

Efektivitas Aplikasi Eployee dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya

Mita Sari¹, Taufik Hidayat², Fitriani³, Beni Akhmad⁴, Putri Iriati Sintaman⁵

^{1,2,3,5}Universitas Muhammadiyah Palangka Raya

⁴Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

e-mail: mitasyaja@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penggunaan Aplikasi Eployee dan sejauh mana efektivitas Aplikasi Eployee dalam meningkatkan disiplin pegawai SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya serta hambatan dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Penelitian ini didasarkan pada pendekatan induktif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan Wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam mengevaluasi efektivitas menurut Sondang (2007:141) ada 4 yaitu pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab. Penggunaan Aplikasi Eployee berjalan dengan baik dalam peningkatan disiplin pegawai dan kinerja organisasi. Namun terdapat kendala atau hambatan di antaranya masih adanya pegawai yang datang terlambat, pegawai belum dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Upaya yang dilakukan SMP IT Sahabat Alam adalah pengawasan langsung dari pimpinan melalui Aplikasi Eployee, memberikan raport kinerja dan wacana pemotongan gaji. Saran penulis adalah mengoptimalkan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Efektivitas, Aplikasi Eployee, Kedisiplinan

Abstract

This research was conducted to find out how to use the Eployee Application and to what extent the effectiveness of the Eployee Application in increasing employee discipline at SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya as well as the obstacles and efforts made to improve employee discipline. This research is based on an inductive approach with descriptive methods. Data collection techniques used interviews, observation and documentation. In evaluating the effectiveness according to Sondang (2007: 141) there are 4 namely target achievement, adaptability, job satisfaction and responsibility. The use of the Eployee Application goes well in improving employee discipline and organizational performance. However, there are obstacles or obstacles including employees who arrive late, and employees who have not been able to complete assignments on time. Efforts made by SMP IT Sahabat Alam are direct supervision from the leadership through the Eployee Application, providing performance reports and discussing salary deductions. The author's suggestion is to optimize supervision of employee performance.

Keywords: Effectiveness, Application Eployee, Discipline

PENDAHULUAN

Efek dari perkembangan teknologi yang canggih di era globalisasi ini ialah mempermudah semua kalangan untuk dapat mengakses informasi. Perkembangan teknologi ini banyak melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal tempat dan waktu. Perkembangan teknologi yang sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat ialah pada bidang ekonomi dan manajemen. Hal ini dibuktikan dengan adanya alat-alat elektronik

yang mempermudah pekerjaan sehingga lebih efektif dan produktif.

Pemerintahan berbasis teknologi mulai diperkenalkan di Indonesia pada tahun 2001 melalui Intruksi Presiden No. 6 Tentang Telematika (Telekomunikasi, Media, dan Informatika) mengeluarkan peraturan kepada aparat sipil negara agar menggunakan teknologi telematika untuk mewujudkan good governance dan agar proses demokrasi di Indonesia berjalan. Diperkuat lagi dengan Intruksi Presiden RI No.3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan e-government adalah bukti keseriusan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Salah satu bukti kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah dalam upaya membangun e-government di Indonesia ialah Presensi sidik jari (finger print), dengan tujuan untuk mengoptimalkan waktu, tenaga, keamanan, valid, akurat dan utamanya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Karena semakin baik disiplin pegawai, akan semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang kerjakan, mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya visi lembaga. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mendisiplinkan pegawai ialah dengan menggunakan absensi elektronik. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai, salah satu diantaranya adalah penilaian melalui tingkat kehadirannya di kantor atau tempatnya bekerja. Diberlakukan sistem Presensi agar ada pencatatan dan bukti akan hadir atau tidaknya seorang Pegawai.

Pada praktiknya, yang peneliti temukan terkait masalah teknologi dan kedisiplinan pegawai, fingerperint memiliki kekurangan seperti menempelkan jari pada alat presensi yang bisa saja menjadi faktor penyebaran kuman/virus, sedangkan pegawai ada kalanya harus menjalankan tugas lapangan atau dinas luar daerah, pegawai yang terlambat presensi pagi hari, terlalu cepat presensi pulang sebelum waktu jam pulang, dan antri saat presensi.

