

EFEKTIVITAS SISTEM DISIPLIN KERJA PADA PT RAVANA JAYA

Putri Sofiyana Nabillah¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik
e-mail: sofinabillah180@gmail.com, maulidyah@umg.ac.id

Received: 02 Desember 2024 Revised: 31 Desember 2024 Accepted: 31 Desember 2024

Abstrak

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif yang membuat PT Ravana Jaya, sebagai perusahaan konstruksi yang sedang berkembang, PT Ravana Jaya tidak mudah menjaga disiplin kerja yang tinggi di antara karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem absensi manual yang diterapkan di PT Ravana Jaya dan dampaknya terhadap disiplin kerja serta produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh penegakan peraturan dan integrasi berbagai aspek lainnya. Sistem absensi manual menyebabkan ketidakakuratan data kehadiran, yang berdampak negatif pada sanksi yang diterapkan dan persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja. Selain itu, ditemukan beberapa kendala operasional, seperti risiko kehilangan data dan ketidakmampuan sistem fingerprint dalam memantau perilaku karyawan pasca absensi. Penelitian ini merekomendasikan penerapan sistem absensi digital yang lebih efisien dan terstruktur untuk meningkatkan akurasi data, disiplin kerja, dan kepuasan karyawan.

Kata kunci : Efektivitas, Disiplin Kerja, Sistem Absensi

Abstract

The increasingly competitive business competition that makes PT Ravana Jaya, as a growing construction company, it is not easy for PT Ravana Jaya to maintain high work discipline among its employees. This study aims to analyze the effectiveness of the manual attendance system implemented at PT Ravana Jaya and its impact on work discipline and employee productivity. The research method used is a descriptive qualitative approach, with data collection through interviews and direct observation. The results of this study show that the effectiveness of the work discipline system is greatly influenced by the enforcement of regulations and the integration of various other aspects. Manual attendance systems lead to inaccuracies in attendance data, which negatively impacts the sanctions applied and employees' perceptions of fairness in the workplace. In addition, several operational obstacles were found, such as the risk of data loss and the inability of the fingerprint system to monitor employee behavior after attendance. This study recommends the implementation of a more efficient and structured digital attendance system to improve data accuracy, work discipline, and employee satisfaction.

Keywords: Effectiveness, Work Discipline, Attendance System

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif, menjaga disiplin kerja di PT Ravana Jaya menjadi tantangan, terutama karena perusahaan masih menggunakan sistem absensi manual. Sistem ini memiliki banyak kelemahan, seperti ketidakakuratan pencatatan waktu dan sulitnya memantau pola kehadiran karyawan. Kesalahan manusia dan manipulasi data juga sering terjadi, sehingga sulit untuk mengidentifikasi pelanggaran disiplin. Data internal perusahaan menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran, keterlambatan, dan ketidakpatuhan prosedur keselamatan. Sistem absensi manual ini tidak memadai untuk mengontrol kehadiran secara efektif dan menyebabkan kesulitan

dalam meningkatkan disiplin karyawan. Di era digital, banyak perusahaan telah beralih ke sistem absensi berbasis teknologi yang lebih akurat dan efisien.

Penelitian ini bertujuan menganalisis seberapa efektif sistem absensi manual yang saat ini digunakan di PT Ravana Jaya, sebuah perusahaan konstruksi yang bergerak di bidang fabrikasi dan konstruksi baja dengan sistem kerja berbasis pesanan (*make to order*). Sebagai perusahaan yang terus berkembang sejak tahun 2008, PT Ravana Jaya menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga mengevaluasi bagaimana sistem absensi manual berdampak pada disiplin kerja dan produktivitas karyawan, serta menemukan hambatan dalam penerapan sistem absensi yang lebih canggih, perusahaan diharapkan dapat mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan data absensi karyawan di PT Ravana Jaya.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Ravana Jaya
Periode Januari - Desember
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	ABSENSI				TIDAK HADIR	HADIR
			S	I	A	C	%	%
Januari	26	76	8	15	7		1,51	98,49
Februari	24	74	6	14	16		2,02	97,98
Maret	27	70	5	14	13	3	1,85	98,15
April	25	77	12	19	8		2,02	97,98
Mei	27	76	17	9	11		1,80	98,64
Juni	26	70	8	11	12	6	2,03	97,97
Juli	26	72	5	13	7	4	1,54	98,46
Agustus	27	72	15	6	10	2	1,69	98,31
September	26	76	12	13	7	8	2,02	97,98
Oktober	26	74	5	17	9		1,61	98,39
November	26	74	15	5	8	2	1,55	97,45
Desember	27	72	7	25	11		2,21	97,79
Jumlah	313	883	115	161	119	25	1,82	98,13

