absensi masih menggunakan sistem absensi analog.

Sistem absensi analog merupakan sistem yang digunakan untuk mencatat kehadiran karyawan secara manual menggunakan kartu absen. Prosesnya dimulai dengan setiap karyawan yang datang ke tempat kerja, mereka akan mengambil kartu absen mereka yang biasanya disimpan dalam rak kartu yang disediakan oleh perusahaan berdasarkan nomor, nama dan setiap bagian. Kartu ini memiliki beberapa kolom atau baris yang menunjukkan tanggal dan waktu. Karyawan kemudian memasukkan kartu tersebut ke dalam mesin absensi. Mesin analog disediakan oleh perusahaan di setiap tempat, seperti kantor atas, ditempat produksi, ditempat Quality Control, dll. Mesin ini akan mencetak waktu kedatangan pada kartu absen tersebut. Proses ini berulang ketika karyawan keluar untuk istirahat makan siang atau pulang kerja, dengan mencetak waktu pengiriman di kolom yang sesuai. Mesin absensi analog menggunakan mekanisme jam dan roda gigi untuk memastikan pencetakan waktu yang akurat. Setiap akhir bulan atau periode tertentu, kartu-kartu ini dikumpulkan oleh petugas administrasi untuk dihitung dan dicatat secara manual ke dalam sistem kehadiran.

Mengenai permasalahan penelitian di PT. Sumber Mas Indah Plywood yang sedang peneliti teliti, untuk itu peneliti memperoleh data mengenai laporan absensi karyawan tetap di PT. Sumber Mas Indah Plywood periode lima bulan terakhir terhitung dari bulan Agustus hingga Desember 2023. Berikut adalah data laporannya:

Tabel 1 Laporan Absensi Karyawan Tetap di PT. Sumber Mas Indah Plywood (Bulan Agustus 2023 – Desember 2023)

NO.	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSENSI KARYAWAN						
			DR/KK (%)	IR/IB (%)	TL (%)	CM (%)	CT (%)	MK (%)	LUPA ABSEN (%)
1.	AGUSTUS	901	22,6	14,87	1,33	5,33	30,52	4,11	0,78
2.	SEPTEMBER	901	18,09	13,76	4,44	4,00	39,96	2,66	1,22
3.	OKTOBER	901	13,98	11,65	0,44	2,77	61,15	2,77	1,00
4.	NOVEMBER	901	15,65	14,87	2,00	0,00	47,84	1,78	0,89
5.	DESEMBER	901	14,21	10,32	0,44	2,11	43,78	0,89	1,11
TOTAL			84,57	65,47	8,65	14,21	223,20	12,21	5,00

Sumber: Kepala Bagian Personalia PT Sumber Mas Indah Plywood

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa laporan absensi karyawan pada bulan agustus adalah 4,11% karyawan mangkir dan 0,78% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan september adalah 2,66% karyawan mangkir dan 1,22% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan oktober adalah 2,77% karyawan mangkir dan 1% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan november adalah 1,78% karyawan mangkir dan

0,89% karyawan lupa absen, dan laporan absensi pada bulan desember adalah 0,89% karyawan mangkir dan 1,11% karyawan lupa absen. Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa total absensi karyawan tetap di PT. Sumber Mas Indah Plywood selama periode bulan agustus 2023 sampai bulan desember 2023 menunjukkan ketidaksiplinan. Tindakan disiplin yang dilakukan oleh karyawan cukup efektif namun masih terdapat karyawan yang lalai dalam menegakkan kedisiplinan yang diberikan oleh manajer personalia dimana dengan beralih dari sistem sidik jari ke sistem analog yang sangat mungkin karyawan mengalami kecurangan ketidakhadiran, manipulasi data, dan jam kerja yang tidak sesuai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan observasi dan analisis secara menyeluruh mengenai kedisiplinan kerja karyawan dengan menggunakan sistem absensi analog di PT Sumber Mas Indah Plywood. Oleh karena itu, dilakukan penelitian dengan judul "Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan dengan Penggunaan Sistem Absensi Analog pada PT Sumber Mas Indah Plywood".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Sumber Mas Indah Plywood yang bertempat di Jl. Kapten Darmo Sugondo No. 99, Karang Kering, Sidorukun, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Penelitian dilakukan selama lima bulan mulai dari 14 Agustus 2023 sampai dengan 14 Januari 2024. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dapat menggambarkan suatu fenomena atau kejadian, yang sedang terjadi. Metode ini dipilih karena dapat menggambarkan secara mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti. Hal tersebut juga dapat memudahkan peneliti untuk memperoleh data yang objektif.

