
PERANCANGAN SISTEM ABSENSI KEPEGAWAIAN UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI UNIVERSITAS TEKNOLOGI SUMBAWA

Rohana, Shinta Esabella, Chairul Hudaya

Program Studi Magister Manajemen Inovasi Universitas Teknologi Sumbawa
Jalan Raya Olat Maras, Moyo Hulu, Batu Alang, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat
*Penulis Korespondensi: c.hudaya@uts.ac.id

Abstrak

Pegawai Universitas Teknologi Sumbawa setiap tahunnya mengalami peningkatan. Jumlah pegawai tahun 2022 adalah 422 terdiri dari 241 dosen dan 181 tenaga kependidikan. Dalam melakukan monitoring dan evaluasi kehadiran pegawai Universitas Teknologi Sumbawa menggunakan absensi *fingerprint*, namun dari hasil persentase rekapitulasi kehadiran pegawai pada bulan Juni hanya 21%, mengalami penurunan di bulan Juli 17% dan stagnan di bulan Agustus. Hal ini disebabkan oleh beberapa permasalahan antara lain: pegawai yang lupa absensi, hadir tepat waktu namun tidak absen, ada juga yang tidak absen karena sidik jari bermasalah dan proses rekapitulasi yang membutuhkan waktu yang cukup lama. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kepuasan pegawai menggunakan Sistem Absensi Kepegawaian yang sedang berjalan (*existing*) di Universitas Teknologi Sumbawa dan membuat Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian yang diharapkan oleh pegawai. Tahap awal yang dilakukan adalah menganalisis tingkat kepuasan pegawai menggunakan absensi kepegawaian yang sedang berjalan menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan metode analisis Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial serta menggunakan parameter analisa 10 Dimensi Pelayanan antara lain: *Reliability, Responsiveness, Competence, Access, Courtesy, Communication, Credibility, Security, Understanding Knowing the Customer and Tangible*. Hasil analisis didapatkan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap Sistem Absensi Kepegawaian yang sedang berjalan (*existing*) di Universitas Teknologi Sumbawa berada pada level cukup puas, berdasarkan hasil statistik deskriptif rata-rata kuesioner yang telah diisi oleh 81 responden menunjukkan angka 47,48. Sementara untuk hasil statistik deskriptif perancangan sistem absensi kepegawaian (*design*) nilai rata-ratanya berada pada angka 81,58, yang artinya pegawai sangat menginginkan adanya sistem absensi kepegawaian yang baru. Dari penelitian ini, peneliti membuat Perancangan Sistem Kepegawaian (*design*) di Universitas Teknologi Sumbawa. Perancangan sistem absensi kepegawaian ini dibuat berbasis android untuk menjadi masukan bagi Universitas Teknologi Sumbawa agar dapat dibangun dan diimplementasikan sehingga menjadi salah satu upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Kata kunci: Sistem, Absensi, Kepegawaian, Kedisiplinan

Abstract

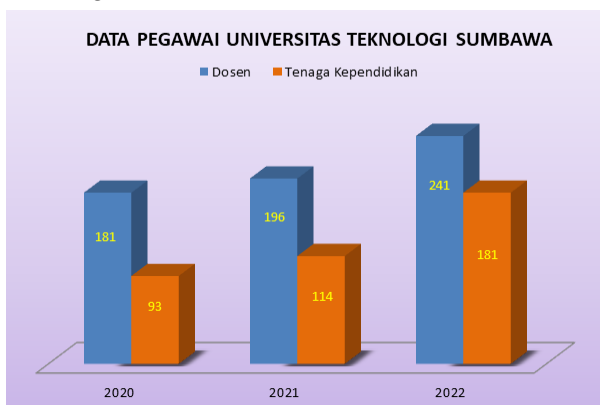
*The staff of the Sumbawa University of Technology has increased every year. The number of employees in 2022 is 422 consisting of 241 lecturers and 181 educational staff. In monitoring and evaluating the attendance of Sumbawa University of Technology employees using fingerprint attendance, from the results of the recapitulation, the percentage of employee attendance in June was only 21%, decreased in July 17%, and was stagnant in August. This is caused by several problems, including employees who forget their attendance, attend on time but are not absent, some are absent due to problematic fingerprints and the recapitulation process takes quite a long time. This study aims to analyze the level of employee satisfaction with the current (*existing*) Staffing Attendance System at the Sumbawa University of Technology and design a Staffing Attendance System expected by employees. The initial stage is to analyze the level of employee discipline using ongoing staffing absences using quantitative research methods with Descriptive Statistics and Inferential Statistics analysis methods and using the 10 Service Dimensions analysis parameters including Reliability, Responsiveness, Competence, Access, Courtesy, Communication, Credibility, Security, Understanding Knowing the Customer and Tangible. The results of the analysis found that the level of employee satisfaction with the current (*existing*) Personnel Attendance System at the Sumbawa University of Technology is at a fairly satisfactory level, based on the results of descriptive statistics*

the average questionnaire that has been filled in by 81 respondents shows the number 47.48. Meanwhile, for the descriptive statistical results of the design of the staffing attendance system, the average value is 81.58, which means that employees want a new staffing attendance system. From this research, researchers made a Civil Service System Design (design) at the University of Technology, Sumbawa. The design of this staffing attendance system is made based on android to become input for the Sumbawa University of Technology so that it can be built and implemented so that it becomes one of the efforts to improve employee discipline.

