

**OPTIMALISASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA
APLIKASI TALENTA UNTUK MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT MARITIM BATUBARA
PERTAMA, CABANG PAITON PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Oleh:
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**
Lia Hanifah
204103040022

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2024**

**OPTIMALISASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA
APLIKASI TALENTA UNTUK MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT MARITIM BATUBARA
PERTAMA, CABANG PAITON PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh :
J E M B E R

Lia Hanifah

204103040022

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2024**

**OPTIMALISASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA
APLIKASI TALENTA UNTUK MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT MARITIM BATUBARA
PERTAMA, CABANG PAITON PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh:

Lia Hanifah
NIM. 204103040022

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.
NIP. 199104232018012002

**OPTIMALISASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA
APLIKASI TALENTA UNTUK MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT MARITIM BATUBARA
PERTAMA, CABANG PAITON PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Rabu
Tanggal : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Arrumaisha Fitri, M.Psi.
NIP. 198712232019032005

Sekretaris

Zulfan Nabrisah, M. Th. I.
NIP. 198809142019032013

Anggota:

1. Dr. Imam Turmudi, S. Pd., M.M. ()
2. Aprilya Fitriani, S.M.B., M. M. ()

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJJI ACHMAD SIDDIQ

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah

Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag
NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: “ Dan katakanlah (Nabi Muhammad), “ Bekerjalah kamu, Maka Allah, akan melihat pekerjaanmu, begitulah juga rasul-nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S At- Taubah : 105)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kemenag RI, 2019), 482

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, saya persembahkan karya ini kepada:

1. Ayahanda Nur Shodiq, beliau telah menjadi inti tulang punggung keluarga. Meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis menjadi Perempuan yang kuat dan tegar dalam segala rintangan, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Ibunda Rumiwati Ningsih, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis. Terima kasih atas limpahan do'a dukungan serta motivasi baik secara moril maupun materil untuk selalu terikat dengan hukum syara' dan menjadi orang yang bahagia di dunia dan di akhirat.
3. Adik-adikku Fadia Hafifah dan Muhammad Al-Ghazali yang selalu mendukung, mendoakan dan memberikan semangat. Serta seluruh keluarga besar dan teman-teman yang selalu mendukung dan kebersamaan selama proses perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidaya serta karunianya beserta nikmat-nikmatnya, nikmat iman, islam dan khususnya nikmat sehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo”. Tidak lupa pula Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Agung, Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Skripsi ini disusun bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam program studi Manajemen Dakwah di UIN KIAI Haji Achmad Siddiq Jember.

Untuk sampai pada titik ini, penulis tidak berjalan sendiri tanpa adanya bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung atau tidak langsung. Semoga Allah senantiasa memuliakan, serta melimpahkan cinta kasihNya kepada semuanya. dengan segala hormat dan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

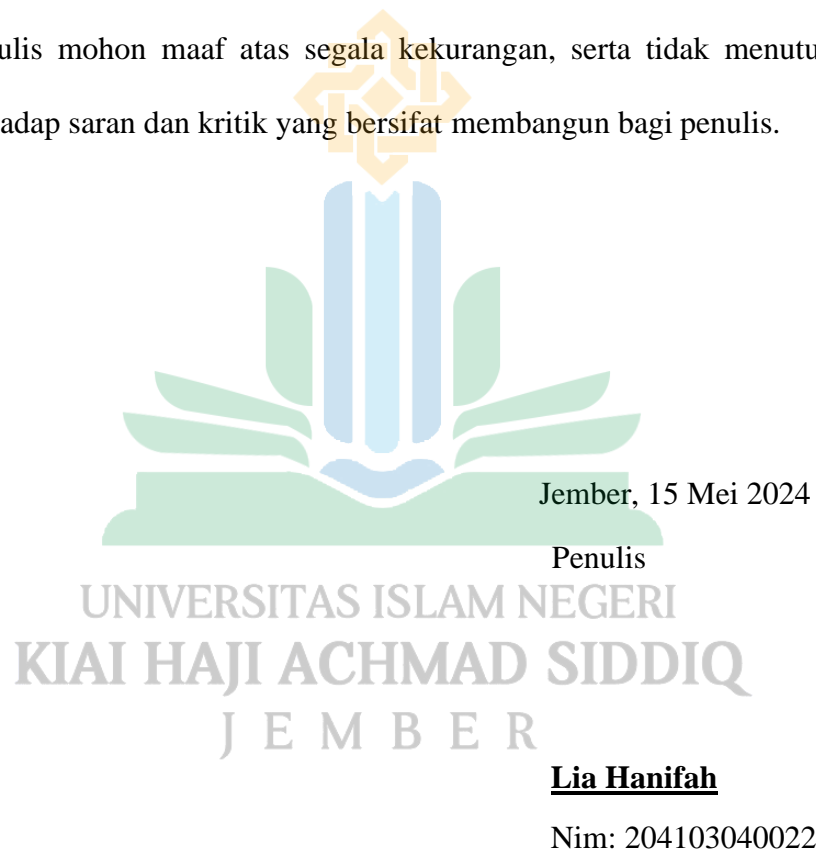
1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S, Ag, M.M. selaku rektor UIN KIAI Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN KIAI Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Apriliya Fitriani, S.M.B., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN KIAI Haji Achmad Siddiq Jember. Sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar, ikhlas memberikan

bimbingan terbaik dan ilmu-ilmu baru kepada penulis serta memberkan semangat kepada peulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Serta seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
5. Kepada seluruh staf dan karyawan kantor PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo yang telah memberikan izin tempat penelitian dan informasi yang dibutuhkan penulis. Terutama kepada Ibu Setyo Rahayu, Bapak Sriwahyudi Wiwoho dan Bapak Abdul Hafid yang telah membimbing serta membagi ilmu-ilmu baru terhadap penulis pada saat proses penelitian hingga selesai pengerjaan skripsi ini.
6. Terimakasih juga kepada teman saya Iin Sudosia yang telah menemani mulai dari sebelum kepikiran judul hingga skripsi ini telah selesai.sekali lagi terimakasih sudah menemani bimbingan, membantu dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyemangati.
7. Terimakasih juga kepada teman-teman geger gedhen yang telah mendukung, menghibur pada saat proses pengerjaan skripsi serta memberikan saya semangat untuk tetap mengerkajan skripsi.
8. Terimakasih kepada Serta teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah, happy_mod2 angkatan 2020.
9. Serta terimakasih kepada teman-teman KKN Langkap Posko 35, yang telah menemani, membantu serta menghibur pada proses pengerjaan skripsi pada saat masa kkn berlangsung.

10. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, karena telah mendoakan, membantu dan memberikan masukan, suatu kebahagiaan telah dipertemukan dengan kalian semua.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan, baik sengaja maupun tidak sengaja. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu, penulis mohon maaf atas segala kekurangan, serta tidak menutup diri terhadap saran dan kritik yang bersifat membangun bagi penulis.



ABSTRAK

Lia Hanifah, 2024: *Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo*

Kata Kunci: Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen, Kedisiplinan Karyawan.

Perkembangan teknologi informasi telah menjadi aspek yang sangat penting dalam era modern, karena alat pengolahan data yang dapat menghasilkan informasi yang relevan dan akurat telah menjadi sangat penting dalam berbagai bidang. Salah satu contohnya adalah penerapan Aplikasi Talenta sebagai sistem pencatatan kehadiran. Di PT Maritim Batubara Pertama, pengelolaan data dan kehadiran karyawan dilakukan secara elektronik. Langkah ini diambil dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin, efisiensi pegawai, serta pengelolaan dan manajemen perusahaan secara lebih efektif. Pada tahun 2023, PT Maritim Batubara Pertama sistem presensi menggunakan Aplikasi Talenta, yang merupakan Aplikasi berbasis Android yang telah terbukti banyak digunakan oleh berbagai perusahaan.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana optimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo. 2) Bagaimana kelemahan dan kelebihan sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan optimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta dalam meningkatkan kedisiplinan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo. 2) Untuk mengevaluasi kelebihan dan kelemahan sistem informasi manajemen Aplikasi Talenta dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.

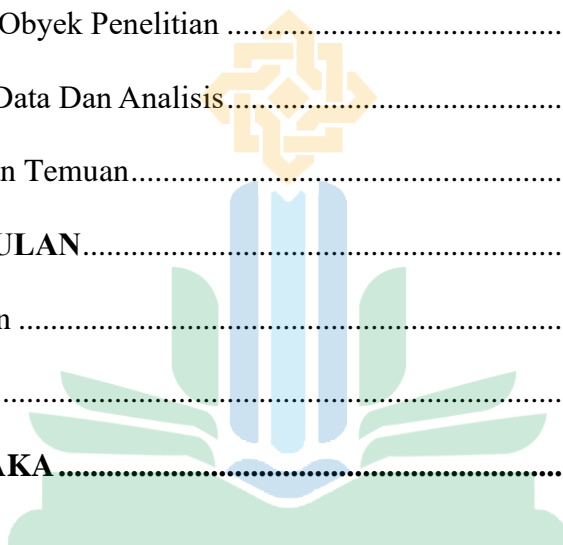
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian menggunakan *purposive sampling*. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Dan untuk keabsahan data dalam penelitian ini, menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini, yakni sebagai berikut Fitur Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubara Pertama sangat efektif. Sistem yang disediakan seiring berjalan dengan perkembangan teknologi informasi saat ini sangat membantu dari segi monitoring hingga *approval* yang dapat dilakukan secara mandiri oleh atasan melalui handphone. Sehingga penerapan Aplikasi ini sudah cukup baik dan membuat karyawan dapat menjadi lebih disiplin dan terbantu dengan menggunakan Aplikasi tersebut. Bentuk kedisiplinan karyawan dalam presensi online tercermin dari ketepatan waktu jam kerja, datang tepat waktu serta pulang sesuai jam yang telah ditentukan. Kemudian Aplikasi Talenta ini sangat memudahkan tim HR dalam mengakumulasi data kehadiran karyawan untuk proses *payroll* di setiap bulannya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori	22
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40

C. Subyek Penelitian.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Analisis Data.....	45
F. Keabsahan Data.....	47
G. Tahap-tahap Penelitian.....	47
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	50
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	50
B. Penyajian Data Dan Analisis.....	53
C. Pembahasan Temuan.....	68
BAB V KESIMPULAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Penjelasan Struktur Organisasi PT Maritim Batubara Pertama..	52
Tabel 4.2 Analisis SWOT	78



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Maritim Batubara Pertama	52
Gambar 4.2 ketersediaan Sistem di Aplikasi Talenta	55
Gambar 4.3 jadwal shift kerja karyawan.....	57
Gambar 4.4 perolehan data	58
Gambar 4.5 employment data	60
Gambar 4.6 rekapitulasi data	61
Gambar 4.7 <i>atendaance clock in</i>	63
Gambar 4.8 deskripsi keterlambatan <i>clock in</i>	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan di era globalisasi yang semakin maju, membuat teknologi informasi dan komunikasi menjadi hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Teknologi informasi yang semakin pesat telah menjangkau semua aspek kehidupan manusia, dari pengembangan sebuah Aplikasi, sistem pendidikan, sistem manajemen hingga dimanfaatkan di segala aspek operasional perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.² Tetapi untuk mengatur unsur manusia ini sangat sulit dan rumit, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan sebagainya yang tidak bisa diatur sepenuhnya oleh organisasi seperti mesin, uang atau material tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

² Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management* (Manajemen Sumber Daya Insani), Ed Revisi 2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), H. 14.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan SDM. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.³

Perkembangan teknologi informasi merupakan salah satu perkembangan teknologi yang sangat penting, semakin dibutuhkannya alat pengolah data yang berfungsi untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Salah satunya yaitu penggunaan Aplikasi Talenta sebagai sistem absensi. Dalam pelaksanaan operasional pekerjaan, data maupun absensi di PT Maritim Batubara Pertama dilaksanakan dengan berbasis elektronik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kedisiplinan, efisiensi para pegawai, dan tata kelola serta manajemen perusahaan. Pada awal tahun 2023, PT Maritim Batubara Pertama menerapkan sistem presensi menggunakan Aplikasi Talenta. Aplikasi Talenta merupakan salah satu Aplikasi presensi berbasis android yang sudah banyak digunakan oleh beberapa perusahaan.