Deskriptif kualitatif memiliki batasan penelitian supaya dapat fokus pada fenomena yang diteliti. Fenomena yang sedang diteliti merupakan fenomena aktual yang terjadi tanpa terdapat perlakuan khusus. Fenomena yang diteliti yaitu proses penerapan absensi analog untuk mengetahui efektivitasnya terhadap kedisiplinan karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood.

Penelitian ini berfokus pada data yang relevan dan dapat menggambarkan fenomena yang diteliti. Batasan penelitian ini yaitu penerapan absensi analog karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood. Dilakukan analisis proses penerapan absensi analog untuk mengetahui efektivitasnya terhadap kedisiplinan karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Sumber Mas Indah Plywood dan objek penelitian ini adalah absensi analog.

Sumber data yang digunakan terbagi dua yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data primer berasal dari hasil observasi yaitu mengamati langsung kegiatan absensi karyawan di PT. Sumber Mas Indah Plywood, termasuk penggunaan sistem absensi analog, dan hasil wawancara yaitu melakukan percakapan langsung dengan beberapa karyawan, manajer personalia, atau pihak lain yang terkait untuk mendapatkan informasi tentang sistem absensi, permasalahan kedisiplinan, dan pengelolaan kehadiran karyawan. Peneliti melakukan wawancara secara langsung menggunakan daftar

pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk mendapatkan informasi yang relevan terhadap fenomena yang sedang diteliti. Dalam pencarian narasumber, peneliti menerapkan teknik purposive sampling dengan menetapkan kriteria khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan cara ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang dapat menjawab fenomena yang diteliti (Hidayat, 2017). Oleh karena itu, narasumber harus memiliki pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Narasumber dalam penelitian ini meliputi manajer bagian personalia, kepala bagian personalia, karyawan umum, dan karyawan personalia.

Data sekunder menggunakan dokumen atau arsip yang telah tersedia di PT. Sumber Mas Indah Plywood, seperti laporan absensi, rekaman kehadiran, atau aturan disiplin yang diberlakukan perusahaan.

Analisis data dalam penelitian ini berfokus pada informasi naratif daripada statistik maupun angka. Data yang diperoleh berupa deskripsi yang mencerminkan apa yang diungkapkan responden baik secara lisan maupun tulisan, serta perilaku nyata yang diteliti secara mendalam (Pitono dan Weppy Susetiyono, 2019). Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Anis et al., 2021). Reduksi data dilakukan dengan cara memilih data yang relevan dan disederhanakan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami seperti narasi, bagan, atau korelasi antar kategori. Selanjutnya, data-data tersebut dievaluasi supaya dapat ditarik kesimpulan.

Analisis Data

Analisis data ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari Manager Personalia, Kepala Bagian Personalia, karyawan personalia, dan beberapa karyawan umum menyatakan bahwa permasalahan utama yang sedang dihadapi perusahaan adalah tingkat kedisiplinan yang rendah dan penggunaan sistem absensi yang tidak seefisien dan tidak seakurat sistem absensi face recognition (sistem absensi wajah). Hal tersebut didukung oleh data laporan absensi karyawan tetap di PT. SMIP periode bulan Agustus 2023 – bulan Desember 2023 dengan menggunakan sistem analog dan laporan absensi karyawan tetap periode bulan Agustus 2024 – bulan Desember 2024 dengan menggunakan sistem face recognition.