Keywords: A system, Attendance, Staffing, Discipline

A. PENDAHULUAN

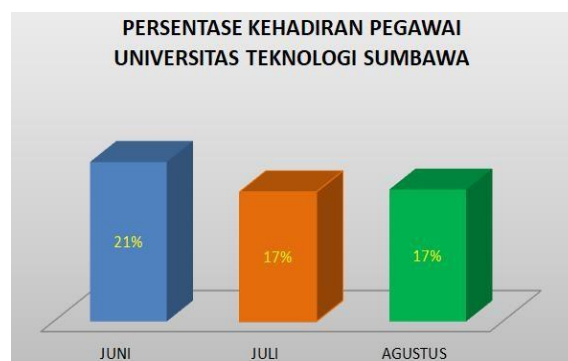
Universitas Teknologi Sumbawa (UTS) setiap tahunnya mengalami peningkatan kuantitas baik dari sisi mahasiswa maupun pegawai. Pegawai Universitas Teknologi Sumbawa ini terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. Data jumlah pegawai Universitas Teknologi Sumbawa dari tahun 2020-2022 adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Grafik Jumlah Pegawai UTS Tahun 2020-2022

Kedisiplinan pegawai sangat dibutuhkan dalam menjalankan institusi pendidikan. Peraturan Kepegawaian Universitas Teknologi Sumbawa saat ini mewajibkan dosen hadir 18 jam/minggu, sementara untuk tenaga kependidikan 8 jam/hari yaitu mulai dari jam 08.00 WITA-16.00 WITA atau jam 08.30 WITA-16.30 WITA. Aturan ini diberlakukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Universitas Teknologi Sumbawa dalam hal memonitor dan mengevaluasi pegawai masih menggunakan absensi *fingerprint*. Berikut adalah rekapitulasi absensi *fingerprint* Universitas Teknologi Sumbawa selama tiga bulan terakhir:



Gambar 1 Grafik Persentase Kehadiran Pegawai UTS

Dengan melihat gambar 2 grafik persentase kehadiran pegawai Universitas Teknologi Sumbawa, persentase bulan Juni hanya 21%, Juli turun menjadi 17% dan bulan Agustus stagnan pada angka 17%, padahal setelah peneliti melakukan observasi menemukan bahwa yang terjadi di lapangan banyak pegawai yang hadir dan sangat jauh sekali dari hasil rekapitulasi absensi yang ditunjukkan pada gambar 1.2 grafik persentase tersebut, karena mereka tidak melakukan absensi. Absensi *fingerprint* ini tidak dapat secara *real time* menginformasikan kehadiran pegawai, sehingga Direktorat SDM sulit melakukan monitoring dan evaluasi, karena untuk merekap absensi *fingerprint* membutuhkan waktu yang cukup lama.

Pegawai mengambil kesempatan terhadap kondisi ini dengan datang ke kampus tidak tepat waktu, malas melakukan absensi, terkadang melakukan absensi tetapi sidik jari tidak terdeteksi serta tidak adanya tindakan pendisiplinan terhadap pegawai yang tidak melakukan absensi.

B. LANDASAN TEORI

1. Konsep Absensi

Menurut Simonna (2009) Absen adalah suatu pendataan atau pencatatan

dari kehadiran karyawan ditempat kerja, bagian dari pelaporan aktivitas suatu perusahaan yang berisi sebuah data-data kehadiran karyawan yang disusun dan diatur sedemikian rupa, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan. Adapun batasan dari ketidakwajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7%, maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran (Hasibuan, 2002)

2. Disiplin Kinerja

Menurut Affandi (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang (2017), tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khoirinnisa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3. Kualitas Pelayanan

Menurut Fitria (2019) mendefinisikan terdapat 10 faktor utama yang mendasar dalam menentukan kualitas pelayanan jasa, yaitu:

1. *Reliability* (Kehandalan)
Hal ini mencakup dua aspek utama, yaitu konsistensi kerja (kinerja) dan kemampuan untuk dapat diandalkan (*reliability*). Artinya perusahaan akan memberikan jasanya pertama kali (*right the first time*). Selain itu, perusahaan yang bersangkutan menepati janjinya, seperti memberikan dan memberikan layanannya pada jadwal yang disepakati.
2. *Responsiveness* (Ketanggapan)
Merupakan kemampuan atau kesiapan para karyawan untuk memberikan jasa yang dibutuhkan pelanggan.
3. *Competence* (Kompetensi)
Kompetensi setiap orang dalam perusahaan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat memberikan jasa tertentu.
4. *Acces*(Akses)
Meliputi kemudahan untuk dihubungi dan ditemui. Hal berarti lokasi fasilitas jasa yang mudah dijangkau, waktu menunggu tidak terlalu lama, saluran perusahaan mudah dihubungi.
5. *Courtesy* (Keramahan)
Meliputi sikap sopan santun, respek, perhatian dan keramahan yang dimiliki oleh para contact personnel (seperti

resepsionis, operator telepon, dan lain-lain).