Teknologi yang digunakan pada Aplikasi Talenta adalah teknologi berbasis *Face Recognition* dan lokasi staf. Aplikasi Talenta berbasis satelit guna memonitoring keberadaan pegawai secara *online* mulai dari presensi

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), H. 85.

masuk, pulang, izin, sakit, cuti, dinas dalam, hingga dinas luar. Jarak untuk mengakses absensi pada Aplikasi Talenta memiliki titik koordinat yang telah ditentukan, yaitu dengan batas paling jauh 50 meter dari lokasi PT Maritim Batubara Pertama.

Penerapan absensi menggunakan fitur Aplikasi Talenta ini dilakukan agar memudahkan, atasan maupun bagian operasional IT untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing karyawan. Karena pada fitur absensi manual, maupun fitur absensi *fingerprint*, atasan tidak langsung bisa melihat tingkat kedisiplinan karyawan. Masalahnya pada penggunaan fitur absensi manual dan fitur *fingerprint* atasan tidak bisa sewenang-wenang melihat kapan karyawan datang, keberadaan karyawan atau meninggalkan lokasi kantor.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang pabrik maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam Perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek SDM.

Kedisiplinan adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas setiap karyawan, sehingga disiplin waktu kerja karyawan sangat perlu diperhatikan. Dalam penerapan disiplin, biasanya sistem absensi menjadi

hal yang sangat penting dan diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kedisiplinan pegawai. Absensi merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan pegawai. Dengan disiplin seluruh aktivitas orang menjadi lebih teratur dan terarah. Namun semakin berkembangnya zaman kedisiplinan dalam bekerja semakin kurang diperhatikan oleh karyawan, banyak karyawan yang mengabaikan disiplin kehadiran dan mementingkan kepentingan pribadinya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.⁴ Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia tersebut. Jika ia bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan maka peningkatan derajat akan mengikuti sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.

Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Dimana para karyawan muslim menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan suatu setengah hati. Karenanya setiap muslim tidak akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, atau asal mendapat

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), H. 193.

gaji. Akan tetapi kesadaran bekerja secara sungguh-sungguh serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari kepribadian seorang muslim.

Dalam ajaran Islam, disiplin ditekankan sebagai nilai yang sangat penting. Al-Qur'an menekankan pentingnya patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Contoh yang jelas adalah surah An-Nisa ayat 59, yang menegaskan ketaatan terhadap peraturan sebagai prinsip yang harus diikuti.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ط فَإِن تَنَارَ عَنْكُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”⁵

Berdasarkan ayat di atas terlihat jelas bahwa betapa pentingnya dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat. Salah satu disiplin yang harus dijalani adalah disiplin masuk kerja pada hari kerja. Bahkan masalah kedisiplinan karyawan sering dijadikan poin penting pada peraturan yang dibuat. Pada saat ini, salah satu masalah paling umum yang dimiliki oleh setiap bisnis atau perusahaan adalah kehadiran karyawan. Absensi karyawan adalah hal yang sangat mempengaruhi produktivitas serta pengeluaran perusahaan.

⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kemenag RI, 2019), H.

Ketika karyawan absen, maka proses produksi akan terhambat. Tentu butuh waktu yang lama untuk menyelesaikan proses produksi tersebut.

Absen adalah ketidak hadirannya karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan bekerja.⁶ Sistem absensi yang diterapkan oleh perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual. Sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja karyawan.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada ibu Emy Setyo Rahayu bagian bidang *admin supervisor* di PT Maritim Batubara Pertama cabang paiton, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Batubara, beliau mengatakan bahwa di perusahaan tersebut ketika menggunakan sistem absensi manual yaitu absensi daftar hadir tersebut dimanipulasi. Setelah berkembangnya teknologi perusahaan menerapkan sistem absensi menggunakan fitur *fingerprint* tetapi karyawan masih saja kurang disiplin. Daftar hadir tersebut dimanipulasi dikarenakan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu sering terlambat datang dan tidak masuk pada saat jam kerja, atau cuma sekedar absen saja kemudian meninggalkan kantor dan tidak ada di lokasi kantor.⁷

Untuk mengatasi kendala tersebut pada awal tahun 2023, sistem absensi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama sistem presensi

⁶ Istijanto, M.M. M.com, Riset *Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), H. 195.

⁷ Ibu Emy Setyo Rahayu, wawancara 09 Desember 2023

menggunakan Aplikasi Talenta yang berbasis menggunakan android. Sebelumnya presensi dilakukan secara manual dengan menggunakan *fingerprint*, mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai media control pada setiap karyawan dimana setiap sidik jari orang berbeda-beda. Namun absen dengan menggunakan *fingerprint* masih kurang efektif, karena mesin *fingerprint* tidak dapat melakukan perubahan *shift* kerja, pengajuan cuti serta izin lainnya harus diajukan secara manual, banyak pegawai yang tidak disiplin waktu (jam kerja tidak semestinya), serta ada *case* karyawan yang tidak bisa absen dikarenakan sidik jari yang tidak terbaca, sehingga hal ini bagian IT perlu melakukan konfirmasi lebih lanjut kepada karyawan dan atasan mengenai hal tersebut serta melakukan *cross check* secara satu-satu sehingga dapat memakan waktu yang tidak sedikit.

Untuk mengatasi kendala tersebut, pada awal tahun 2023 PT Maritim Batubara Pertama mengimplementasikan sebuah Aplikasi yaitu Aplikasi Talenta. Aplikasi Talenta adalah sebuah Aplikasi yang memudahkan Tim IT, untuk mengelola *database* karyawan seperti absensi karyawan secara online, pengajuan cuti, perubahan *shift* kemudian perhitungan *payroll* dan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Dengan Aplikasi ini karyawan dapat melakukan absensi melalui perangkat seluler yang terinstall dengan Aplikasi Talenta.