Sumber: PT Ravana Jaya

Berdasarkan tabel absensi karyawan PT. Ravana Jaya periode Januari hingga Desember 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam tingkat kehadiran karyawan, dengan rata-rata tingkat kehadiran berada di kisaran 97% hingga 98%. Meskipun tingkat kehadiran ini terbilang cukup tinggi, terdapat beberapa bulan dengan tingkat ketidakhadiran yang lebih signifikan, seperti Februari dan Desember yang mencapai 2,02% dan 2,21%. Sistem absensi manual yang digunakan oleh perusahaan dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam pencatatan data. Proses manual berpotensi menghasilkan kesalahan dalam penghitungan atau rekapitulasi, yang mungkin membuat data absensi tidak mencerminkan kondisi sebenarnya.

Selain itu, sistem manual juga mengandalkan karyawan untuk mencatat absensi mereka sendiri, sehingga memungkinkan mereka lupa untuk melakukannya, yang berakibat pada ketidakakuratan data absensi. Ketergantungan pada catatan manual juga

memperbesar risiko kehilangan atau kerusakan dokumen, yang dapat menyebabkan masalah dalam pelacakan absensi secara akurat. Heriawanto (2004) menyatakan bahwa pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya menggunakan buku daftar hadir) akan menyulitkan instansi untuk memastikan apakah pegawai datang dan pulang pada waktu yang tepat setiap hari. Hal ini berpotensi menurunkan efektivitas sistem absensi secara keseluruhan. Akibatnya, tingkat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka akan berkurang.

Oleh karena itu, sistem absensi manual di PT. Ravana Jaya menimbulkan beberapa masalah utama seperti data yang tidak akurat, karyawan yang lupa melakukan absensi, dan proses pencatatan yang rumit. Selain itu, adanya kemungkinan kesalahan dalam pencatatan juga dapat mempengaruhi kepercayaan antara manajemen dan karyawan terkait pengelolaan waktu kerja. Untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi, sebaiknya perusahaan mempertimbangkan transisi ke sistem absensi digital yang dapat meminimalisir kesalahan dan mempermudah pengelolaan data absensi. Untuk mengetahui lebih jauh tentang disiplin kerja di PT. Ravana Jaya dapat dilihat dari keterlambatan karyawan pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Keterlambatan Karyawan PT. Ravana Jaya
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Presentase Keterlambatan
Januari	26	76	22	0,84
Februari	24	74	31	1,29
Maret	27	70	34	1,25
April	25	77	19	0,76
Mei	27	76	22	0,81
Juni	26	70	31	1,19
Juli	26	72	25	0,96
Agustus	27	72	29	1,07
September	26	76	36	1,38
Oktober	26	74	28	1,07
November	26	74	30	1,15
Desember	27	72	38	1,40
Rata-rata				1,1

Sumber : Rekap Keterlambatan Karyawan dari PT Ravana Jaya

Tabel keterlambatan karyawan PT Ravana Jaya tahun 2023 menunjukkan rata-rata keterlambatan 1.1% per bulan, dengan puncak pada Februari (1,29%) dan Desember (1,40%). Sistem absensi manual perusahaan mungkin berkontribusi pada masalah disiplin ini, karena karyawan harus mencatat sendiri kehadiran mereka, yang rentan terhadap kesalahan manipulasi. Kesalahan pencatatan dan ketidakakuratan data yang sering terjadi karena sistem absensi manual dapat mempengaruhi penilaian kedisiplinan karyawan.