Sekolah Sahabat Alam Palangka Raya adalah salah satu instansi yang telah menggunakan finger print sejak tahun 2011, hal ini sebagai bentuk implemementasi dan upaya mendisiplinkan pegawai. Namun dengan adanya pandemi covid-19 mengakibatkan perubahan tata kelola lembaga, salah satunya tata kelola Presensi pegawai. WHO menyatakan bahwa penyebaran virus covid-19 paling cepat ialah kontak dengan benda secara langsung, sering dan bergantian.

Oleh karena itu, penggunaan finger print dinilai sudah tidak efektif untuk dioperasikan lagi. Banyaknya kerumitan yang ditimbulkan dari sistem lama tersebut. Melalui hasil observasi peneliti pada akhir September tahun 2022 di Sekolah Sahabat Alam permasalahan kedisiplinan pegawai di SMP IT Sahabat Alam di picu oleh beberapa faktor yang menjadi penyebab keterlambatan, diantaranya ialah: (1) Lokasi sekolah yang jauh dari perkotaan; (2) Infrastruktur menuju kesekolah; (3) Antri saat presensi; (4) Tidak ada pengingat.

Efektivitas

Menurut Sondang, Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti semakin tinggi efektivitasnya.

Menurut Sondang ada 4 indikator dalam mengukur efektivitas, yaitu: (1) Pencapaian Target; (2) Kemampuan Adaptasi; (3) Kepuasan kerja; (4) Tanggung jawab

Aplikasi Eployee

1. Pengerian Aplikasi Eployee

Aplikasi Eployee adalah salah satu aplikasi yang berfokus pada peningkatan dan menjaga pengelolaan Pegawai dengan teknologi berbasis Artificial Intelligence. Teknologi yang digunakan pada Aplikasi Eployee ini adalah teknologi Biometric. Biometrika atau biometrics berasal dari kata bio dan metrics. Bio berarti sesuatu yang hidup dan metrics berarti mengukur. Biometrika berarti mengukur karakteristik pembeda pada wajah, sidik jari, badan atau perilaku seseorang yang digunakan untuk melakukan pengenalan secara otomatis terhadap identitas orang tersebut dengan cara membandingkannya dengan karakteristik yang sebelumnya telah tersimpan di database.

Pengertian “pengenalan secara otomatis” pada definisi biometrika diatas adalah penggunaan teknologi (komputer). Pengenalan terhadap identitas seseorang dapat dilakukan secara waktu nyata (*realtime*), tidak membutuhkan waktu berjam-jam atau berhari-hari untuk proses pengenalan ini.

2. Layanan Aplikasi Eployee
 - a. Smart Attendance, Pengaturan jadwal yang banyak seperti Presensi, perizinan, lembur, dan cuti yang tentu sangat variatif, ditambah dengan dokumen yang harus dilengkapi, serta persetujuan yang berjenjang, tentu menjadi kendala yang wajib disudahi oleh perusahaan di era disrupsi ini.
 - b. Smart Payroll, mempersingkat waktu perhitungan payroll sesuai dengan praturan perusahaan hanya dengan satu kali klik. Perhitungan gaji Pegawai yang menyita waktu dan harus disesuaikan dengan berbagai aturan baik dari dalam perusahaan maupun peraturan pemerintah, belum lagi harus berganti dari antar software untuk menyelesaikan perhitungan
 - c. Smart Enagement, Perasaan Pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan tugas yang tentu berdampak pada kondisi perusahaan. Belum lagi jika terdapat masalah hubungan internal seperti rendahnya komunikasi dan koordinasi membuat kolaborasi semakin sulit.
3. Cara menggunakan Aplikasi Eployee
 - a. Cek lokasi
 - b. Verifikasi Wajah
 - c. Konfirmasi Foto
 - d. Sapa teman

Kedisiplinan

Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap patuh pegawai terhadap segala bentuk aturan suatu organisasi. Kedisiplinan merupakan keadaan tertentu dimana keadaan orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Mangkunegara, (2001:192), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Ada 2 bentuk disiplin kerja (2001:192) :

1. Disiplin prevektif
2. Disiplin korektif

Menurut Hasibuan, indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Telada kepemimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang di pekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan

mupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

METODE

Menurut Sugiono metode penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam hal pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut :

Observasi

Observasi dalam penelitian ini adalah pengamatan secara mendalam terhadap proses kegiatan Presensi pegawai Sekolah Sahabat Alam dalam melakukan kegiatan instalasi aplikasi, registrasi, Presensi masuk, Presensi keluar, dan proses rekap dengan menggunakan seluruh panca indera untuk menghasilkan informasi yang diperlukan. Maka dalam penelitian saya yang berjudul Efektivitas Aplikasi Employee Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di SMP IT Sahabat Alam, pengumpulan datanya dimulai dari melihat website, instagram, youtube, perpustakaan, catatan-catatan, dan poster yang ada pada SMPIT Sahabat Alam Palangka Raya. Lalu mengamati proses Presensi pegawai dari Presensi pagi hingga pulang di SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya

Wawancara

Dalam hal ini peneliti menggunakan model wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban alternatif namun dalam pelaksanaannya lebih bebas dan terbuka dimana pihak informan dimintai pendapat dan ide-ide dan pewawancara mencatat apa yang disampaikan informan.

Wawancara dilakukan kepada para informan menggunakan waktu paling lama 30 menit. Dengan menggunakan alat perekam, peneliti akan meminta izin agar bersedia diwawancarai dengan alat perekam untuk memperoleh hasil wawancara yang akurat. Sebelum mengajukan pertanyaan, peneliti menjelaskan terlebih dahulu mengenai permasalahan penelitian dan pedoman yang dilakukan selama kegiatan wawancara berlangsung.

Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Sesuai dengan pendapat tersebut, penulis menggunakan metode dokumentasi sebagai alat pengumpul data dari bahan-bahan tertulis yang pelaksanaannya penulis mencari sumber-sumber tertulis dilokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Aplikasi Employee Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di SMP IT Sahabat Alam

1. Ketepatan Waktu

Penerapan Aplikasi Employee di SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya mulai berjalan normal oleh seluruh guru dan Pegawai terhitung pada bulan Agustus 2022. Dalam melakukan presensi terdapat 2 sesi yaitu (Check-In) pukul 7.00 dan (Check-Out) Pukul 15.00. Jika melakukan keterlambatan maka akan tercatat sebagai (Out-Late). Persentase rata-rata keterlambatan guru dan pegawai berkurang, yang menandakan bahwa persentase kedisiplinan guru dan pegawai meningkat.

Untuk mengantisipasi agar tidak ada terjadinya para pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan waktu seperti terlambat melakukan presensi (Check-In) dan pegawai tidak terlambat melakukan (Check-Out) upaya yang dilakukan Pihak SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya ialah dengan mengoptimalkan fitur sapa teman, fitur notifikasi yang mengingatkan untuk melakukan presensi, juga kontrol kehadiran atau izin dari Kepsek. Melakukan cek lokasi izin yang dikirimkan di Aplikasi Employee. Terkait

pengurangan tambahan penghasilan kehadirannya itu, masih dalam proses penyesuaian sistem dari pihak aplikasi, sekolah dan bank.

2. Pencapaian Target

Penerapan Presensi melalui Aplikasi Employee di SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya telah dicapai, efektifnya penerapan sistem Presensi Aplikasi Employee ini juga mampu meningkatkan tingkat persentase kedisiplinan para pegawai, serta dalam proses pembuatan laporan Presensi bulanan lebih mudah. Proses penggajian akan lebih terbantu karena semua sudah dilakukan otomatis terekap dan langsung terkoneksi dengan bank. Begitupun dengan kinerja pegawai, karena jika tingkat persentase kedisiplinan naik, maka persentase kinerja guru dan pegawai pun naik.

3. Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan diharapkan semua pegawai mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dimana target-target yang ditetapkan dapat dicapai walaupun belum maksimal. Seluruh pegawai memiliki tanggung jawab kerja pada dirinya masing – masing. Tanggung jawab sebagai pendidik ialah memberikan teladan bagi siswa-siswanya, pihak sekolah juga memberikan raport kinerja kepada guru dan pegawai sebagai bahan evaluasi mandiri terhadap tanggung jawab kinerja tiap semesternya.