Wawancara kepada bapak Sri Wahyudi Wiwoho selaku bagian (HRD) *human resource development*, beliau mengatakan setelah penggunaan absensi fitur Aplikasi Talenta masalah kehadiran karyawan dapat terpantau dengan

sangat jelas. Aplikasi Talenta dalam praktiknya sangat mudah digunakan. Staf hanya diperlukan menginstal Aplikasi Talenta dan memiliki kuota internet. Dalam pengisian presensi, staf hanya diperlukan membuka Aplikasi Talenta pada titik radius yang telah ditentukan di daerah PT Maritim Batubara Pertama, memilih menu presensi, langkah terakhir hanya mengarahkan wajah ke HP yang digunakan, Absensi sudah direkam. Sejauh dalam penerapan presensi menggunakan Aplikasi Talenta, Aplikasi tersebut belum ditemukan error atau kendala dalam dalam melakukan absensi, sehingga masih efektif digunakan oleh karyawan PT Maritim Batubara Pertama.⁸

Untuk meningkatkan kedisiplinan PT Maritim Batubara Pertama menerapkan sistem absensi menggunakan Aplikasi Talenta. Karena sistem absen dengan *finger print* sebelumnya mengalami banyak kendala, terutama dibagian kedisiplinan karyawan. Namun, realitanya pada penerapan sistem absen menggunakan Aplikasi Talenta masih menimbulkan beberapa kendala mencakup kedisiplinan. Fenomena yang terjadi yakni karena kendala karyawan yang belum memahami teknologi atau biasa disebut gaptek, kendala selanjutnya karyawan yang belum memiliki fasilitas absen yakni *HP Android* solusi yang ditawarkan perusahaan yakni memotong gaji untuk membeli *HP Android* karyawan, kendala yang masih sulit diatasi yakni beberapa karyawan lupa dalam melakukan absensi, baik absensi kedatangan dan kepulangan. Perlu diketahui bahwa Aplikasi Talenta ini sudah menerapkan pembatasan jarak absen yakni 50 meter dari jarak letak kantor.

⁸ Bapak Sri Wahyudi Wiwoho, wawancara 12 Desember 2023

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim BatuBara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo*”

B. Fokus Penelitian

Penelitian kualitatif menggunakan istilah "fokus penelitian" untuk menggambarkan masalah yang dikaji.⁹ fokus utama yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim BatuBara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo. Dengan memperhatikan konteks tersebut, peneliti menetapkan beberapa fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana optimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo?
2. Bagaimana kelemahan dan kelebihan sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo?

⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), H. 45.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai arah yang akan diambil dalam penelitian dan seharusnya terkait dengan permasalahan yang telah diusulkan sebelumnya.¹⁰ Penemuan, pengembangan, dan pengujian validitas ilmu pengetahuan adalah tujuan umum penelitian.¹¹ Berikut ini adalah tujuan penelitian ini.

1. Untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan optimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta dalam meningkatkan kedisiplinan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.
2. Untuk mengevaluasi kelebihan dan kelemahan sistem informasi manajemen Aplikasi Talenta dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

Dua manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian setelah selesai adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembaca, terutama mahasiswa dan mahasiswi jurusan Manajemen Dakwah UIN KHAS Jember, informasi tentang cara terbaik untuk memanfaatkan Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.

¹⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), H. 45.

¹¹ Moh. Kasiram, *Metode Penelitian*, (Malang: UIN-MALIKI Press, 2010), H. 8-9.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti/ Penulis

Menurut peneliti, penelitian ini membantu memperluas pemahaman, menerapkan pengetahuan, dan mengembangkan pengalaman yang diperoleh selama proses belajar di kelas. Selain itu, melalui aktivitas penelitian ilmiah dan penerapan teori-teori yang dipelajari selama studi di UIN KHAS Jember, khususnya dalam bidang manajemen, peneliti meningkatkan kemampuan berpikir kritis.

b. Bagi Prodi Manajemen Dakwah

Harapan peneliti dengan adanya penelitian ini sebagai penambah wawasan pengetahuan dan juga keahlian terkait penelitian yang lebih mendalam, sehingga diharapkan mampu memberikan sebuah kontribusi bagi pengembangan program studi manajemen dakwah.

c. Bagi UIN KHAS Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai contoh atau referensi untuk penelitian lebih lanjut. Dengan kata lain, mereka dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi siswa saat mereka melakukan penelitian tentang sumber daya manusia.

d. Bagi PT Maritim Batubara Pertama

Dengan adanya penelitian ini yang membahas tentang *“Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim BatuBara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo”* diharapkan dapat memberikan

rekomendasi pada PT Maritim Batubara Pertama untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan.

E. Definisi istilah

Penelitian ini menyediakan definisi istilah yang mencakup berbagai konsep dan terminologi kunci yang menjadi fokus peneliti dalam judul penelitian. Definisi ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman tentang arti istilah yang digunakan dalam penelitian.¹²

1. Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen

Tujuan optimalisasi adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang paling efisien dan efektif. Sistem manajemen informasi (SIM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pengendalian internal perusahaan. SIM melibatkan penggunaan sumber daya manusia, teknologi, dokumen, dan prosedur akuntansi manajemen untuk menangani masalah bisnis seperti biaya produk, perencanaan strategi bisnis, dan masalah layanan organisasi, sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih efisien dan efektif.

Optimalisasi SIM melibatkan serangkaian proses menggunakan metode formal yang menyediakan informasi dan transaksi secara *real-time*, dapat dipercaya, dan membantu pengambilan keputusan untuk perencanaan, pengawasan, dan fungsi operasional organisasi melalui sub-

¹² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), H.101.

sistem yang terintegrasi, terkoordinasi, dan rasional. Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran organisasi secara lebih efektif dan efisien.