Tabel 2 Laporan Absensi Karyawan Tetap di PT. Sumber Mas Indah Plywood (Bulan Agustus 2023 – Desember 2023) dengan menggunakan Sistem Analog

NO.	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSENSI KARYAWAN						
			DR/KK (%)	IR/IB (%)	TL (%)	CM (%)	CT (%)	MK (%)	LUPA ABSEN (%)
1.	AGUSTUS	901	22,6	14,87	1,33	5,33	30,52	4,11	0,78
2.	SEPTEMBER	901	18,09	13,76	4,44	4,00	39,96	2,66	1,22
3.	OKTOBER	901	13,98	11,65	0,44	2,77	61,15	2,77	1,00
4.	NOVEMBER	901	15,65	14,87	2,00	0,00	47,84	1,78	0,89
5.	DESEMBER	901	14,21	10,32	0,44	2,11	43,78	0,89	1,11
TOTAL			84,57	65,47	8,65	14,21	223,20	12,21	5,00

Sumber: Kepala Bagian Personalia PT Sumber Mas Indah Plywood

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa laporan absensi karyawan pada bulan agustus adalah 4,11% karyawan mangkir dan 0,78% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan september adalah 2,66% karyawan mangkir dan 1,22% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan oktober adalah 2,77% karyawan mangkir dan 1% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan november adalah 1,78% karyawan mangkir dan 0,89% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan desember adalah 0,89% karyawan mangkir dan 1,11% karyawan lupa absen.

Berdasarkan tabel 2 menjelaskan bahwa penggunaan sistem absensi analog belum efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sistem ini juga memiliki kelemahan seperti, rentan terhadap kerusakan, kehilangan, kecurangan atau manipulasi.

Berdasarkan laporan tersebut, perusahaan sudah mempertimbangkan untuk memperbarui sistem absensi. Pertimbangan ini muncul karena sistem absensi analog memberikan dampak negatif terhadap kedisiplinan karyawan seperti, kartu absen fisik rentan terhadap kerusakan, kehilangan, kecurangan atau manipulasi yang dapat memperumit masalah pencatatan kehadiran. Selain itu penggunaan sistem analog seringkali menghasilkan data kehadiran yang tidak akurat sehingga dapat juga mengganggu proses manajemen sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, perusahaan telah memutuskan untuk mengganti sistem absensi analog dengan sistem absensi face recognition.

Sistem absensi face recognition merupakan sistem pencatatan kehadiran yang menggunakan pengenalan wajah karyawan sebagai metode verifikasi identitas untuk mencatat waktu masuk dan keluar kerja. Sistem ini bekerja dengan cara meng-scan dan menganalisis fitur unik wajah setiap individu, seperti bentuk mata, hidung, atau kontur wajah, untuk memastikan keaslian dan identitas pengguna. Berikut data laporan absensi karyawan tetap di PT. Sumber Mas Indah Plywood periode bulan Agustus 2024 – Desember 2024 dengan menggunakan sistem absensi face recognition.

Tabel 3 Laporan Absensi Karyawan Tetap di PT. Sumber Mas Indah Plywood (Bulan Agustus 2024 – Desember 2024) dengan menggunakan Sistem Face Recognition

NO.	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSENSI KARYAWAN						
			DR/KK (%)	IR/IB (%)	TL (%)	CM (%)	CT (%)	MK (%)	LUPA ABSEN (%)
1.	AGUSTUS	905	19,89	12,60	1,66	4,09	29,28	2,98	0,55
2.	SEPTEMBER	905	15,80	11,49	0,66	3,09	38,34	1,55	0,77
3.	OKTOBER	905	11,05	9,72	0,99	2,32	50,28	1,99	0,99
4.	NOVEMBER	904	13,05	12,39	1,88	0,55	36,62	1,44	0,33
5.	DESEMBER	904	11,84	8,74	1,22	1,55	32,52	0,66	0,88
TOTAL			71,63	54,94	6,41	11,60	187,04	8,62	3,52

Sumber: Kepala Bagian Personalia PT Sumber Mas Indah Plywood

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa laporan absensi karyawan pada bulan agustus adalah 2,98% karyawan mangkir dan 0,55% karyawan lupa absen, laporan absensi

pada bulan september adalah 1,55% karyawan mangkir dan 0,77% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan oktober adalah 1,99% karyawan mangkir dan 0,99% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan november adalah 1,44% karyawan mangkir dan 0,33% karyawan lupa absen, laporan absensi pada bulan desember adalah 0,66% karyawan mangkir dan 0,88% karyawan lupa absen.