Fluktuasi keterlambatan sepanjang tahun menunjukkan adanya pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kedisiplinan, seperti faktor musiman pada bulan Desember. Meski ada upaya untuk memperbaiki disiplin kerja, tanpa teknologi absensi

yang lebih akurat, sulit bagi manajemen untuk menemukan dan mengatasi masalah ini. Penerapan sistem absensi digital diharapkan dapat mengurangi keterlambatan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menilai seberapa efektif sistem disiplin kerja. Menurut Burhan Bungin (2017:45), pendekatan kualitatif deskriptif sangat efektif untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang dinamika sosial, termasuk kesulitan yang dihadapi karyawan saat menggunakan sistem absensi manual. Peneliti dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk perbaikan sistem dengan memahami pengalaman dan perspektif mereka. Menurut Sugiyono (2017:103), Dalam penelitian kualitatif, fokus utama adalah peneliti sendiri. Namun, setelah fokus penelitian menjadi jelas, akan ada kemungkinan untuk membuat instrumen penelitian sederhana yang dapat melengkapi dan membandingkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan observasi.

Terdapat lima informan utama yaitu, HRD sekaligus Manajer Produksi, Kepala Keuangan, Kepala Pemasaran, Kepala bagian Quality Control, dan Kepala HSE terlibat dalam wawancara terstruktur. Tujuan wawancara ini adalah mengetahui lebih banyak tentang pengalaman mereka dengan sistem absensi manual dan bagaimana hal itu berdampak pada kedisiplinan karyawan, seperti yang dinyatakan Sugiyono (2017:114) apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang harus diteliti, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Wawancara terstruktur memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan yang sama kepada setiap informan, sehingga data yang diperoleh lebih konsisten dan dapat dibandingkan dengan mudah.

Selain wawancara, observasi juga dilakukan untuk melihat langsung penerapan sistem absensi manual di lapangan. Marshal dalam Sugiyono (2017:106) menyatakan bahwa peneliti belajar tentang perilaku dan maknanya melalui observasi. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat mencatat bagaimana sistem absensi manual digunakan dalam kehidupan sehari-hari dan menemukan masalah yang mungkin tidak dibicarakan saat wawancara. Dengan menggabungkan wawancara dan temuan ini, peneliti akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana perusahaan mengatur pekerjaannya. Teknik analisis penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini memilih informan dari PT Ravana Jaya, perusahaan yang bergerak dalam fabrikasi dan konstruksi baja. Informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, termasuk keterlibatan mereka dalam sistem absensi manual dan pemahaman mereka tentang disiplin kerja perusahaan. Informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang utama di PT Ravana Jaya yang secara langsung terlibat dalam sistem absensi manual perusahaan dan tanggung jawab langsung atas pekerjaan mereka.

Tabel 1.1

No.	Informan	Jabatan	Tanggal Wawancara
1.	Bapak Sutrisno	Manager Production dan HRD	Senin, 07 Oktober 2024
2.	Ibu Nurul Alfiyah	Kepala Accounting	Selasa, 08 Oktober 2024

3.	Ibu Suci Indah Rafita	Kepala Marketing	Selasa, 08 Oktober 2024
4.	Bapak Triyono	Quality Control	Jumat, 11 Oktober 2024
5.	Bapak Yayan Hermawan	HSE	Jumat, 11 Oktober 2024

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Untuk mengetahui efektivitas disiplin kerja pada PT Ravana Jaya diukur dari beberapa indikator sebagai, berikut :

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pilar penting yang mendukung produktivitas karyawan di perusahaan. Kedisiplinan berkontribusi pada kepatuhan terhadap aturan dan efisiensi operasional. Bapak Sutrisno selaku HRD dan Manager Production, Ibu Nurul Alfiah selaku Kepala Accounting, dan menyampaikan bahwa :

“Disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas. Disiplin membuat karyawan lebih teratur dan fokus dalam menyelesaikan tugas, yang menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Kalau disiplin diabaikan, kinerja individu menurun, tim tidak kompak, dan perusahaan dirugikan.”

Pandangan kedua informan ini menegaskan bahwa disiplin tidak hanya krusial bagi individu, tetapi juga berpengaruh terhadap keberhasilan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Kemudian Ibu Suci Indah Rafita selaku Kepala Marketing dan Bapak Triyono sebagai Quality Control mengatakan bahwa :

“Ketika karyawan disiplin, mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan tepat waktu, yang secara langsung meningkatkan hasil kerja tim. Di sisi lain, manajemen juga berperan penting dalam menegakkan disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih teratur dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.”