6. *Communication* (Komunikasi)
Artinya informasi kepada pelanggan dalam bahasa yang dapat dipahami, serta selalu mendengarkan saran dan keluhan pelanggan.
7. *Credibility* (Kredibilitas)
Yaitu sikap jujur dan dapat dipercaya. Kredibilitas mencakup nama, reputasi perusahaan, karakteristik pribadi (*contact personnel*) dan interaksi dengan pelanggan.
8. *Security* (Keamanan)
Yaitu aman dari bahaya, resiko atau keragu-raguan. Hal ini meliputi keamanan secara fisik (*physical safety*), keamanan secara finansial (*financial security*) dan kerahasiaan (*confidentiality*).
9. *Understanding knowing the customer* (Memahami kebutuhan pegawai)
Kemampuan memahami pelanggan, yaitu usaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
10. *Tangibles* (Wujud)
Yaitu bukti fisik dari jasa, dapat berupa fasilitas fisik dari jasa seperti bahan-bahan komunikasi personal misalnya kartu kredit.

C. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan slovin. Rumus dari slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = persentase tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 10%.

Jumlah populasi pegawai Universitas Teknologi Sumbawa pada tahun 2022 adalah sebanyak 422 orang, maka jumlah sampel dari populasi tersebut adalah:

$$n = \frac{422}{1 + (422 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{422}{1 + 4,22}$$

$$n = \frac{422}{5,22}$$

$$n = 80,84$$

$n = 80,84$ dibulatkan menjadi 81

dari hasil di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 responden.

Pada penelitian ini, penulis melakukan analisis Sistem Absensi Kepegawaian baik yang sedang berjalan maupun perancangan berdasarkan indikator Dimensi Pelayanan sebagai berikut:

Tabel 1 Indikator Dimensi Pelayanan

No	Indikator
1	<i>Reliability</i> (Kehandalan)
2	<i>Responsiveness</i> (Ketanggapan)
3	<i>Competence</i> (Kompetensi)
4	<i>Access</i> (Akses)
5	<i>Courtesy</i> (Keramahan)
6	<i>Communication</i> (Komunikasi)
7	<i>Credibility</i> (Kredibilitas)
8	<i>Security</i> (Keamanan)
9	<i>Understanding knowing the customer</i> (Memahami Kebutuhan Pegawai)
10	<i>Tangible</i> (Wujud)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal pertama yang harus dilakukan sebelum kuesioner dibagi yaitu menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Sebuah kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah harus valid dan reliabel. Kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian yang sedang berjalan (*existing*) dan Perancangan Sistem Absensi (*design*)” diuji validitas isi oleh 30 orang responden yang merupakan pegawai Universitas Teknologi Sumbawa.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan *software* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian Yang Sedang Berjalan (X1) dan Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (X2)

Nomor Item Soal	X1 Sign.	Representasi X1	X2 Sign.	Representasi X2
1	0.012	Valid	0.006	Valid
2	0.009	Valid	0.000	Valid
3	0.328	Tidak Valid	0.000	Valid
4	0.011	Valid	0.000	Valid
5	0.003	Valid	0.000	Valid
6	0.004	Valid	0.000	Valid
7	0.005	Valid	0.000	Valid
8	0.139	Tidak Valid	0.000	Valid
9	0.185	Tidak Valid	0.000	Valid
10	0.044	Valid	0.000	Valid
11	0.002	Valid	0.000	Valid
12	0.004	Valid	0.000	Valid
13	0.001	Valid	0.000	Valid
14	0.000	Valid	0.000	Valid
15	0.722	Tidak Valid	0.387	Tidak Valid
16	0.507	Tidak Valid	0.000	Valid
17	0.005	Valid	0.000	Valid
18	0.001	Valid	0.000	Valid
19	0.000	Valid	0.000	Valid
20	0.000	Valid	0.000	Valid
21	0.000	Valid	0.000	Valid
22	0.004	Valid	0.000	Valid
23	0.002	Valid	0.000	Valid
24	0.005	Valid	0.130	Tidak Valid
25	0.000	Valid	0.735	Tidak Valid
26	0.219	Tidak Valid	0.702	Tidak Valid
27		-	0.775	Tidak Valid

Keterangan table 2 adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian (X1) ada 26 item soal, setelah dilakukan pengujian ternyata ada 20 item soal yang valid dan 6 item soal yang tidak valid.
2. Pengujian Kuesioner Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (X2) ada 27 item soal, setelah dilakukan pengujian ternyata ada 22 item soal yang valid dan 5 item soal yang tidak valid.

Setelah kuesioner diuji validitas langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas kuesioner. Hasil pengolahan data dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian Yang Sedang Berjalan (*Existing*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	20

Untuk menghitung reliabel atau tidaknya suatu kuesioner jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.891 > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa item soal tersebut Reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*Design*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	22

Untuk menghitung reliabel suatu kuesioner jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.966 > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa item soal tersebut Reliabel.

1. Analisis Kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian

Kuesioner yang telah dibuat dan disebar melalui *google form* untuk 81 responden yang merupakan pegawai Universitas Teknologi Sumbawa. Proses penyebaran kuesioner dilakukan selama 3 hari kerja aktif yaitu sejak tanggal 19 – 21 Desember 2022.