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan bahwa penggunaan sistem absensi face recognition di PT. Sumber Mas Indah Plywood cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sistem ini telah memberikan dampak positif dalam perubahan tingkat kehadiran. Data tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan meningkat setelah penerapan sistem ini. Selain itu, belum ditemukan lagi kasus manipulasi kehadiran, seperti titip absen, yang sebelumnya pernah terjadi pada sistem analog. Sistem ini juga mempermudah pengelolaan data keberadaan secara real-time, sehingga manajemen dapat dengan mudah memantau keberadaan karyawan dan mengidentifikasi potensi masalah dengan lebih cepat.

Dengan hasil data laporan tersebut, PT. Sumber Mas Indah Plywood menilai bahwa sistem pengenalan wajah absensi tidak hanya efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, tetapi juga mendukung efisiensi kerja secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan yang sesuai dengan teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini. Berikut hasil wawancara peneliti bersama Narasumber sebagai berikut :

1. Membahas tingkat kedisiplinan karyawan dengan menggunakan sistem absensi analog
 - a. Peneliti :
Bagaimana Anda menilai tingkat kedisiplinan karyawan dengan menggunakan sistem absensi analog?
 - b. Narasumber :
Menurut keterangan dari Bapak A selaku Kepala Bagian Personalia sembari menunjukkan laporan data kehadiran karyawan, terdapat banyak karyawan yang datang terlambat. Kondisi ini menciptakan kesenjangan antara jam kerja yang telah ditetapkan dengan realisasi kehadiran karyawan. Beliau juga menerangkan bahwa saat ini absensi karyawan menggunakan sistem analog yang memiliki banyak kekurangan. Bagian manajemen perusahaan kesulitan untuk memantau kedisiplinan karyawan secara efektif dan real-time, karena sistem analog yang digunakan tidak mampu memberikan laporan kehadiran yang akurat dan langsung. Kondisi mengharuskan manajemen untuk menghabiskan lebih banyak waktu dan sumber daya dalam mengawasi kehadiran karyawan, yang seharusnya bisa dialokasikan untuk kegiatan produktif lainnya. Beliau juga mendapatkan banyak keluhan dari karyawan mengenai hal ini.
2. Membahas kelemahan dari sistem absensi analog dalam meningkatkan kedisiplinan kerja
 - a. Peneliti :
Apa saja kelemahan dari sistem absensi analog dalam meningkatkan kedisiplinan kerja?
 - b. Narasumber :

Menurut karyawan Personalia Ibu W menjelaskan bahwa kelemahan dari sistem analog yaitu kartu absen fisik yang digunakan pada sistem absensi ini rentan mengalami kerusakan dan kehilangan, yang dapat memperumit masalah pencatatan kehadiran. Ketika kartu hilang atau rusak, data kehadiran karyawan tersebut tidak dapat dicatat dengan benar, mengakibatkan ketidakakuratan dalam laporan kehadiran. Menurut Karyawan umum Bapak K juga menjelaskan bahwa sistem absensi analog yang memerlukan waktu lebih lama dalam proses pencatatan dan rentan terhadap kecurangan atau manipulasi, data yang tidak akurat dalam proses pencatatan kehadiran, dan kartu absen fisik rentan terhadap kerusakan dan kehilangan, yang dapat memperumit masalah pencatatan kehadiran.

