

Implementasi Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kediri

Shafiy Mukarromahtul Nafisyah^{1*}

Endah Kurniawati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri

*Correspondent Author Email: shafiymnafisyah@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the implementation of a digital attendance system in an effort to improve employee work discipline at PT Pegadaian Kediri Branch. Through an exploratory qualitative approach, data was obtained from in-depth interviews with three informants, namely an area manager and two senior employees. The findings show that the use of the Aralia application as a digital attendance system has a positive impact on the accuracy of attendance recording, transparency, and increased work discipline. The attendance system, which incorporates self-login, facial verification, and GPS-based location tracking, effectively minimizes data manipulation and enhances supervision efficiency. However, technical obstacles such as system glitches and unstable GPS signals remain a challenge. In general, the implementation of this system helped shape a more professional work culture and strengthened the link between employee discipline and the attendance-based compensation system.

Keywords: digital attendance system, work discipline, face verification, GPS tracking, attendance transparency, professional work culture

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan sistem absensi digital dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Kediri. Melalui pendekatan kualitatif eksploratif, data diperoleh dari wawancara mendalam dengan tiga informan, yaitu seorang manajer area dan dua karyawan senior. Temuan menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Aralia sebagai sistem absensi digital memberikan dampak positif terhadap ketepatan pencatatan kehadiran, transparansi, dan peningkatan disiplin kerja. Sistem absensi yang mengandalkan login mandiri, verifikasi wajah, serta pelacakan lokasi melalui GPS mampu mengurangi manipulasi data dan meningkatkan efektivitas pengawasan. Namun, hambatan teknis seperti gangguan sistem dan sinyal GPS yang tidak stabil masih menjadi tantangan. Secara umum, penerapan sistem ini turut membentuk budaya kerja yang lebih profesional dan memperkuat keterkaitan antara kedisiplinan karyawan dengan sistem kompensasi berbasis kehadiran.

Kata Kunci: sistem absensi digital, kedisiplinan kerja, verifikasi wajah, pelacakan GPS, transparansi kehadiran, budaya kerja profesional

Pendahuluan

Transformasi teknologi di era digital telah membawa dampak signifikan terhadap efisiensi operasional di berbagai sektor, termasuk manajemen sumber daya manusia. Menurut laporan dari World Economic Forum (2023-2024) menyebutkan bahwa perusahaan yang mengadopsi teknologi digital dalam sistem manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 30%. Salah satu aspek yang krusial dalam konteks ini adalah sistem kehadiran atau absensi karyawan. Sistem absensi konvensional sering kali menimbulkan ketidakakuratan data, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat disiplin kerja. (Nabillah et al. 2024).

Perubahan dari sistem absensi konvensional ke sistem digital didorong oleh kebutuhan akan transparansi dan pemantauan kehadiran secara real-time. (Hatfield & Jones 2021) menyatakan bahwa 70% perusahaan yang telah menerapkan sistem absensi digital mengalami

peningkatan kepuasan karyawan serta penurunan konflik internal terkait absensi. Kendati demikian, tantangan tetap muncul dalam proses adaptasi teknologi terhadap budaya organisasi yang telah ada sebelumnya. Menurut laporan (McKinsey&Company 2023), sekitar 40% perusahaan menghadapi kendala keterampilan karyawan saat mengimplementasikan sistem digital, hal ini menegaskan pentingnya kesiapan sumber daya manusia dalam proses transformasi teknologi.