Data yang dihimpun dari sebaran kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian yang sedang berjalan (*existing*) adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian (*Existing*)

No	Indikator	Rata-rata (X)	Persentase (%) (Y)
1	<i>Reliability</i> (kehandalan)	295	72,8
2	<i>Responsiveness</i> (Ketanggapan)	278	68,6
3	<i>Competence</i> (Kompetensi)	315,5	77,9
4	<i>Access</i> (Akses)	296	73,1
5	<i>Courtesy</i> (Keramahan)	316	78,0
6	<i>Communication</i> (Komunikasi)	278	68,6
7	<i>Credibility</i> (Kredibilitas)	304	74,9
8	<i>Security</i> (Keamanan)	290	72
9	<i>Understanding knowing the customer</i> (Memahami kebutuhan pegawai)	284	70,1
10	<i>Tangible</i> (Wujud)	318	78,5

Keterangan table 5:

1. Menghitung nilai rata-rata

Adapun contoh perhitungan untuk indikator *reliability* (kehandalan) sebagai berikut:

Reliability (kehandalan) memiliki dua sub indikator, dengan menggunakan persamaan 3.1:

$\bar{X} = (\text{nilai sub indikator 1} + \text{nilai sub indikator 2}) / 2$

$\bar{X} = (310 + 352) / 2$

$\bar{X} = 662 / 2$

$\bar{X} = 331$

maka nilai rata-rata untuk indikator *reliability* (kehandalan) sebesar 331

2. Menghitung persentase (%).

Adapun contoh perhitungan untuk indikator *reliability* (kehandalan) sebagai berikut:

$Y = (\bar{X} / 405) \times 100\%$

$Y = (331 / 405) \times 100\%$

$Y = 81,7\%$

maka nilai persentase untuk indikator *reliability* (kehandalan) sebesar 81,7%

Selain kuesioner Sistem Absensi Kepegawaian yang sedang berjalan (*existing*), kuesioner lain yang disebar yaitu kuesioner Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*design*) yang nantinya akan memudahkan pegawai dalam melakukan absensi dan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hasil kuesioner disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Kuesioner Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*Design*)

No	Indikator	Rata-rata (X)	Persentase (%) (Y)
1	<i>Reliability</i> (Kehandalan)	345	85
2	<i>Responsiveness</i> (Ketanggapan)	350,5	86,5
3	<i>Competence</i> (Kompetensi)	331	81,7
4	<i>Access</i> (Akses)	328	81
5	<i>Courtesy</i> (Keramahan)	337	83
6	<i>Communication</i> (Komunikasi)	322	79
7	<i>Credibility</i> (Kredibilitas)	330	81
8	<i>Security</i> (Keamanan)	331	77
9	<i>Understanding knowing the customer</i> (Memahami kebutuhan pegawai)	324	80
10	<i>Tangible</i> (Wujud)	327	81

2. Statistik Deskriptif

Data kuesioner dari 81 responden yang terkumpul diolah dengan statistik deskriptif sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil *Descriptive Statistics* Sistem Absensi Kepegawaian yang sedang berjalan (*existing*)

	N	Range	Min	Max	Mean
Total	81	38	27	65	47.48
Valid N (listwise)	81				

Nilai statistik deskriptif yang tampak pada tabel 7 dibandingkan dengan tabel indikator kepuasan sebagai berikut:

Tabel 8 Derajat Kepuasan

Interval Nilai	Kategori
< 20	Sangat Tidak Puas
$20 \leq X < 30$	Tidak Puas
$30 \leq X < 50$	Cukup Puas
$50 \leq X < 60$	Puas
≥ 60	Sangat Puas

Data statistik deskriptif menunjukkan nilai minimum 27 yang masuk kategori tidak puas. Untuk rata-rata hasil kuesioner diperoleh nilai 47,48 yang masuk kategori cukup puas.

Tabel 9 *Descriptive Statistics* Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*design*)

	N	Range	Min	Max	Mean
Total	81	68	32	100	81.58
Valid N (listwise)	81				

Nilai statistik deskriptif yang tampak pada tabel 9 dibandingkan dengan tabel indikator kepuasan sebagai berikut:

Tabel 10 Derajat Kepuasan

Interval Nilai	Kategori
< 20	Sangat Tidak Puas
$20 \leq X < 40$	Tidak Puas
$40 \leq X < 60$	Cukup Puas
$60 \leq X < 80$	Puas
≥ 80	Sangat Puas

Data statistik deskriptif menunjukkan nilai minimum 32 yang masuk kategori tidak puas, namun nilai maksimum 100 masuk kategori sangat puas. Dengan nilai

rata-rata hasil kuesioner responden diperoleh rata-rata 81,58 yang masuk kategori sangat puas terhadap rencana perancangan sistem absensi kepegawaian (*design*).