2. Aplikasi Talenta

Aplikasi Talenta, dapat diakses melalui *Playstore* dan *Appstore*, digunakan oleh staf IT Del dengan *smartphone* mereka. Aplikasi ini memanfaatkan teknologi GPS dan *Face Recognition*. Semua karyawan memanfaatkan Aplikasi ini untuk melakukan presensi kehadiran dan pulang, serta untuk mengajukan cuti dan izin kerja.¹³

Penerapan Aplikasi Talenta bertujuan untuk menyederhanakan proses pengumpulan dan pengelolaan data kehadiran karyawan, dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi waktu dan usaha yang diperlukan untuk mengelola absensi secara manual. Penggunaan Aplikasi ini juga diharapkan dapat meningkatkan keakuratan dan efisiensi dalam mengelola data kehadiran karyawan, sambil memberikan pengalaman pengguna yang ramah melalui antarmuka yang mudah digunakan.¹⁴

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan merujuk pada keadaan di mana seseorang mematuhi peraturan, tata tertib, dan ketentuan yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada tekanan dari pihak lain. Hal ini penting untuk meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan perusahaan serta karyawan.

¹³ Oka Simatupang, Wibisono, Parapat Gultom *Pengaruh Penggunaan Aplikasi Presensi Talenta Dan Pemberian Tambahan Tunjangan Kinerja Pada Loyalitas Kerja Pegawai Di Institut Teknologi DEL*, Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi 27 Oktober 2023.

¹⁴ Reninda Dyah Retno Ayu Dewanti, *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Penerapan Aplikasi Talenta Sebagai Media Absensi Karyawan* Volume 2, No 6 Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, April 2023.

Peningkatan disiplin kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan produktivitas mereka, dan peningkatan disiplin biasanya diikuti oleh peningkatan produktivitas. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah salah satu tujuan perusahaan, dan kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai tujuan tersebut dengan lebih efektif.

Disiplin kerja melibatkan manajemen standar organisasi dan mencerminkan tanggung jawab serta rasa hormat pegawai terhadap tugas dan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan senantiasa berupaya untuk memastikan bahwa bawahannya memiliki tingkat disiplin yang baik. Walaupun demikian, menjaga dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan tantangan yang sulit karena dipengaruhi oleh banyak faktor.

F. Sistematika pembahasan

Bagian ini menggambarkan urutan pembahasan yang dipaparkan oleh peneliti, dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Berikut adalah penjelasannya:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas konteks, fokus, tujuan, manfaat penelitian, definisi istilah, serta struktur pembahasan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini mengulas penelitian sebelumnya terkait "Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen pada Aplikasi Talenta untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan di PT Maritim BatuBara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo".

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode, subjek, lokasi penelitian, pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan langkah-langkah penelitian.

BAB IV: PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini memperlihatkan gambaran objek penelitian, analisis data, serta pembahasan temuan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merangkum hasil penelitian dan memberikan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya membantu penelitian untuk menempatkan diri dan menunjukkan apa yang berbeda dari penelitian saat ini, serta menawarkan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Dalam bagian ini, peneliti menghimpun informasi terkait penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan, dan kemudian merangkum temuannya, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum (seperti skripsi, tesis, dan disertasi). Hasil penelitian sebelumnya sering kali mencakup berbagai hasil penelitian yang relevan dengan subjek penelitian, memberikan gambaran yang akan membantu peneliti sebelum memulai penelitian lapangan. Melakukan hal ini membantu peneliti untuk mengetahui seberapa orisinal penelitian mereka dan memposisikan penelitian dalam konteks yang sesuai.¹⁵

Peneliti mengeksplorasi penelitian terdahulu dan menemukan bahwa beberapa penelitian terkait. Meskipun ada hubungannya dengan topik pembahasan, penelitian ini sangat berbeda dari penelitian sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan termasuk:

1. Jurnal yang ditulis oleh Ahmad Ari Gunawan Sepriansyah yang berjudul “Implementasi Geotagging Pada Aplikasi Absensi Karyawan Berbasis Android Web Service”

¹⁵ Tim Penyusun, “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember”, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), H. 30

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dan memasukkan studi literatur serta fase Rational Unified Process (RUP) dalam pengumpulan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa informasi dan data operasional dapat disebarluaskan dengan lebih cepat dan aman kepada karyawan dan pihak terkait, meskipun beberapa fitur belum dikembangkan dan tidak dapat diakses melalui android web service. Selain itu, dengan membandingkannya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ari Gunawan Sepriansyah, terlihat bahwa keduanya menggunakan metode penelitian kualitatif. Di sisi lain, perbedaan utamanya terletak pada subjek penelitian. Fokus penelitian Ahmad Ari Gunawan Sepriansyah adalah penggunaan Aplikasi sistem absensi untuk meningkatkan sistem absensi yang sudah ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempermudah pengawasan aktivitas kehadiran karyawan di setiap departemen dengan mengubah sistem absensi konvensional menjadi sistem modern yang berbasis internet.¹⁶

2. Jurnal yang ditulis oleh Abdul Haris Nur Sugeng, DKK yang berjudul “Implementasi Program Si Perlu Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai”

Penelitian lapangan ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Penerapan Program SI PERLU di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang telah sesuai dengan

¹⁶ Ahmad Ari Gunawan Sepriansyah, “*Implementasi Geotagging Pada Aplikasi Absensi Karyawan Berbasis Android Webservice (Studi Kasus: PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang)*,” Jurnal Ilmiah Satika Vol. 9, No. 1 Juni 2019

standar dan tujuan kebijakan, mempertimbangkan berbagai faktor seperti ketersediaan sumber daya, karakteristik agen pelaksana, interaksi antar anggota, serta konteks ekonomi, sosial, dan politik. Integrasi faktor-faktor ini mendorong efektivitas program dalam mencapai tujuan kedisiplinan pegawai. 2) Peran dan dampak dari Program SI PERLU dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai tercermin dari peningkatan tingkat kehadiran yang lebih tinggi di antara anggota. Meskipun demikian, terdapat hambatan-hambatan seperti masalah jaringan dan tingkat kesadaran pegawai terhadap program tersebut. Meskipun kedua penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini lebih terfokus pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjalankan Program SI PERLU yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Lumajang, berbeda dengan fokus penelitian Abdul Haris Nur Sugeng, DKK, terhadap program yang serupa.¹⁷

3. Jurnal yang ditulis oleh Baiq Endah Sekar Indra Widari, DKK yang berjudul “Efektivitas Penerapan Absensi Online Berbasis Gps Dalam Upaya Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Di Setda Kota Mataram”