Sebelum penerapan sistem absensi digital, proses pencatatan kehadiran di PT. Pegadaian masih dilakukan secara manual. Metode ini dinilai kurang efektif karena sering menghasilkan data yang tidak akurat, menyebabkan keterlambatan pencatatan absensi, serta lemahnya pengawasan terhadap disiplin waktu. Dampaknya, tingkat kedisiplinan menurun karena banyak karyawan tidak mencatat kehadiran secara konsisten, sehingga menimbulkan potensi terjadinya manipulasi data kehadiran. Penerapan sistem absensi digital memberikan dampak yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari beberapa data internal karyawan yang menunjukkan peningkatan validitas kehadiran karyawan hingga lebih dari 80% (Efendi&Geni 2024). Namun, dalam praktiknya, implementasi sistem absensi digital masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait gangguan pada aplikasi yang digunakan. Salah satu permasalahan utama adalah tidak tercatatnya sebagian data kehadiran karyawan dalam sistem, yang berdampak pada ketidakakuratan pencatatan absensi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk melakukan absensi ganda, yakni melalui aplikasi digital dan secara manual sebagai langkah antisipatif apabila data tidak terekam dengan baik. Situasi tersebut tidak hanya menyulitkan karyawan, tetapi juga mengurangi efektivitas sistem absensi dalam meningkatkan kedisiplinan dan akurasi pencatatan kehadiran.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari setiap karyawan. Oleh karena itu, organisasi, termasuk perusahaan, senantiasa berupaya meningkatkan performa kerja karyawan guna mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Salah satu indikator awal dalam menilai kedisiplinan dan pelaksanaan tugas karyawan di lingkungan kerja adalah sistem absensi. Dalam rangka membangun kesadaran disiplin kerja, diperlukan kesamaan pandangan serta pedoman perilaku yang jelas, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, (Fahmi Kamal et al. 2020) menyatakan bahwa sistem absensi yang akurat akan berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dan kedisiplinan kerja karyawan. Selanjutnya, (Asman&Darmalia 2021) juga menekankan pentingnya disiplin merupakan fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang produktif.

Meskipun banyak penelitian yang membahas tentang efektivitas sistem absensi digital dari aspek efisiensi administrasi dan pengelolaan data, kajian yang secara spesifik menyoroti dampaknya terhadap kedisiplinan kerja karyawan di lingkungan perusahaan masih terbatas. Sebagian besar peneliti sebelumnya berfokus pada peningkatan kinerja karyawan pada bidang pendidikan maupun pemerintahan. Misalnya, penelitian oleh (Susilo&Abdurrahman 2023) yang membahas mengenai manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital, yang berfokus pada lingkup pendidikan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayato&Isbandono 2023) yang memfokuskan pada penerapan sistem absensi digital untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkup pemerintahan. Sementara penelitian yang membahas dampak implementasi absensi digital terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada lingkup perusahaan masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap temuan baru mengenai upaya peningkatan disiplin kerja karyawan melalui penerapan teknologi informasi. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana implementasi sistem absensi digital dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Meskipun telah banyak

penelitian yang membahas efektivitas sistem absensi digital dari sisi efisiensi administrasi atau pengelolaan data kehadiran, namun kajian yang secara spesifik menyoroti dampak implementasi sistem ini terhadap peningkatan disiplin kerja dalam konteks perusahaan masih tergolong terbatas. penelitian ini juga mempertimbangkan bagaimana sistem absensi digital tidak hanya menjadi instrumen administratif, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pengawasan internal yang efektif, sekaligus alat motivasi melalui keterkaitan antara kehadiran dan sistem kompensasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif untuk menggali secara mendalam mengenai implementasi sistem absensi digital dan dampaknya terhadap disiplin karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) yang bersifat semi struktur.

Wawancara dilakukan pada tiga informan yang terdiri dari Manajer area dan dua orang karyawan dengan masa kerja lebih dari lima tahun di PT. Pegadaian Cabang Kediri. Pemilihan informan dengan jabatan Manajer Area didasarkan pada posisi strategis mereka yang memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan serta pengawasan terhadap pelaksanaan sistem absensi digital. Sedangkan pemilihan dua karyawan senior sebagai informan karena dianggap memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai perubahan sistem absensi dari metode konvensional ke digital, serta pengalaman langsung dalam menghadapi dinamika dan dampak sistem tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari. Partisipasi dari ketiga kelompok informan diharapkan mampu menghadirkan perspektif yang komprehensif dan seimbang mengenai realitas implementasi sistem absensi digital di tempat kerja.