3. Membahas dampak penggunaan sistem absensi analog terhadap produktivitas perusahaan

a. Peneliti :

Apa dampaknya terhadap produktivitas perusahaan?

b. Narasumber :

Menurut karyawan Tata Usaha Ibu I menjelaskan bahwa dampaknya cukup signifikan. Karena ketidaktepatan dalam pencatatan kehadiran dapat menyebabkan ketidakadilan dalam pemberian insentif atau sanksi, sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, proses manual yang lambat menghabiskan waktu dan sumber daya yang seharusnya bisa digunakan untuk kegiatan produktif lainnya. Hal ini akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

4. Membahas pendapat narasumber mengenai keluhan karyawan terkait sistem absensi analog

a. Peneliti :

Apa pendapat Anda tentang keluhan karyawan terkait sistem absensi analog?

b. Narasumber :

Menurut pendapat karyawan ekspor Ibu W mengenai keluhan karyawan yang sering disampaikan adalah kerusakan atau kehilangan kartu absensi, yang menyebabkan data kehadiran mereka tidak tercatat. Selain itu, karyawan merasa proses absensi manual memakan waktu terlalu lama, terutama saat antrean panjang di jam sibuk. Mereka juga merasa kurang adil ketika manipulasi, seperti titip absen yang tidak dapat dicegah oleh sistem ini.

5. Membahas solusi yang dapat diambil untuk mengatasi kelemahan pada sistem absensi analog.

a. Peneliti :

Apa solusi yang dapat diambil untuk mengatasi kelemahan ini?

b. Narasumber :

Menurut Bapak Manajer Personalia bapak B, solusi yang dapat diambil adalah mengganti sistem absensi analog dengan sistem berbasis teknologi yang lebih modern, seperti absensi berbasis wajah (face recognition). Sistem ini mampu memverifikasi kehadiran secara otomatis, mengurangi manipulasi, dan memberikan data kehadiran real-time kepada manajemen. Selain itu, perusahaan perlu mengedukasi pentingnya kedisiplinan kepada karyawan dan menetapkan kebijakan yang tegas terkait kedisiplinan kerja.

6. Membahas tentang harapan terhadap kedisiplinan karyawan setelah sistem absensi diperbarui

a. Peneliti :

Apa harapan Anda terhadap kedisiplinan karyawan setelah sistem absensi diperbarui?

b. Narasumber :

Saya berharap dengan implementasi sistem absensi berbasis wajah, tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkat secara signifikan. Sistem yang modern ini tidak hanya akan meminimalkan manipulasi, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih sadar akan pentingnya kehadiran tepat waktu. Dengan demikian, produktivitas perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat, dan lingkungan kerja menjadi lebih profesional dan terorganisir.

Dari hasil wawancara beberapa karyawan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem absensi analog di PT. SMIP belum efisien dalam peningkatan kedisiplinan dari segi kehadiran dan proses pencatatan data oleh petugas HR. Sehingga perusahaan memutuskan untuk mengganti sistem absensi analog dengan sistem berbasis wajah (wajah recognition) yang lebih modern dan akurat. Sistem ini diharapkan mampu mengatasi kelemahan sistem sebelumnya, seperti manipulasi data, kesalahan pencatatan manual, serta mempermudah pengelolaan keberadaan karyawan secara real-time oleh pihak HR. Sistem ini diharapkan juga dapat meningkatkan efisiensi operasional serta mempermudah pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil wawancara beberapa karyawan, menyimpulkan bahwa sistem absensi analog yang selama ini digunakan belum efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Sistem analog ini mempunyai kelemahan, diantaranya rentan terhadap manipulasi dan ketidakakuratan data, kerusakan dan kehilangan kartu absen, proses pencatatan memerlukan waktu lebih lama.

Berdasarkan data laporan kehadiran pada tabel 2 dan tabel 3 menunjukkan bahwa sistem absensi analog memiliki banyak kekurangan dalam meningkatkan kedisiplinan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa memperbaiki sistem analog menjadi sistem absensi face recognition. Berdasarkan laporan data tersebut, perusahaan menyimpulkan bahwa memperbaiki sistem absensi pengenalan wajah menjadi langkah yang diperlukan.

Keputusan perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan, perusahaan telah memutuskan untuk mengganti sistem absensi analog dengan sistem berbasis pengenalan wajah. Sistem baru ini mampu memverifikasi identitas karyawan dengan akurasi tinggi, menghilangkan manipulasi data absensi, memberikan data kehadiran secara real-time, dan mengurangi beban kerja petugas HR dengan proses pencatatan yang otomatis dan cepat.