Penelitian deskriptif kuantitatif ini berfokus pada data primer. Untuk pengumpulan data, metode yang digunakan meliputi observasi lapangan, dokumentasi, dan penggunaan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui penggunaan regresi linier sederhana. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa implementasi absensi online berbasis GPS memiliki dampak

¹⁷ Abdul haris Nur Sugeng, DKK “Implementasi Program Si Perlu (Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang) Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai,” Jurnal Respon Publik. Vol. 15, No 7, Tahun 2021, H. 69-75

signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram, walaupun sebagian responden (24%) masih sering terlambat. Oleh karena itu, disarankan kepada pengembang untuk memperbarui Aplikasi dengan menambahkan fitur notifikasi yang memberikan peringatan beberapa menit sebelum waktu absensi, sehingga dapat mengurangi jumlah keterlambatan. Penelitian yang dilakukan oleh Baiq Endah Sekar Indra Widari, DKK, juga menemukan bahwa penggunaan Aplikasi absensi online berbasis GPS berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram. Perbedaan utamanya terletak pada metode penelitian, dimana penelitian Baiq Endah Sekar Indra Widari, DKK, menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.¹⁸

4. Jurnal yang ditulis Bayu Dwidja Agatha, DKK yang berjudul “Perancangan Sistem Presensi Karyawan Guna Meningkatkan Kedisiplinan Pada PT Kawasan Berikat Nusantara Jakarta Utara”

Hasil dari implementasi penelitian tersebut dapat diringkas sebagai berikut: 1) Penerapan sistem baru mempermudah proses presensi dan pengajuan izin cuti bagi karyawan, sehingga mereka tidak perlu lagi datang ke kantor untuk melakukan presensi atau mengajukan izin saat bekerja dari rumah (WFH). 2) Sistem penilaian kinerja yang telah dirancang dapat meningkatkan objektivitas dalam mengevaluasi dan memantau kinerja karyawan. 3) Dengan sistem absensi karyawan ini, laporan yang dibuat

¹⁸ Baiq Endah Sekar Indra Widari, DKK, “Efektivitas Penerapan Absensi Online Berbasis Gps Dalam Upaya Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Di Setda Kota Mataram” Jurnal Oportunitas Ekonomi Pembangunan, Vol 2, No 2, September 2023

lebih akurat. Perbedaan utamanya terletak pada cara dia melakukan penelitian. Studi ini menggunakan Metode Pemrograman Ekstrem (XP), sebuah metode teknis yang memungkinkan waktu menggunakan pendekatan pragmatis untuk membangun sistem Aplikasi. Metode ini memberikan panduan bagi tim dalam mengembangkan Aplikasi sehari-hari, termasuk tahapan Perencanaan, Perancangan, Pengkodean, dan Pengujian. Sama seperti penelitian sebelumnya yang menggunakan metode absensi menggunakan sidik jari, namun tidak efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, kedua penelitian ini mengganti metode absensi karyawan dengan menggunakan Aplikasi yang dilengkapi fitur radius posisi kantor, sehingga lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mengurangi kemungkinan manipulasi.¹⁹

5. Jurnal yang ditulis Alvin Ardiyanto, DKK yang berjudul “Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara”

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan sistem absensi online di Sekretariat Kota Kendari telah berhasil meningkatkan tingkat disiplin dan profesionalisme pegawai. Dari implementasi absensi online ini, terlihat adanya tanda-tanda kedisiplinan pegawai, seperti ketepatan jam kerja, kedatangan dan pulang sesuai jadwal, pemantauan presentasi kehadiran,

¹⁹ Bayu Dwidja Agatha, DKK “Perancangan Sistem Presensi Karyawan Guna Meningkatkan Kedisiplinan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta Utara” Jurnal Bina Insani ITC, Vol 9, No 2, Desember 2022.

serta peningkatan kinerja. Meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya tertib, penggunaan absensi online telah meningkatkan kehadiran dan kinerja mereka, karena karyawan menjadi lebih rajin, tepat waktu, dan berkerja sesuai jadwal. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Alvin Ardiyanto, DKK juga menggunakan metode penelitian kualitatif, namun, fokus penelitiannya berbeda. Alvin Ardiyanto, DKK menitikberatkan pada analisis perubahan sistem yang diterapkan oleh pemerintah Kota Kendari sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai.²⁰

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad Ari Gunawan Sepriyansyah, 2019	Implementasi Geotagging Pada Aplikasi Absensi Karyawan Berbasis Android Web Service	a. Metode Kualitatif b. Menggunakan absensi online berbasis android	Fokus penelitian, Aplikasi sistem absensi hanya bersifat konvensional agar lebih mudah pada proses pengawasan. Sedangkan peneliti fokus terhadap meningkatkan kedisiplinan melalui Aplikasi absensi
2.	Abdul Haris Nur Sugeng, Dkk, 2021	Implementasi Program Si Perlu Sistem Informasi	Metode penelitian kualitatif	Fokus penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam

²⁰ Alvin Ardiyanto, DKK "Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)" Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik Lokal, Vol 2, No 2, September 2022

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
.		Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai		melaksanakan program SIPERLU yang dibuat oleh pemerintah kabupaten Lumajang . Di sisi lain, peneliti berkonsentrasi pada penggunaan absensi untuk meningkatkan kedisiplinan.
3.	Baiq Endah Sekar Indra Widari, Dkk 2023	Efektifitas Penerapan Absensi Online Berbasis Gps Dalam Upaya Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Di Setda Kota Mataram	Penggunaan Aplikasi absensi online berbasis GPS secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Mataram.	Metode penelitian kuantitatif, sedangkan metode kualitatif digunakan oleh peneliti
4.	Bayu Dwidja Agatha, Dkk 2022	Perancangan Sistem Presensi Karyawan Guna Meningkatkan Kedisiplinan Pada PT Kawasan Berikat Nusantara Jakarta Utara	Sama-sama meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan mengaktifkan fitur radius dari letak posisi Kantor agar lebih maksimal dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan tidak bisa dimanipulasi.	Metode <i>Extreme Programming</i> (XP) adalah metode teknik yang memungkinkan tim teknis membuat sistem Aplikasi yang efektif dengan teknik praktis.
5.	Alvin Ardiyanto, Dkk 2022	Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)	Metode penelitian kualitatif	Fokus penelitian perubahan sistem yang dilakukan oleh pemerintah kota kendari merupakan salah upaya untuk meningkatkan

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
.				kinerja serta kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan peneliti berfokus pada peningkatan kedisiplinan karyawan.