Selanjutnya dari Bapak Yayan Hermawan selaku HSE, menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam konteks keselamatan dan efisiensi. Ia berpendapat bahwa :

“Membuat aturan yang jelas dan memberikan pelatihan agar karyawan memahami pentingnya disiplin dalam konteks keselamatan. Manajemen juga harus aktif memantau untuk memastikan semua karyawan mematuhi kebijakan yang ada.”

Hal ini menekankan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memegang peran vital dalam meningkatkan produktivitas, kinerja tim, dan kualitas produk di PT Ravana Jaya.

Etos Kerja Karyawan

Etos kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Melalui wawancara dengan lima informan kunci, diperoleh berbagai pandangan mengenai etos kerja karyawan dan upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkannya. Bapak Sutrisno selaku HRD dan Manager Production dan Bapak Yayan Hermawan, menyatakan :

“Etos kerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas produk dan layanan. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung lebih memperhatikan detail dan bertanggung jawab, sehingga hasil kerjanya lebih baik. Etos kerja juga dapat menurun akibat beban kerja yang berat atau kurangnya pengakuan.”

Selain itu Ibu Nurul Alfiyah selaku Kepala Accounting, Ibu Suci Indah Rafita selaku Kepala Marketing dan Bapak Triyono sebagai Quality Control juga berpendapat sama :

“Manajemen berusaha membangun etos kerja yang tinggi melalui pelatihan dan penghargaan, sehingga karyawan lebih teliti dan berkomitmen. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung lebih berdedikasi dan teliti, sehingga mampu memenuhi ekspektasi pelanggan.”

Dengan ini hasil observasi menunjukkan bahwa etos kerja karyawan di PT Ravana Jaya sangat mempengaruhi kualitas produk dan layanan.

Balas Jasa

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:195), balas jasa, termasuk gaji kesejahteraan, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka. Penerapan balas jasa yang efektif dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan. Interpretasi dari pendapat para informan mengenai pengaruh balas jasa terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT Ravana Jaya menunjukkan bahwa aspek ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Bapak Sutrisno, selaku HRD dan Manager Production, Bapak Triyono selaku Quality Control serta Bapak Yayan Hermawan selaku HSE menyatakan:

“Karyawan yang menerima balas jasa yang adil, seperti gaji kompetitif dan tunjangan sesuai, merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Kombinasi insentif finansial dan penghargaan adalah jenis balas jasa yang paling efektif. Selain itu, tunjangan kesehatan dan kesejahteraan juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.”

Pandangan ketiga informan ini menegaskan bahwa penghargaan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan. Menurut Ibu Nurul Alfiyah selaku Kepala Accounting dan Ibu Suci Indah Rafita selaku Kepala Marketing juga menekankan pentingnya balas jasa dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan di PT Ravana Jaya yang menyatakan :

“Jenis balas jasa yang paling efektif untuk meningkatkan loyalitas yaitu menambahkan kombinasi bonus berdasarkan kinerja dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui gaji yang adil dan tunjangan yang kompetitif, mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.”

Perusahaan juga perlu terus memperhatikan aspek balas jasa untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil observasi menunjukkan bahwa balas jasa sangat berpengaruh terhadap motivasi, kinerja dan loyalitas karyawan di PT Ravana Jaya.

Penegakan Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah bagian penting dari menjaga disiplin dan kinerja karyawan di PT Ravana Jaya. Malayu S.P. Hasibuan (2017:194) mengatakan bahwa peraturan sangat penting untuk membantu karyawan membangun tata tertib perusahaan yang baik. Bapak Sutrisno sebagai HRD dan Manager Production, menjelaskan pentingnya pelatihan dan sosialisasi untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Ia menyatakan :

“Perusahaan memastikan semua karyawan mematuhi peraturan melalui pelatihan dan sosialisasi rutin. Jika terjadi pelanggaran, langkah pertama adalah melakukan investigasi.”

Pendekatan ini tidak hanya memberikan pemahaman tentang kebijakan, tetapi juga membangun kesadaran mengenai konsekuensi pelanggaran. Ibu Nurul Alfiyah selaku Kepala Accounting menambahkan bahwa :

“Dengan evaluasi berkala, manajemen dapat mengidentifikasi potensi masalah lebih awal. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga menjadi kunci untuk menciptakan kesadaran akan pentingnya kepatuhan.”