Proses wawancara difokuskan pada berbagai aspek, seperti bentuk implementasi sistem absensi digital, pemahaman terhadap sistem yang digunakan, kendala teknis dan nonteknis, serta dampaknya terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik analisis tematik, dengan melakukan proses coding terhadap transkrip wawancara untuk mengidentifikasi pola tematik yang relevan. Analisis dilakukan secara induktif dengan mengacu pada kerangka teori yang digunakan sebagai landasan awal, guna memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Untuk menjaga keaslian data, maka dilakukan teknik triangulasi. Selain wawancara, data pendukung diperoleh observasi non-partisipatif terhadap pelaksanaan sistem absensi di lingkungan kerja. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas penemuan penelitian

Hasil & Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi digital di PT. Pegadaian Cabang Kediri telah diterapkan selama satu dekade. Implementasi ini merupakan strategi perusahaan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan transparansi pencatatan kehadiran karyawan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, dapat diketahui bahwa alasan utama peralihan dari sistem absensi konvensional ke digital adalah untuk meminimalkan manipulasi data, mempercepat proses rekapitulasi kehadiran, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap jam kerja. Sistem absensi konvensional dinilai cukup rumit dan tidak efisien, serta terlalu rawan kesalahan dan kecurangan karena pencatatan dilakukan secara manual, yang memungkinkan karyawan mencatat data absensi pada jam masuk dan pulang sesuka hati (Annisa&Frinaldi 2023). Sebagaimana disampaikan oleh (Desmarini&Rukun 2020), sistem absensi digital berbasis teknologi seperti fingerprint atau aplikasi mobile memiliki potensi besar dalam mencegah kecurangan dan membentuk budaya kerja yang lebih disiplin.

Bentuk Implementasi Absensi Digital

PT. Pegadaian telah mengambil langkah maju dalam merespons modernisasi manajemen sumber daya manusia dengan mengadopsi sistem absensi digital yang inovatif, yang dikenal sebagai aplikasi "Aralia". Aplikasi ini hadir untuk memberikan kemudahan para karyawan untuk melakukan absensi, aplikasi ini dapat diinstal langsung pada perangkat seluler masing-masing karyawan. Hal ini menandakan sebuah kemajuan dari metode absensi yang semula menggunakan sistem konvensional yang terbukti kurang efisien dan rentan terhadap kecurangan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Saied&Syafii 2023) pengembangan sistem absensi berbasis teknologi terkini dapat memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan. Sistem yang diusulkan memungkinkan pengelolaan kehadiran karyawan secara otomatis, mengurangi kesalahan manusia, meningkatkan keamanan data, dan mengurangi waktu yang diperlukan dalam proses absensi. Pernyataan ini sangat relevan dengan tujuan PT. Pegadaian dalam mengimplementasikan Aralia, yaitu mengatasi kerumitan administratif dan kurangnya akurasi data kehadiran yang sering terjadi pada metode konvensional.

Sebelumnya, banyak perusahaan yang masih menggunakan sistem absensi konvensional termasuk PT. Pegadaian, yang menurut (Putra Meldyanton&Satrio Waluyo, 2025), mengakibatkan kerumitan administratif dan kurangnya akurasi data kehadiran. Metode konvensional ini membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menganalisis data, tetapi juga rentan terhadap kesalahan pencatatan bahkan manipulasi data.

Penerapan sistem absensi digital melalui aplikasi Aralia diharapkan dapat menyederhanakan proses pencatatan kehadiran yang sebelumnya dilakukan secara manual dan rentan kesalahan. Implementasi aplikasi ini tidak hanya bertujuan untuk mempercepat dan mempermudah pencatatan, tetapi juga untuk menghasilkan data kehadiran yang lebih akurat, real-time, serta terperinci. Keakuratan data ini menjadi sangat krusial dalam mendukung proses evaluasi kinerja karyawan, pemantauan kedisiplinan, serta perumusan kebijakan berbasis data dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Data kehadiran yang tersistem dengan baik juga dapat dimanfaatkan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan strategis, seperti penempatan kerja, perencanaan jadwal kerja, hingga penghitungan kompensasi yang lebih objektif. Hal ini sejalan dengan pandangan (Mayunita dan Jumaah 2022), yang menyatakan bahwa sistem absensi digital telah menjadi solusi yang populer dan efektif di berbagai sektor, mengingat kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi operasional, menjaga keakuratan informasi, serta memperkuat aspek keamanan data pegawai. Dengan demikian, penggunaan teknologi digital dalam sistem absensi seperti Aralia tidak hanya mencerminkan adaptasi terhadap kemajuan teknologi informasi, tetapi juga menunjukkan komitmen organisasi dalam membangun sistem kerja yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Proses Implementasi Absensi Digital