Penelitian ini telah memaparkan hasil tentang Sistem Absensi Kepegawaian baik yang sedang berjalan (*existing*) maupun perancangan (*design*). Dalam penelitian ini Sistem Absensi Kepegawaian Universitas Teknologi Sumbawa merupakan fasilitas pendukung untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Absensi Kepegawaian yang sedang berjalan (*existing*) cukup memuaskan bagi pegawai Universitas Teknologi Sumbawa, sesuai dengan rata-rata hasil statistik deskriptif yaitu sebesar 47.48. Hal ini sejalan dengan penelitian Khamim Thohari (2021) berdasarkan uji regresi linier berganda, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari absensi sidik jari (*fingerprint*) dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin pegawai, namun perbedaan dengan penelitian ini yaitu: selain dilakukan analisis sistem absensi yang sedang berjalan, juga dilakukan analisis terhadap perancangan sistem absensi yang di dalamnya dicantumkan fitur-fitur apa saja yang dibutuhkan oleh dosen dan staf untuk mendukung kedisiplinan pegawai di Universitas Teknologi Sumbawa.

Pada kenyataannya kebanyakan pegawai belum memiliki kesadaran melakukan absensi (sesuai dengan hasil rekapitulasi kehadiran pada bab 1), kemungkinan disebabkan oleh tidak adanya kontrol, evaluasi dan *reward/punishment* dari peraturan kepegawaian yang ada, sehingga membuat pegawai malas dan merasa absensi bukan suatu hal yang penting padahal menurut Khoirunnisa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: a) besar kecilnya pemberian kompensasi; b) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; e) ada tidaknya pengawasan

pemimpin; f) ada tidaknya perhatian kepada karyawan; g) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Jadi untuk mendukung peningkatan kedisiplinan pegawai harus diterapkannya salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu penegakkan peraturan kepegawaian, sehingga dapat mendukung sistem absensi yang akan dibangun. Sehingga ketika terjadinya ketidaksiplinan pegawai, dalam melakukan absensi maka aturan-aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan tegas dan adil.

Perancangan Sistem Absensi Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di Universitas Teknologi Sumbawa ini rata-rata hasil statistik deskriptif berada pada angka 81.58 yang menyatakan sangat setuju untuk diadakannya absensi kepegawaian berbasis android dengan fitur-fitur yang ditawarkan di dalam kuesioner antara lain: menu pengajuan koreksi kehadiran oleh Direktorat SDM/pimpinan unit kerja, menu pengajuan ijin dan cuti, rekapan laporan secara *real time* dan lain sebagainya.

Dengan adanya absensi berbasis android akan memudahkan melakukan absensi, permohonan ijin dan cuti, direktur SDM dan pimpinan dapat memantau, mengoreksi dan menyetujui permohonan yang dilakukan pegawai seperti: permohonan koreksi kehadiran, ijin dan cuti. Sedangkan bagi Admin SDM tidak perlu membuat dan cetak form ijin dan cuti lagi, karena sudah dilakukan oleh sistem absensi kepegawaian (*design*) serta dapat dengan mudah melakukan rekapitulasi pelaporan kehadiran, ijin dan cuti pegawai secara *real time* tanpa perlu repot melakukan perhitungan secara manual.

Berikut adalah Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*design*) di Universitas Teknologi Sumbawa:



Gambar 3 Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*design*)

Pada Gambar 3 Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*design*) yang akan dibangun terdapat 2 aplikasi yaitu Aplikasi *mobile* dan aplikasi web. Aplikasi *mobile* diimplementasikan ke perangkat *mobile* yang dilengkapi dengan fitur teknologi *Near Field Communication* (NFC) yang bertujuan agar dapat digunakan oleh pengguna/pegawai maupun direktur SDM dan pimpinan unit kerja di Universitas Teknologi Sumbawa. Sementara untuk aplikasi web diimplementasikan pada laptop/pc untuk digunakan oleh admin melihat dan mengelola data-data Profil, jam kerja, data pegawai, data unit kerja, laporan kehadiran, ijin dan cuti. Untuk dapat menggunakan aplikasi ini, semua harus terkoneksi dengan internet. Dengan adanya internet, aplikasi *mobile* pengguna/pegawai maupun direktur SDM dan pimpinan unit kerja mengirim dan menerima data/informasi ke dan atau dari *database server* melalui *web service*. Saat data masuk ke *database server*, *Google Cloud* akan berjalan secara otomatis dan mengirimkan notifikasi ke aplikasi *mobile* pengguna/pegawai maupun direktur SDM dan pimpinan unit kerja.

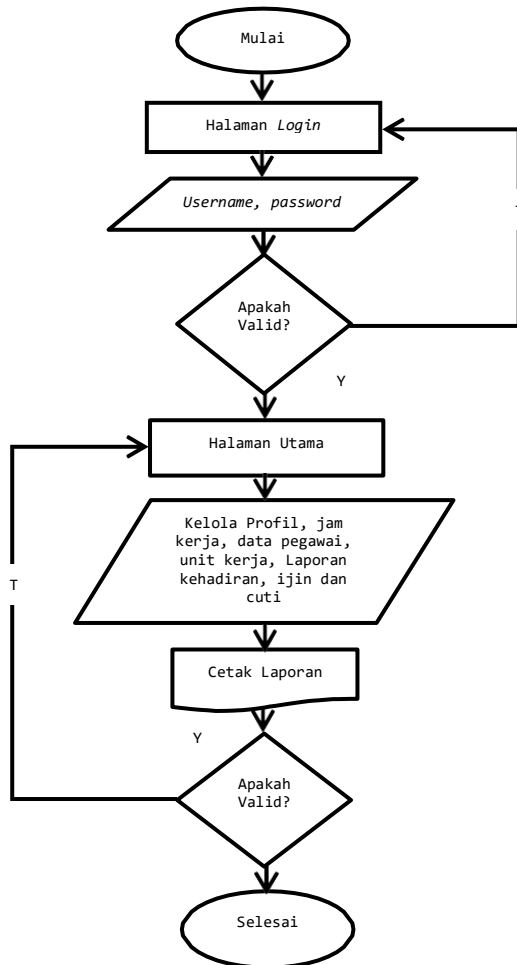
Gambaran fitur-fitur yang harus tersedia pada Sistem Absensi Kepegawaian (*design*) untuk dapat meningkatkan kedisiplinan Pegawai antara lain:

1. Profil Universitas;
2. Menu Peraturan Kepegawaian mengenai Kehadiran;

3. Profil Pegawai;
4. Menu Jam Kerja;
5. Menu perekaman kehadiran menggunakan *face recognition* (dimana pegawai melakukan perekaman wajah untuk mencatat kehadiran). Untuk pegawai bekerja/berkegiatan di luar kampus dapat juga melakukan absensi;
6. Menu notifikasi detail Kehadiran/Keterlambatan;
7. Menu *Reward* dan *Punishment*;
8. Menu Pengajuan Koreksi Kehadiran oleh Direktorat SDM/pimpinan;
9. Menu Ijin (jenis ijinnya tersedia);
10. Menu Cuti (jenis cutinya tersedia sesuai peraturan kepegawaian);
11. Menu Sakit (dengan ketentuan jika lebih dari 2 hari harus melampirkan surat keterangan dokter).

Untuk gambaran alur Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian (*design*) adalah sebagai berikut:

1. Gambaran alur untuk Admin

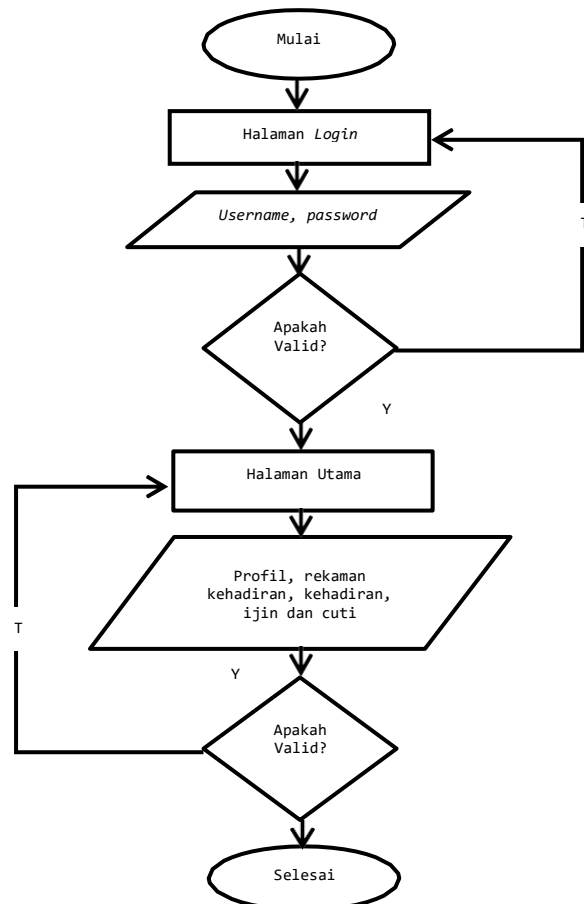


Gambar 4 Alur untuk Admin

Keterangan gambar 4 adalah sebagai berikut:

1. Buka sistem absensi kepegawaian;
2. Selanjutnya Pimpinan login dengan memasukkan *username* dan *password* yang telah terdaftar. Jika *username* dan *password* salah, maka akan diminta untuk memasukkan *username* dan *password* ulang, namun jika benar maka Pimpinan akan masuk ke halaman utama;
3. Pada halaman utama pimpinan ada beberapa menu antara lain profil, laporan kehadiran, pengajuan koreksi kehadiran, ijin dan cuti;
4. Pimpinan memiliki hak akses menyetujui pengajuan koreksi kehadiran, permohonan ijin dan cuti;
5. Ketika sudah selesai pimpinan bisa melakukan *logout*, jika ingin keluar dari sistem absensi.