B. Kajian Teori

Analisis teori dalam penelitian ini mencakup eksplorasi dan penjelasan tentang teori yang menjadi landasan bagi penelitian tersebut. Pembahasan teori dilakukan secara komprehensif dan mendalam dengan maksud untuk meningkatkan pemahaman peneliti dalam mengidentifikasi serta mengatasi masalah yang ingin dipecahkan, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.²¹

1. Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen

a. Optimalisasi

Optimalisasi berasal dari kata “optimal”, yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengacu pada pencapaian tertinggi atau terbaik sesuai dengan keinginan atau target yang diinginkan. "Optimalisasi" adalah istilah yang mengacu pada upaya untuk mencapai hasil yang diharapkan secara efisien dan efektif. Optimasi berarti memaksimalkan manfaat dengan meminimalkan usaha yang

²¹ Tim Penyusun, “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember”, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022),H. 31

diperlukan. Dalam bukunya yang diterbitkan oleh John Wiley and Sons, Singiresu S. Rao mengatakan optimalisasi adalah proses untuk mencapai kondisi yang menghasilkan nilai fungsi yang paling tinggi atau paling rendah. Winardi juga menjelaskan optimalisasi sebagai proses untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia bisnis, "optimalisasi" mengacu pada upaya untuk melakukan segala sesuatu dengan cara terbaik untuk mencapai keuntungan yang diharapkan dari tindakan yang dilakukan. Selain itu, Siringoringo menyatakan bahwa optimalisasi adalah proses menemukan solusi terbaik.²²

Berdasarkan definisi optimalisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi adalah usaha untuk menemukan solusi terbaik dalam mencapai hasil atau pencapaian yang sesuai dengan harapan secara efektif dan efisien.

b. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (SIM) terdiri dari individu, instruksi, dan alat pengolahan data yang digunakan untuk memproses dan menggunakan data untuk memperbaiki pengambilan keputusan. Tujuan utama SIM adalah untuk memberikan informasi yang akurat dan berguna kepada manajer, sehingga mereka dapat menggunakannya secara efektif.²³

²² Oki Ardiansyah, "Optimalisasi Penggunaan Sistem Informasi Desa dalam Pelayanan Kepada Masyarakat oleh Pemerintah Desa Cimanggu Kecamatan Langkap Lancar Kabupaten Pangandaran," 30 September 2022, <http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/2292>.

²³ Harbangan Siagian, *Administrasi Pendidikan*, (Semarang; Satya Wacana, 1989), H. 22.

SIM dapat dilihat sebagai suatu sistem yang terdiri dari subsistem yang saling terhubung dan berinteraksi untuk melakukan fungsi pengolahan data, mulai dari pengumpulan data, pengolahan, hingga penghasilan informasi yang digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, baik dalam situasi sekarang maupun di masa depan. Untuk mencapai tujuan organisasi, SIM memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia.²⁴

Beberapa definisi SIM menurut para ahli meliputi:

- 1) Raymond Mc. Leod Jr. mengatakan SIM adalah sistem berbasis komputer yang memberikan informasi kepada sejumlah pengguna yang memiliki kebutuhan yang serupa.
- 2) Davis menganggap SIM sebagai sistem yang menggabungkan peran manusia dan mesin untuk menyajikan informasi yang mendukung operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam organisasi.
- 3) James AF Stoner menggambarkan SIM sebagai metode formatif untuk mengambil keputusan dan operasi yang lebih efektif.

Sistem manajemen didefinisikan sebagai suatu entitas yang terpadu, terdiri dari manusia dan mesin, yang bertujuan untuk menyediakan data untuk membantu operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan organisasi. Perangkat lunak dan perangkat

²⁴ Yuni Retnowati, "Sistem Informasi Manajemen" dalam <http://yeni.retnowati.blogspot.com/>.

keras komputer, prosedur, model manajemen, keputusan, dan basis data adalah komponen sistem ini.²⁵

Sistem Informasi Manajemen (SIM) memiliki beberapa karakteristik khusus, seperti:

- 1) Terdapat unit khusus dalam organisasi yang berfungsi sebagai pengelola sistem informasi manajemen.
- 2) SIM berfungsi sebagai jalur pengaliran data dan informasi antara berbagai bagian organisasi yang terhubung ke bagian sistem informasi manajemen.
- 3) SIM memudahkan interaksi antar bagian organisasi.
- 4) SIM mencakup berbagai proses, seperti pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, pengambilan, dan penyebaran data.
- 5) Tujuan utama SIM memungkinkan pelaksana tugas bekerja dengan cepat dan efektif, serta membantu pimpinan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Dengan mempertimbangkan berbagai definisi tersebut, sistem manajemen dapat didefinisikan sebagai kumpulan prosedur pengolahan data yang digunakan oleh organisasi untuk membantu manajemen membuat keputusan dengan menggunakan informasi data tersebut.

²⁵ Kampus Ciamis “*Sistem Informasi Manajemen*” dalam [http:// blog danny. blogspot. com/2010/01/ sistem-informasi-manajemen-dalam.html](http://blog.danny.blogspot.com/2010/01/sistem-informasi-manajemen-dalam.html).

c. Fungsi Sistem Informasi Manajemen

Untuk memastikan bahwa informasi yang diperlukan dapat berfungsi dan memberikan manfaat bagi para pengambil keputusan dan pengguna lainnya, beberapa syarat harus dipenuhi, seperti konsistensi, kelengkapan, kejelasan, dan ketepatan waktu. Sistem Informasi Akuntansi memiliki peran penting dalam sebuah organisasi dengan fungsi-fungsi utamanya, seperti:²⁶

- 1) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas dan transaksi
- 2) Mengubah data menjadi informasi yang relevan untuk membantu pengambilan keputusan
- 3) Mengelola aset organisasi dengan benar.