Ibu Suci Indah Rafita selaku Kepala marketing, Bapak Yayan hermawan selaku HSE, dan Bapak Triyono selaku Quality Control, menegaskan pentingnya sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Ia menyatakan :

“Perusahaan menerapkan sistem pengawasan yang efektif dan menyampaikan ekspektasi secara jelas. Ketika pelanggaran terjadi, perusahaan melakukan analisis untuk memahami situasi dan penyebabnya sebelum mengambil tindakan, mulai dari pembinaan hingga sanksi. Pemantauan rutin dan komunikasi mengenai harapan karyawan juga penting.”

Dengan pemeriksaan rutin, perusahaan dapat menilai pelaksanaan prosedur di lapangan. Jika terjadi pelanggaran, langkah awal adalah melakukan analisis untuk memahami masalah secara mendalam, sehingga tindakan disipliner atau pembinaan dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kontribusi karyawan di masa depan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa peraturan di PT Ravana Jaya penting dalam menjaga disiplin dan kinerja karyawan.

Dampak Absensi Manual

Absensi manual adalah sistem pencatatan kehadiran yang dilakukan secara manual, umumnya menggunakan tanda tangan atau formulir kertas. Meskipun metode ini sering digunakan di banyak perusahaan, ada berbagai kelemahan, seperti kesalahan pencatatan dan ketidakakuratan data. Bapak Sutrisno selaku HRD dan Manager Production menyatakan :

“Pencatatan yang tidak konsisten dapat mengakibatkan kesalahan dalam laporan kehadiran yang beresiko menyebabkan keterlambatan gaji dan ketidakpuasan karyawan yang bisa memengaruhi produktivitas. Maka kami perlu memperkuat proses pencatatan dengan cara menerapkan sistem yang lebih terstruktur dan rutin melakukan audit kehadiran.”

Ibu Nurul Alfiyah selaku kepala Accounting dan Ibu Suci Indah Rafita menambahkan bahwa :

“Absensi manual sering menyebabkan ketidakakuratan data kehadiran akibat kelalaian. Jika tidak dikelola dengan baik, perusahaan beresiko menghadapi masalah dalam perhitungan gaji dan potensi konflik antara karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil. Solusi yang diterapkan yaitu meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya kehadiran yang tepat juga merupakan langkah krusial untuk memperbaiki masalah ini.”

Untuk mengatasi masalah ini mereka menyarankan penerapan sistem modern seperti aplikasi berbasis ponsel, serta audit rutin dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya pencatatan kehadiran yang akurat. Bapak Triyono selaku Quality Control mengungkapkan bahwa :

“Pencatatan absensi manual sering tidak sesuai dengan jam kerja, terutama ketika karyawan lupa mencatat atau absensinya tidak terekap yang menyulitkan manajemen dalam memantau disiplin karyawan dan dapat menurunkan produktivitas. Solusinya, perlu ada pengecekan ganda atau pengawasan yang lebih ketat dari manajemen.”

Bapak Yayan Hermawan selaku HSE menambahkan :

Jika tidak diatur dengan baik, ini bisa menghambat perusahaan dalam memastikan karyawan hadir sesuai atura, yang beresiko terhadap kepatuhan prosedur keselamatan. Selain itu oenerapan sistem verifikasi oleh atasan secara berkala bisa membantu menjaga akurasi absensi.”

Pada hasil observasi ini menunjukkan bahwa sistem absensi manual di PT Ravana Jaya memiliki dampak negatif pada akurasi kehadiran. Untuk mengatasi ini, para informan merekomendasikan penerapan aplikasi absensi modern, audit rutin, serta pelatihan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja di PT. Ravana Jaya, efektivitas sistem disiplin sangat dipengaruhi oleh penegakan peraturan dan integrasi berbagai aspek lainnya. Disiplin kerja karyawan, menurut Hasibuan (2017:193), didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seorang untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku, yang menjadi fondasi bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun, berdasarkan pandangan Bapak Sutrisno selaku HRD dan Manager Production, sistem absensi manual yang digunakan perusahaan menyebabkan ketidakakuratan data kehadiran. Hal ini berdampak pada pemberian sanksi yang kurang efektif dan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai penghargaan dan keadilan di tempat kerja.