Implementasi sistem absensi digital berupa aplikasi Aralia menunjukkan sebuah pendekatan modern dan efisien dalam pengelolaan kehadiran karyawan, khususnya di lingkungan kerja pada unit-unit Pegadaian di wilayah Kediri. Proses absensi ini dirancang untuk dilakukan secara mandiri oleh karyawan melalui beberapa tahapan verifikasi yang terintegrasi Nasrullah et al., (2023). Hal ini juga ditegaskan oleh narasumber wawancara yang menyatakan, "Setiap pagi, karyawan harus melalui beberapa tahapan dan prosedur tertentu untuk dapat menggunakan sistem absensi digital.", berikut merupakan tahapan proses implementasi absensi mandiri:

1. Login Mandiri: Karyawan memulai proses absensi dengan melakukan login ke dalam sistem, yaitu dengan memasukkan nama dan password karyawan. Ini merupakan

langkah awal yang memastikan bahwa hanya karyawan yang terdaftar dan memiliki otoritas yang dapat mengakses fitur absensi. Hal ini sejalan dengan penjelasan narasumber yang mengatakan, “ yang pertama dan paling penting pastinya harus punya aplikasi Aralia dulu, setelah itu login menggunakan username dan password masing-masing”, Bapak Argo (Wawancara, 20 Juni 2025).

2. Verifikasi Wajah: Setelah login, sistem akan melakukan verifikasi wajah untuk memastikan bahwa proses login benar-benar dilakukan oleh karyawan yang telah terdaftar, dengan adanya fitur ini mampu mengurangi potensi kecurangan dalam pencatatan kehadiran. Salah satu narasumber menyatakan, “verifikasi wajah itu harus dilakukan, kalau tidak verifikasi wajah ya absennya tidak terdeteksi”, Bapak Putra (Wawancara, 20 Juni 2025). Pada penelitian (Fazrin et al. 2021) menyoroti pentingnya validitas data dalam sistem presensi, di mana verifikasi wajah dapat menjadi salah satu metode untuk meminimalisir kecurangan.
3. Pelacakan Lokasi Berbasis GPS: Fitur pelacakan GPS ini merupakan salah satu aspek yang krusial. Hal ini memungkinkan sistem untuk memverifikasi bahwa karyawan berada di lokasi kerja yang sah pada saat melakukan absensi. Penggunaan Geo-Location berguna untuk melacak informasi kehadiran secara otomatis, yang sejalan dengan tujuan sistem ini untuk memastikan karyawan berada di lingkungan area kerja yang telah ditentukan. Implementasi sistem absensi dengan verifikasi lokasi kerja juga dibahas dalam penelitian (Rungkati&Hendrawan 2023), yang bertujuan untuk mempermudah absensi digital dan memastikan karyawan benar-benar berada pada lokasi kerja