2. Gambaran alur untuk Pegawai

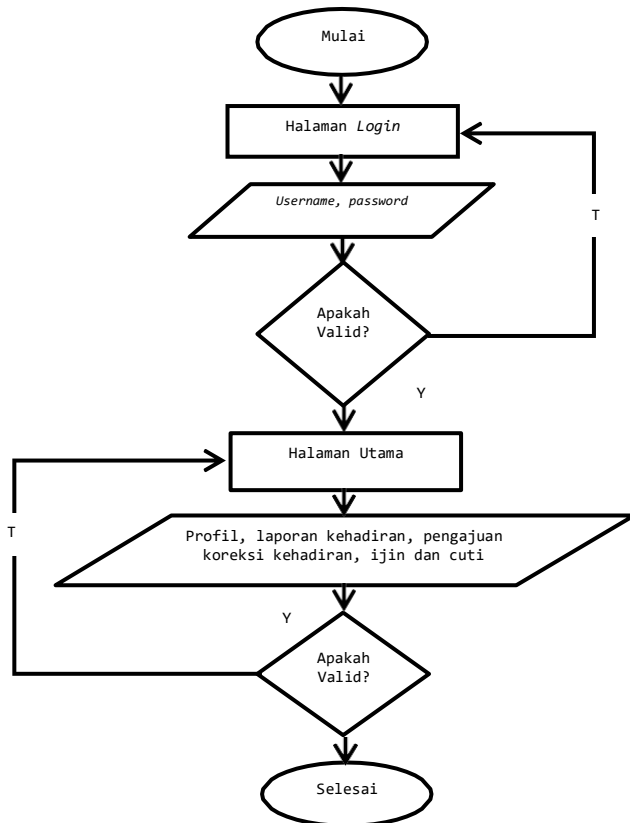


Gambar 5 Alur untuk Pegawai

Keterangan gambar 5 adalah sebagai berikut:

1. Buka sistem absensi kepegawaian di *smartphone* pengguna/pegawai;
2. Selanjutnya pegawai *login* dengan memasukkan *username* dan *password* yang telah terdaftar. Jika *username* dan *password* salah, maka akan tetap berada di halaman login, jika benar maka admin akan masuk ke halaman utama;
3. Pada halaman utama ada beberapa menu yang disediakan untuk pegawai yaitu profil, rekaman kehadiran, kehadiran, ijin dan cuti. Kegunaan menu profil yaitu untuk mengetahui data pribadi pegawai, selain itu ada juga sub menu pengajuan yang berfungsi untuk mengajukan koreksi kehadiran ketika lupa absen, ijin dan cuti. Sementara rekaman kehadiran berfungsi untuk melakukan absensi;
4. Ketika sudah selesai pegawai bisa melakukan *logout*, jika ingin keluar dari sistem absensi.

3. Gambaran alur untuk Pimpinan Unit Kerja

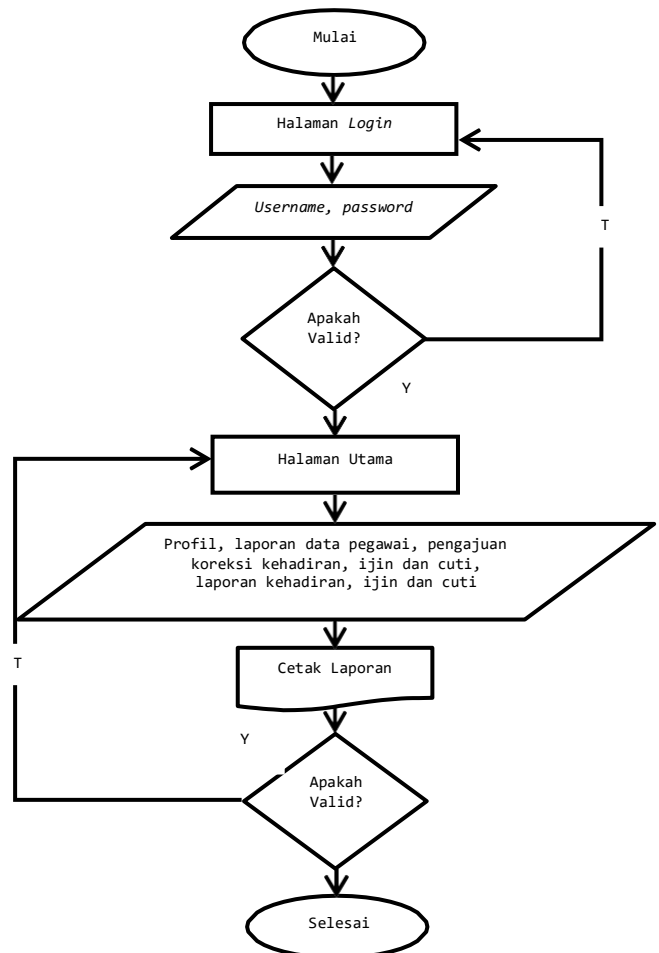


Gambar 6 Alur untuk Pimpinan Unit Kerja

Keterangan gambar 6 adalah sebagai berikut:

1. Buka sistem absensi kepegawaian;
2. Selanjutnya Pimpinan login dengan memasukkan *username* dan *password* yang telah terdaftar. Jika *username* dan *password* salah, maka akan diminta untuk memasukkan *username* dan *password* ulang, namun jika benar maka Pimpinan akan masuk ke halaman utama;
3. Pada halaman utama pimpinan ada beberapa menu antara lain profil, laporan kehadiran, pengajuan koreksi kehadiran, ijin dan cuti;
4. Pimpinan memiliki hak akses menyetujui pengajuan koreksi kehadiran, permohonan ijin dan cuti;
5. Ketika sudah selesai pimpinan bisa melakukan *logout*, jika ingin keluar dari sistem absensi.