Dengan penggunaan teknologi biometrik ini, perusahaan berharap dapat mengurangi kesalahan manusia dan kecurangan, serta memastikan kehadiran karyawan dicatat dengan akurat dan real-time. Selain itu, sistem baru ini akan mempermudah proses audit dan pelaporan, memberikan data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan manajemen dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, efisien, dan produktif, sekaligus mendukung manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan

keberadaan karyawan.

SARAN

PT. Sumber Mas Indah Plywood disarankan untuk mempertimbangkan beberapa langkah strategis dalam mengoptimalkan sistem absensi analog guna meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sosialisasi yang mendalam dan pelatihan kepada seluruh karyawan mengenai manfaat serta prosedur penggunaan sistem absensi akan membantu meningkatkan penerimaan dan mengurangi resistensi terhadap teknologi baru. Selain itu, perusahaan sebaiknya menyusun kebijakan yang jelas dan komprehensif terkait penggunaan sistem absensi biometrik, dengan memperhatikan aspek privasi, penggunaan data biometrik, serta konsekuensi dari pelanggaran kebijakan. Evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem absensi juga perlu dilakukan untuk memastikan peningkatan kedisiplinan dan kehadiran karyawan, disertai dengan pengumpulan umpan balik sebagai bahan perbaikan. Setelah implementasi sistem absensi baru, penelitian lebih lanjut diperlukan guna menilai dampaknya terhadap kedisiplinan karyawan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, perusahaan dapat memperkuat manajemen sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, I, Usman, J., Arfah, S.R. (2021). Efektivitas Program Pelayanan Kolaborasi Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, *Journal Unismuh*, 2(3), 1105-1116.
- Bara, C. B., Aisyah Citra Dewi, & Nurul Hidayah. (2022). Analisis Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi Pupr Wilayah I Medan. *Jurma (Jurnal Program Mahasiswa Kreatif)*, 6(1), 202–213.
- Dhanurdhara, I. G. N. D., I Gusti Ayu Wimba, & Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46–56.
- Freidah, F., Hasyim, Abd. W., & Alhadar, F. M. (2023). Efektifitas Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Sala Satu Universitas Di Kota Ternate). *TRENDING (Jurnal Manajemen Dan Ekonomi)*, 1, 575–587.
- Gifelem, K., Maryam Mangantar, & Yantje Uhing. (2022). Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9, 900–906.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. (REVISI). Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2017). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Marwiyah, S., Septiandika, V., & Priastutik, W. S. (2022). Analisis Implementa Aplikasi SIAP Terhadap Tingkat Kepatuhan Hadir ASN di Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3).

- Nurhajati, N., & Cicik M. (2021). Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kedisiplinan Pegawai Di UPTD Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung. *Publitas*, 14(1), 144–168.
- Pitono., & Weppy Susetiyo. (2019). Tinjauan Yuridis Penyelesaian Kredit Macet pada Bank Perkreditan Rakyat Berkah Pakto Kediri, Jawa Timur. *Jurnal Supremasi*, 9(2).
- Pranitasari, D., & Khusnul K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Teknologi Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, 17(33), 81-95).
- Roosdianto, R., Ani Oktarini Sari, & Arief Satriansyah. (2021). Rancang Bangun Aplikasi Sistem Informasi Absensi Karyawan Online. *INTI Nusa Mandiri*, 15(2), 135–142.
- Satrya, A. (2021). Analisis Tingkat Kehadiran Pegawai dengan Aplikasi Sikepo di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1).
- Setiawan, D. R., & Yulianti. (2017). Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(1), 70–81.
- Sinambela, Prof. Dr. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suryani & R. Damayanti, Eds.; Pertama)*. PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2007). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahab, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewer)*, 11(2), 127–140.
- Yani, A., & Susy Rosyida. (2022). Penerapan Sistem Informasi Absensi Karyawan Pada Cv. Bintang Bangun Persada Bekasi. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 10(1), 1-7