Dalam konteks implementasi, sistem aplikasi digital memberikan fleksibilitas bagi karyawan yang berpindah unit atau memiliki mobilitas kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan informan, “Penerapan sistem absensi digital memungkinkan karyawan untuk melakukan pencatatan kehadiran dari berbagai lokasi kerja. Hal ini memberikan efisiensi tersendiri, mengingat PT. Pegadaian Cabang Kediri memiliki sembilan unit kerja yang tersebar di beberapa lokasi.”, Bapak Syahrul (Wawancara, 20 Juni 2025). Meskipun menawarkan kemudahan, sistem absensi digital tidak sepenuhnya bebas dari kendala teknis yang masih kerap terjadi (Nurhajati&Malinda 2021). Dari sisi pengalaman yang diperoleh dari hasil wawancara informan mengatakan “ Menurut pengalam pribadi saya seringkali aplikasi tidak dapat login, terutama kalau sinyal GPS tidak stabil, gangguan server pusat seperti maintenance, dan bug dalam sistem operasi. Kadang harus diulang 2-3 kali.” Bapak Syahrul (Wawancara, 20 Juni 2025). Akibat dari adanya kendala tersebut, proses absensi menjadi terhambat dan tidak jarang karyawan melakukan absensi ganda, baik secara digital maupun manual sebagai bentuk antisipatif terhadap kemungkinan tidak terekamnya data kehadiran dalam sistem. (Nabila et al. 2023). Praktik absensi ganda ini dilakukan dengan melampirkan tangkapan layar aplikasi atau mengisi formulir kehadiran manual yang kemudian disetujui pimpinan cabang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara rancangan sistem digital yang ideal dan realitas implementasinya. (M. Zaidan Syauqi 2023) menegaskan bahwa gangguan teknis yang tidak segera ditangani melalui sistem dukungan yang sigap dan responsif dapat menurunkan efektivitas sistem absensi serta berdampak negatif terhadap kedisiplinan kerja.

Keamanan Sistem dan Penanganan Gangguan Teknis Aplikasi Aralia

Dalam mendukung integritas sistem, aplikasi Aralia memiliki sistem backend yang mencatat log kehadiran secara real-time dan menyediakan fitur deteksi anomali. Sistem ini dirancang untuk mengidentifikasi kejadian seperti Seperti pada kasus kesalahan berulang dalam memasukkan kata sandi saat login, atau percobaan verifikasi wajah yang dilakukan secara berulang dalam waktu singkat, sistem secara otomatis akan mendeteksi aktivitas tersebut sebagai anomali yang menandakan potensi penyalahgunaan.

Apabila terjadi kesalahan dalam pencatatan kehadiran, sistem secara otomatis akan menampilkan notifikasi kesalahan (error log) yang dapat diakses oleh pengguna melalui aplikasi Aralia. Setiap pengguna memiliki hak akses untuk memantau dan meninjau data kehadiran mereka secara mandiri. Melalui fitur pengecekan dan validasi ulang yang tersedia, pengguna dapat memastikan keakuratan informasi absensi secara langsung, sehingga mendorong terciptanya transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pencatatan kehadiran. Salah satu narasumber menyatakan: "Jika absensinya gagal atau tidak terbaca, nanti muncul notifikasi merah. Jadi kita bisa melakukan validasi ulang ataupun melakukan absensi ulang," Bapak Syahrul (Wawancara, 20 Juni 2025).

Dari sisi keamanan, Aralia mengadopsi protokol enkripsi TLS (Transport Layer Security) untuk memastikan semua data yang ditransmisikan antara pengguna dan server tetap terlindungi. Selain itu, otentikasi ganda (two-factor authentication) diterapkan pada akun masing-masing pengguna untuk mencegah akses tidak sah ke data absensi. Hal ini penting mengingat data kehadiran berkaitan langsung dengan kompensasi dan evaluasi kinerja karyawan. Narasumber lain menjelaskan bahwa sistem juga mencatat histori perubahan atau penghapusan data absensi oleh pengguna, untuk menjaga transparansi dan jejak audit: "Kita tidak bisa sembarangan edit data. Semua aktivitas admin terekam di sistem, jadi kalau ada perubahan pasti kelihatan," Bapak Argo (Wawancara, 20 Juni 2025).

Dengan dukungan sistem yang relatif aman dan responsif terhadap kesalahan operasional, Aralia tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai bagian dari sistem kontrol internal yang mencegah manipulasi dan memperkuat akuntabilitas organisasi.