4. Gambaran alur untuk Direktur SDM



Gambar 7 Alur untuk Direktur SDM

Keterangan gambar 7 adalah sebagai berikut:

Keterangan gambar 7 adalah sebagai berikut:

1. Buka sistem absensi kepegawaian;
2. Selanjutnya Direktur SDM *login* dengan memasukkan *username* dan *password* yang telah terdaftar. Jika *username* dan *password* salah, maka akan diminta untuk memasukkan *username* dan *password* ulang, namun jika benar maka direktur SDM akan masuk ke halaman utama;
3. Pada halaman utama direktur SDM, ada beberapa menu antara lain profil, laporan data pegawai, pengajuan koreksi kehadiran, ijin dan cuti, laporan kehadiran, ijin dan cuti;
4. Direktur SDM memiliki hak menyetujui pengajuan koreksi kehadiran, permohonan ijin dan cuti, namun jika ajuan-ajuan tersebut telah disetujui oleh Pimpinan unit kerja pegawai, maka tidak perlu lagi dilakukan, namun Direktur SDM hanya mengetahui ajuan tersebut.
5. Direktur SDM memiliki akses terhadap laporan-laporan yang telah dikelola oleh admin.
6. Selanjutnya Direktur SDM memiliki hak mencetak laporan sesuai dengan yang dibutuhkan.
7. Ketika sudah selesai Direktur SDM bisa melakukan *logout*, jika ingin keluar dari sistem absensi.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini tingkat kepuasan pegawai terhadap Sistem Absensi yang sedang berjalan (*existing*) di Universitas Teknologi Sumbawa berada pada level cukup puas. Hal ini didasarkan dari statistik deskriptif rata-rata kuesioner yang telah diisi oleh 81 responden menunjukkan angka 47,48, hal ini tidak sesuai dengan hasil statistik inferensial yang berada pada angka 73,5% yang menyatakan bahwa sangat puas. Dibutuhkan sebuah sistem absensi kepegawaian yang dapat melakukan rekam kehadiran melalui *handphone*, sehingga memudahkan pegawai dalam melakukan absensi tanpa repot ke sumber absensi, cukup dengan membuka aplikasi

pada *handphone* saja bisa langsung merekam kehadirannya. Hal ini juga didasarkan dari statistik deskriptif rata-rata kuesioner yang telah diisi untuk perancangan sistem absensi kepegawaian (*design*) yaitu 81,58 dan sesuai dengan hasil statistik inferensialnya yang berada pada angka 81,58% artinya pegawai sangat menginginkan adanya sistem absensi kepegawaian yang baru.

Saran untuk Universitas Teknologi Sumbawa agar Perancangan Sistem Absensi Kepegawaian dapat dibangun dan diimplementasikan sesuai dengan keinginan pegawai sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai peneliti berharap agar.

E. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Universitas Teknologi Sumbawa yang telah memberikan beasiswa Rektor Universitas Teknologi Sumbawa, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan S2 di Program Manajemen Inovasi Sekolah Pascasarjana Universitas Teknologi Sumbawa. Terima kasih pula penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangsi ide dan saran dalam menyelesaikan artikel ilmiah ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ansyari, M. I., Parawu, H. E., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). *Pengaruh Pemanfaatan Electronic Government Terhadap Kedisiplinan Guru Di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Enrekang Kabupaten Enrekang*.
- Ardiansyah, H. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Garam (Persero)*. Tesis.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

-
- Dermawan, O., & Gandhi, M. A. (2018). Sistem Absensi Fingerprint: Upaya Mendisiplinkan Kerja Pegawai. *Journal of Management in Education (JMIE)*, 3(1), 30–37.
- Emelda. (2019). Pengaruh Absensi Fingerprint dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 14. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3051>
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif & Kualitatif*. Depok Rajawali Press.
- Engineering, S. S. (2021). *Perancangan Aplikasi Sistem Absensi Pegawai Berbasis Android*, Muhammad Syahputra Novela, Dian Kurnia, Rizky Putro Nugroho Dwi Cahyo. *Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Pembangunan Panca Budi*. 88–94.
- Febriandirza, A. (2020). Perancangan Aplikasi Absensi Online Dengan Menggunakan Bahasa Pemrograman Kotlin. *Pseudocode*, 7(2), 123–133. <https://doi.org/10.33369/pseudocode.7.2.123-133>
- Hendry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuh belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), pp. 31–39.
- Kerlinger (2006). *Asas–Asas Penelitian Behavioral. Edisi 3, Cetakan 7*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Khoirunnisa, K. S. (2019). Analysis of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Koentjaraningrat. (1993). *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Listiana, Ika G. (2021). Inovasi Rancangan Umum Aplikasi Mesin Antrian Perbankan Untuk Meningkatkan Kepuasan Nasabah. Tesis Pascasarjana Magister Manajemen Inovasi Universitas Teknologi Sumbawa.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Musanef. (1984). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mutia, Nila. (2009). Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran. Jakarta: Universitas Indonesia. Tesis.
- Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson. (2008). Absensi dalam <http://www.kumpulanistilah.com>, diakses 2 September 2022.
- Nuranty. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absen Scan Mata Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa. *Jurnal MACAKKA*, 01 (03), pp. 83-92.
-