Faktor Penghambat dan Pendukung

1. Faktor penghambat

Melakukan inovasi dan perubahan menggunakan teknologi yang berbasis aplikasi online, modal terbesarnya adalah SDM nya yang mampu dengan mudah beradaptasi. Hasil penelitian saya bahwa SMP IT Sahabat Alam sudah memiliki modal tersebut. Fasilitas yang menunjang juga menjadi faktor pendukung dalam proses peralihan dalam penerapan presensi online menggunakan Aplikasi Employee.

2. Faktor pendukung

Dalam penelitian saya yang berjudul Efektivitas Aplikasi Employee dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di SMP IT Sahabat Alam Palangka Raya, Faktor penghambat yang peneliti temukan dari hasil observasi dan wawancara ialah, karena semua serba online jika tidak membawa perangkat seperti Handphone, jaringan internet sedang gangguan, ataupun arus listrik padam yang menyebabkan jaringan internet yang menggunakan Wifi di sekolah ikut tidak berfungsi.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Aplikasi Employee memberikan pengaruh yang baik terhadap kedisiplinan waktu pegawai di SMP IT Sahabat Alam untuk hadir tepat waktu dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pada laporan kehadiran yang tercatat dengan akurat, dari ketertepatan permenit baik itu waktu hadir maupun pulang. Selain itu laporan kehadiran pegawai tidak dapat dimanipulasikan oleh pegawai yang bekerja pada SMP IT Sahabat Alam, pihak sekolah juga.
2. Penerapan Aplikasi Employee sangat berperan baik dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan alasan penggunaannya lebih efektif dan efisien dan membuat pegawai menjadi lebih disiplin dalam mengatur waktu.
3. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai di SMP IT Sahabat Alam berdasarkan permasalahannya dengan kedisiplinan pegawai, adapun solusi yang diberikan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pembinaan kepada pegawai yang tidak disiplin dan ketegasan hukum yang diberikan seperti pemotongan gaji sesuai dengan persentase keterlambatan. Selain itu dalam menyelesaikan permasalahan kedisiplinan pegawai, pimpinan memberikan raport kinerja kepada guru dan pegawai sebagai bahan evaluasi mandiri terhadap tanggung jawab kinerja tiap semesternya.

Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan untuk terus melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawai yang melakukan pelanggaran ketika jam kerja agar implementasi

- presensi Aplikasi Employee yang saat ini berjalan dengan baik kedepannya lebih baik lagi.
2. Komitmen dari pimpinan harus jelas terhadap penegakan disiplin dan penetapan hukuman atau sanksi tertulis sebaiknya diterapkan tanpa memandang aspek lain jika memang sudah terbukti melanggar aturan agar target bisa cepat tercapai.
 3. Perlu ditanamkan rasa kesadaran yang tinggi agar selalu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan serta memberikan teguran atau sanksi kepada para pegawai yang sering kali melakukan pelanggaran disiplin waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Gifelem, K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (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*, 10(1), 900-906
- Zulfikar, D., & Kurniawati, E. (2020). Pengaruh Efektivitas Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Bima. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(1), 11-16.
- Nani, Anong, and Andy Arya Maulana Wijaya. "Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau." *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan* 1.1 (2020): 8-15.
- Dewa, Kayan Sujana. *Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Wilayah Ntb*. Diss. Universitas Muhammadiyah Mataram, 2019.
- Rahmawati, Sri Rahayu. "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI." *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa* 2.1 (2020).
- Kemalasar, A. D., Agustina, H., & Zulkarnaen, I. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(1).
- Nurmalasari, N., Hartini, S., Adiwihardja, C., & Muniroh, M. (2018). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta. *SNIT 2018*, 1(1), 55-60.
- Ismawati, D., & Mazia, L. (2016). Efektivitas Penerapan Sistem Kehadiran Guru Dengan Menggunakan Fingerprint Terhadap Tingkat Kedisiplinan. *Bina Insani ICT Journal*, 3(2), 350-359.
- Dangga, Salmon Andriano. *Pengaruh Efektivitas Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sumba Barat*. Diss. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2020.
- Dhanurdhara, I. Gusti Ngurah Drda, I. Gusti Ayu Wimba, and Ida I. Dewa Ayu Yayati Wilyadewi. "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 2.1 (2022): 46-56.
- Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., & Fakdawer, 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), 326-336.