Dampak Implementasi Sistem Absensi terhadap Disiplin Kerja PT. Pegadaian

Implementasi sistem absensi digital di PT. Pegadaian Cabang Kediri telah membawa perubahan signifikan terhadap perilaku kehadiran karyawan, hal ini disepakati oleh seluruh informan bahwa terdapat perubahan tingkat kedisiplinan yang mereka rasakan sejak diberlakukannya sistem absensi digital ini. Dalam rangka mendukung penerapan sistem tersebut dengan membuat program pelatihan teknis dan sosialisasi kepada seluruh karyawan mengenai penggunaan aplikasi (Nurchahyo&Gudiato 2025). Sosialisasi ini juga menekankan pentingnya ketepatan terhadap prosedur absensi yang berlaku, seperti kewajiban melakukan absen masuk dan absen pulang secara lengkap. Sistem ini bekerja secara otomatis dan berbasis real time, sehingga ketidakhadiran atau keterlambatan yang tidak tercatat dengan benar akan langsung mempengaruhi rekapitulasi kehadiran yang tidak dapat diubah, yang pada akhirnya berdampak pada tunjangan serta penghasilan karyawan (Fahmi et al. 2020). Hal ini secara langsung menumbuhkan kesadaran karyawan tentang pentingnya kehadiran sebagai bentuk tanggung jawab kerja.

Peningkatan disiplin ini tidak terjadi secara instan, melainkan hasil dari sistem pengawasan yang terstruktur dan tidak dapat dimanipulasi. Karyawan menyadari bahwa setiap tindakan mereka terekam secara digital dan sistem mencatat data kehadiran secara objektif tanpa adanya

campur tangan manusia (Windasari et al. 2024). Dengan begitu karyawan dapat lebih disiplin mengingat tidak ada celah untuk memanipulasi data absensi serta melihat konsekuensi yang diberikan apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Susilo&Abdurrahman 2023), bahwa sistem absensi digital memiliki kontribusi dalam mendorong perubahan perilaku kerja karena menyediakan mekanisme kontrol yang objektif dan tidak dapat dimanipulasi. Mekanisme ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat dipercaya, di mana setiap individu bertanggungjawab terhadap komitmen waktu kerja mereka (Gifelem et al. 2021).

Tidak hanya dari sisi pengawasan, kedisiplinan kerja yang terbentuk dari sistem absensi digital ini juga berhubungan erat dengan sistem kompensasi berbasis kinerja. Data kehadiran yang valid dijadikan sebagai dasar evaluasi pemberian insentif dan tunjangan kehadiran. Hal ini menciptakan keterkaitan langsung antara kehadiran dan reward yang diterima karyawan. Dalam penelitian (Gerungan et al. 2024), disebutkan bahwa keterkaitan antara sistem absensi dan reward dapat meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab, dan kepuasan karyawan. Dari pernyataan pak Putra (wawancara, 20 Juni 2025), dengan adanya absensi digital ini karyawan menjadi terdorong lebih menjaga kedisiplinan, karena mereka memahami bahwa konsekuensi dari keterlambatan atau ketidakhadiran bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga finansial.

Implementasi sistem absensi digital di PT. Pegadaian juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional. Dengan adanya sanksi yang diberlakukan terhadap pelanggaran absensi dapat memberikan efek jera sekaligus memperkuat pemahaman bahwa disiplin merupakan nilai inti dalam sistem kerja organisasi. Budaya kedisiplinan ini menjadi bagian dari sistem bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Hal ini selaras dengan pernyataan Krisnahadi & Septika (2021), bahwa perusahaan yang mampu menyelaraskan strategi pengembangan SDM dengan penerapan teknologi informasi akan lebih siap dalam menghadapi tantangan industri 4.0 dan memiliki daya saing yang berkelanjutan.

Sistem absensi digital juga menjadi sarana untuk memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kedisiplinan kerja. Pemimpin unit kerja memiliki peran sebagai pengawas yang turut memonitor kehadiran melalui sistem secara langsung. Hal ini memperkuat tanggungjawab pada level individu dan juga struktural. Peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan, hal ini dibuktikan dari pernyataan yang dilakukan oleh Zulkifli (2022) menyatakan bahwa, kepemimpinan yang efektif didukung oleh sistem yang akurat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja pegawai, terutama melalui pembinaan disiplin dan motivasi kerja yang tepat. Dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa pada PT. Pegadaian pemimpin berperan sebagai penghubung antara teknologi dan manusia, sehingga teknologi tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga alat pembinaan.