Selain itu, sistem disiplin yang tidak konsisten ini mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan penghargaan di tempat kerja. Berdasarkan pandangan Ibu Nurul Alfiyah, Kepala Accounting, beberapa karyawan merasa bahwa sistem disiplin tidak diterapkan secara adil karena adanya kesalahan pencatatan. Hal ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan apresiasi yang layak atas kedisiplinan mereka. Menurut Hasibuan (2017:194), disiplin kerja yang efektif harus mampu memotivasi karyawan untuk taat pada aturan, namun ketidakakuratan absensi manual justru mengurangi motivasi kerja dan menciptakan ketidakpercayaan terhadap sistem penghargaan dan hukuman di perusahaan.

Absensi manual di PT Ravana Jaya memiliki dampak signifikan terhadap kedisiplinan dan produktivitas karyawan, terutama karena ketidakakuratan dalam pencatatan kehadiran. Sistem manual ini sering kali menyebabkan kesalahan dalam pelaporan, yang mengakibatkan perusahaan kesulitan menegakkan disiplin secara konsisten. Ketika data kehadiran tidak akurat, penerapan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin menjadi tidak tepat sasaran, yang akhirnya berdampak negatif pada motivasi karyawan. Menurut Subiantoro dan Sardiarinto, menyatakan bahwa sistem absensi manual yang menggunakan buku harian dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam pendataan, pencarian data, serta perhitungan rekap data yang memakan waktu cukup lama. Implementasi teknologi dalam sistem absensi dapat membantu mengurangi kesalahan pencatatan, memperbaiki efisiensi administrasi, dan pada akhirnya memperkuat budaya disiplin di perusahaan.

Solusi yang diusulkan untuk meningkatkan disiplin kerja di PT Ravana Jaya adalah adopsi sistem absensi berbasis teknologi, seperti fingerprint atau aplikasi ponsel. Teknologi ini tidak hanya mengurangi kesalahan pencatatan kehadiran, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akurasi dalam pelaporan, sehingga perusahaan dapat memantau dan menegakkan disiplin dengan lebih konsisten. Sistem ini memungkinkan pemberian sanksi yang lebih tepat sasaran. Sekaligus mencegah ketidakpuasan karyawan akibat data yang tidak akurat.

Dalam konteks etos kerja karyawan, lingkungan kerja yang positif dan dukungan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen dan etos kerja karyawan. Ginting (2016:45) menyatakan bahwa etos kerja mencerminkan etika dan semangat kerja individu di tempat kerja. Selain itu, balas jasa yang adil, seperti gaji dan kesejahteraan, menurut Hasibuan (2017:195), sangat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan. Penegakan peraturan perusahaan juga faktor penting dalam menciptakan sistem disiplin kerja yang efektif. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa peraturan membantu karyawan membangun tata tertib yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Subiantoro dan Sardiarinto (2018:929), yang menyebutkan bahwa sistem absensi manual yang menggunakan buku harian dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam pendataan, pencarian data, serta perhitungan rekap data yang memakan waktu cukup lama. Penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017:193), yang menekankan pentingnya sistem disiplin kerja yang adil dan konsisten dalam menjaga motivasi dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Kombinasi temuan ini mendukung kesimpulan bahwa absensi manual yang tidak akurat menghambat efektivitas disiplin di PT Ravana Jaya, dan penerapan sistem absensi digital dapat menjadi solusi untuk memperbaiki masalah tersebut.

KESIMPULAN

Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem disiplin kerja di PT Ravana Jaya masih perlu ditingkatkan mengingat adanya beberapa kendala operasional dalam penerapan absensi manual dan fingerprint seperti:

1. Absensi manual sering menimbulkan masalah dalam pencatatan dan rekapitulasi, seperti risiko kehilangan data atau karyawan lupa absen.
2. Sistem absensi fingerprint tidak dapat memantau perilaku karyawan setelah absen, sehingga efektivitas pengawasan kerja kurang optimal, meskipun fingerprint dapat memastikan kehadiran tepat waktu.
3. Etos kerja yang sudah terbentuk di perusahaan dianggap menjadi faktor penunjang keberhasilan sistem absensi manual, namun sistem ini tidak cukup mendukung disiplin dalam skala yang lebih besar.
4. Fluktuasi disiplin kerja dipengaruhi oleh ketidakpraktisan sistem dan kurangnya teknologi pendukung yang dapat meningkatkan efisiensi.
5. Perlu kebutuhan untuk mengadopsi sistem yang lebih integratif yang dapat mengatasi kedua metode tersebut guna meningkatkan konsistensi dan akurasi disiplin kerja.

Dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia (SDM), sistem kerja yang efektif merupakan kunci dalam menciptakan produktivitas dan komitmen karyawan. PT Ravana Jaya harus mengembangkan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada teknologi absensi, tetapi juga mencakup penguatan budaya kerja, pelatihan berkelanjutan, serta sistem evaluasi yang komprehensif. Manajemen SDM

perlu menggabungkan pendekatan disital dengan pengawasan personal yang mampu memberikan umpan balik secara langsung, sehingga disiplin kerja tidak hanya bergantung pada alat, tetapi juga ditopang oleh kesadaran dan tanggung jawab individu. Dengan demikian, efektivitas disiplin kerja dapat berkontribusi lebih signifikan terhadap pencapaian target perusahaan dan kualitas kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, PT Ravana Jaya perlu segera beralih dari sistem absensi manual ke sistem absensi digital yang lebih canggih untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin karyawan. Penerapan teknologi absensi digital akan mempercepat pemrosesan data kehadiran dan mengurangi kesalahan pencatatan. Melibatkan karyawan dalam transisi ini sangat penting agar mereka memahami dan menerima sistem baru dengan baik. Di sisi lain, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi dampak sistem absensi digital terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan dan membandingkannya dengan sistem manual. Penelitian yang mempertimbangkan variabel seperti motivasi dan kepuasan kerja akan memberikan wawasan lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, Alvin, Abd Rahman, And & Yunitawati Lampasa. (2022). "Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn)." *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Politik Lokal* 2: 80–90.
- Ayu Rahmawati, And Nur Fitriana. (2024). "Efektifitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Karyawan Di Pt. Mitra Angkutan Sejati." *Jimea Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 8: 1767–98.
- Darmawan, D., Hidayat, R., & Kurniawan, A. (2024). Pengembangan Sistem Absensi dan Informasi Karyawan Berbasis Web. *BIKMA : Buletin Ilmiah Ilmu Komputer Dan Multimedia*, 1(6), 928–933.
- Farhan, Mochamad. (2023). "Analisis Kedisiplinan Karyawan Pada Pt. Xyz Gresik." *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan* 3: 71–81.
- Gifelem, Karol, Maryam Mangantar, And Yantje Uhin. (2022). "Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong." *Jurnal Emba* 10: 900–906.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*.
- Izzatul Lutfiyah Al Rofiqi, Maulidyah Amalina Rizqi. (2024). "Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Wajah (Face Recognition) 'Sibegawan' Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Pt Bpr Bank Jombang Perseroda." *Visa:Journal Of Visions And Ideas* 4: 1203–1221.
- Puspaningrum, Diah, Setyo Adji, And Naning Kristiyana. (2019). "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin

- Kerja Karyawan.” *Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 3: 35–44.
- Putra, Thomy Wahyudi Ade, And Udaya Madjid. (2019). “Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.” *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 7: 17–27.
- Rochendi, Teddi. (2022). “The Role Of Fingerprint System On Work Discipline At Cv Bangun Jaya.” *Interdisciplinary Social Studies* 1.
- Sherin Novia Cahyanisyam, Heru Baskoro. (2024). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Karya Sidorukun Santosa.” *Visa: Journal Of Visions And Ideas* 4: 520–36.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Waruwu, Meiman Hidayat. (2023). “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Karyawan Pada Pt. Red Basket Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Metadata* 5: 292-318.
- Widyaningrum, Indira, And Roziana Ainul Hidayati. (2023). “Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt. Ravana Jaya Gresik.” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2: 24–34.
- Zain, Evi Mufrihah, Febry Jein Andjar, Rais Dera Pua Rawi, And Fridolin F Fakdawer. (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: 326–36.