Kesimpulan

Implementasi sistem absensi digital melalui aplikasi Aralia di PT. Pegadaian Cabang Kediri telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen kehadiran karyawan. Sistem ini merupakan respon strategis terhadap kebutuhan perusahaan akan transparansi, efisiensi, dan akurasi dalam pencatatan kehadiran. Berbeda dengan sistem absensi konvensional yang rawan manipulasi dan ketidaktepatan data, absensi digital berbasis teknologi menawarkan pendekatan yang lebih modern, dengan mengintegrasikan verifikasi wajah, pelacakan lokasi berbasis GPS, dan login mandiri melalui perangkat seluler.

Proses implementasi yang dilakukan menunjukkan keberhasilan dalam menciptakan mekanisme kontrol yang objektif dan tidak dapat dimanipulasi, sekaligus memberikan fleksibilitas terhadap dinamika kerja lintas unit. Meski demikian, terdapat tantangan teknis seperti

gangguan server, kendala GPS, dan bug aplikasi yang menyebabkan beberapa karyawan melakukan absensi ganda sebagai bentuk mitigasi terhadap ketidakakuratan sistem.

Dampak dari implementasi ini sangat terlihat pada peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Sistem yang berbasis real-time dan otomatis mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap jam kerja mereka, terutama karena data absensi menjadi dasar dalam perhitungan kompensasi dan evaluasi kinerja. Selain itu, integrasi antara sistem digital dan pengawasan langsung dari pimpinan unit kerja menciptakan hubungan sinergis antara teknologi dan peran kepemimpinan dalam pembentukan budaya kerja yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan era digital.

Implementasi absensi digital di PT. Pegadaian tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan disiplin kerja dan penguatan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi. Strategi ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam aspek kehadiran karyawan dapat menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel, efisien, dan kompetitif.

Referensi

- Annisa, N. And Frinaldi, A. (2023) 'Penerapan Absensi Berbasis Online Melalui Smartphone Untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat', *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 8(1), Pp. 75–85. Doi: 10.25077/Jakp.8.1.75-85.2023.
- Asman, M. And Darmalia, N. (2021) 'Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo', *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). Doi: 10.36355/Jms.V1i1.476.
- Desmarini, Rukun, K. (2020) 'Penerapan Absensi Finger Print Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai', 5(1).
- Eric Iryanto Nur Efendi, M. And Yulisa Geni, B. (2024) 'Sistem Absensi Online Berbasis Web Dengan Fitur Radius Pembatasan Lokasi Absen Untuk Karyawan Outsourcing Departemen Contact Center Pt Pegadaian', *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(4), Pp. 7428–7435. Doi: 10.36040/Jati.V8i4.10206.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso And Wastam Wahyu Hidayat (2020) 'Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), Pp. 32–49. Doi: 10.31599/Jiam.V16i2.352.
- Fazrin, Q. E. Et Al. (2021) 'Penerapan Metode Pengembangan Sistem Extreme Programing (Xp) Pada Aplikasi Presensi Karyawan Dengan Qr Code', *Building Of Informatics, Technology And Science (Bits)*, 3(3), Pp. 164–170. Doi: 10.47065/Bits.V3i3.1018.
- Forum, W. E. (2024) 'Annual Report 2023-2024'.
- Gerungan, G. F. Et Al. (2024) 'Analysis Of Digital Attendance In Improving Employee Work Discipline At The City Dprd Secretariat' *Jurnal Emba Vol . 12 No . 4 Oktober 2024* , Hal . 568-575', 12(4), Pp. 568–575.
- Gifelem, K., Mangantar, M. And Uhing, Y. (2021) 'Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong', *Jurnal Emba*, 9(2), Pp. 900–906.
- Hatfield, S. And Jones, R. (2021) 'Tech Trends Rebooting The Digital Workplace', *Deloitte Insights*. At: https://Www2.Deloitte.Com/Content/Dam/Insights/Articles/7025_Tt-Rebooting-The-Digital-Workplace/Di_2021-Tt-Rebooting-The-Digital-Workplace.Pdf.

- Hayato, A. A. And Isbandono, P. (2023) 'Penerapan Fingerprint Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Implementation Of Fingerprint To Enhance The Discipline Of Civil Servants In The Personnel And Human Resources Development Agency For The City Of Surabaya', 1(3), Pp. 2023–505.
- Krisnahadi, T. And Septika, B. H. (2021) 'Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0', *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). Doi: 10.58258/Jisip.V5i2.2001.
- M. Zaidan Syauqi, A. P. (2023) 'Efektivitas Penerapan Absensi Berbasis Aplikasi “ E- (Studi Kasus Sekretariat Dprd Kab . Sidoarjo)', *Inovant Volume 1, Nomor 4, 2023 Halaman 28-40 P-Issn. 3025-9894* , 1, Pp. 28–40.
- Mckinsey & Company (2023) 'Technology Trends Outlook 2023', *Mckinsey Digital*, (July), P. 5.
- Nabila, D., Shabrina, R. And Nst, R. P. (2023) 'Efektivitas Pelayanan Aplikasi Pegadaian Digital Service Pada', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 2(3), Pp. 267–271.
- Nabillah, Sofiyana, Maulidyah, R. (2024) 'Efektivitas Sistem Disiplin Kerja', 21, Pp. 323–333.
- Nasrullah, M. A., Wijayanto, A. And Adi Setyoko, Y. (2023) 'Rancang Bangun Sistem Presensi Dan Deteksi Suhu Tubuh Berbasis Internet Of Things (Iot)', *Teknika Sttkd: Jurnal Teknik, Elektronik, Engine*, 9(2), Pp. 377–386. Doi: 10.56521/Teknika.V9i2.858.
- Nunun Nurhajati And Cicik Malinda (2021) 'Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kedisiplinan Pegawai Di Uptd Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung', *Publiciana*, 14(1), Pp. 144–168. Doi: 10.36563/Publiciana.V14i1.299.
- Nurcahyo, A. C. And Gudiato, C. (2025) 'Pelatihan Dan Pendampingan Penggunaan Aplikasi Absensi Digital Perumdam Tirta Bengkayang', 5(April), Pp. 1–6.
- Putra Meldyanton, A. And Satrio Waluyo Poetro, B. (2025) 'Implementasi Sistem Absensi Berbasis Pengenalan Wajah Menggunakan Metode Cnn Dan Model Facenet', *Jurnal Rekayasa Sistem Informasi Dan Teknologi*, 2(3), Pp. 996–1006. Available At: <https://journal.ppmi.web.id/index.php/jrsit/article/view/1857/1321>.
- Rungkati, M. Z. A. And Hendrawan, J. (2023) 'Implementasi Sistem Absensi Pegawai Dengan Verifikasi Lokasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Pemko Medan', *Digital Transformation Technology*, 3(2), Pp. 669–676. Doi: 10.47709/Digitech.V3i2.3110.
- Saied, M. And Syafii, A. (2023) 'Perancangan Dan Implementasi Sistem Absensi Berbasis Teknologi Terkini Untuk Meningkatkan Efisiensi Pengelolaan Kehadiran Karyawan Dalam Perusahaan', *Jurnal Teknik Indonesia*, 2(3), Pp. 87–92. Doi: 10.58860/Jti.V2i3.21.
- Susilo, A. E. And Abdurrahman, A. (2023) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital', *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(1), Pp. 318–326. Doi: 10.31949/Educatio.V9i1.4629.
- Windasari, W., Krisnawati, E. P. And Handayanti, E. K. (2024) 'Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja Untuk Meningkatkan Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Smpn 40 Surabaya', *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(2), P. 6. Doi: 10.47134/Ptk.V1i2.339.
- Zulkifli, Z. (2022) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), pp. 414–423. doi: 10.38035/jmpis.v3i1.886.