Oleh karena itu, sistem informasi manajemen yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dan meningkatkan proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Informasi yang tidak sesuai dengan persyaratan jumlah, kualitas, waktu, dan biaya dapat mahal dan tidak memberikan manfaat yang diharapkan.

d. Tujuan Sistem Informasi Manajemen

Sistem ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan dan perencanaan suatu perusahaan, dengan tujuan sebagai berikut:

²⁶ Death, “*Fungsi Penting Sistem Informasi Akuntansi (SIA)*” dalam, <http://abprallen.blogspot.com/2010/10/fungsi-penting-sistem-informasi>.

- 1) Memberikan layanan informasi untuk menghitung biaya produk, jasa, barang, dan tujuan manajemen lainnya.
- 2) Menyediakan layanan yang berfungsi sebagai alat kontrol, perencanaan, evaluasi, dan untuk terus-menerus meningkatkan proses secara berkelanjutan.
- 3) Memberikan informasi pendukung yang berguna untuk menganalisis data dan pengambilan keputusan perusahaan.
- 4) Membantu pekerjaan dan manajemen perusahaan.

Keempat tujuan tersebut menandakan kebutuhan yang besar bagi manajer dan pengguna perusahaan akan akses informasi akuntansi manajemen dan pemahaman yang tepat mengenai pemanfaatannya. Informasi akuntansi manajemen dapat mengidentifikasi, menyelesaikan, dan meningkatkan kinerja melalui data akuntansi manajemen. Informasi ini memiliki tingkat penting yang tinggi dan menjadi bagian integral dari setiap tahapan dalam proses manajemen, termasuk, namun tidak terbatas pada, manajemen akuntansi.²⁷

e. **Komponen-Komponen Sistem Informasi Manajemen**

- 1) *Hardware* adalah komponen fisik seperti komputer dan printer.
- 2) *Software* mencakup data digital, termasuk program komputer dan dokumentasi.

²⁷ Death, "Tujuan Umum Sistem Informasi Manajemen" dalam, <http://abprallen.blogspot.com/2010/10/tujuan-umum-sistem-informasi-manajemen>.

- 3) *Procedure* adalah serangkaian aturan untuk menjalankan proses data.
- 4) *Brainware* adalah individu yang bertanggung jawab atas pengembangan sistem informasi.
- 5) *Database* adalah kumpulan tabel untuk menyimpan data.
- 6) *Resources* adalah sistem yang memungkinkan akses bersama oleh beberapa pengguna.²⁸

Dilihat dari bagian-bagian sistem informasi tersebut, jelas bahwa masing-masing komponen memainkan peran penting dalam mencapai infrastruktur yang mendukung optimalisasi sistem sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan.

f. Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen

Perkembangan pesat dalam teknologi sistem informasi manajemen dan penurunan biaya pemanfaatannya menjadi faktor utama yang menjadikan sistem informasi memiliki peran penting dan dampak besar dalam organisasi. Kemajuan ini telah menciptakan jaringan komunikasi yang kuat, memungkinkan organisasi untuk mengakses informasi dari seluruh dunia dengan cepat dan mengendalikan aktivitas tanpa terikat oleh batasan ruang dan waktu. Transformasi ini telah mengubah secara mendasar kegiatan organisasi dan membawa kita ke era digital. Penggunaan sistem informasi dalam bisnis telah menjadi

²⁸ Fairuz, *Komponen sistem informasi*, diakses 13 Februari 2023, <https://fairuzelsaid.wordpress.com/2014/10/13/komponen-sistem-informasi>.

bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, dengan internet memberikan manfaat yang luas, termasuk dalam hal komunikasi, kolaborasi, akses informasi dan data, partisipasi dalam diskusi, dan pertukaran transaksi bisnis.

Sistem informasi manajemen memberikan manajer akses yang cepat, tepat, dan akurat terhadap informasi yang diperlukan. Jenis-jenis laporan yang tersedia termasuk:

1) Laporan Rutin Kinerja (*Routine Performance Reports*)

Laporan ini menyajikan rangkuman kinerja yang telah dijadwalkan, seperti pembelian, pengendalian mutu, produksi, penjualan, kredit, dan laporan akuntansi lainnya yang telah dioptimalkan.

2) Laporan Pengecualian (*Exception Reports*)

Laporan ini dibuat ketika kinerja organisasi tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah memberitahu manajemen tentang masalah yang mungkin muncul.

3) Laporan Berdasarkan Permintaan (*On-Demand Reports*)

Laporan-laporan ini disiapkan sesuai dengan permintaan, seperti laporan status persediaan atau daftar harga pemasok, yang diminta oleh manajer terkait.

4) Laporan Prediktif (*Predictive Reports*)

Jenis laporan ini digunakan dalam perencanaan ketika manajer ingin menginvestigasi skenario "*what if*" dengan kondisi yang disimulasikan. Perangkat lunak analitis digunakan oleh sistem

informasi manajemen untuk meramalkan dan mensimulasikan perubahan teknologi, indikator ekonomi, dan sebagainya.

g. Indikator Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen

Karena teknologi informasi menjadi sangat penting dalam manajemen operasional organisasi, optimalisasi sistem informasi manajemen sangat bergantung pada konteks dan tujuan organisasi.²⁹ Menurut James A. O'Brien dan George M. Marakas, berdasarkan tujuan yang diterapkan oleh seksi Bimas Islam, beberapa indikator optimalisasi sistem informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan sistem: Evaluasi upaya penyediaan sistem informasi bagi pengguna.
- 2) Waktu tanggap: Ukur kecepatan respons sistem informasi terhadap permintaan pengguna.
- 3) Akurasi data: Penilaian keakuratan data yang dihasilkan oleh sistem informasi.
- 4) Kepuasan pengguna: Ukur tingkat kepuasan pengguna terhadap kinerja sistem informasi.
- 5) Efisiensi pengolahan data: Evaluasi efisiensi sistem informasi dalam memproses data.

Dari pemahaman tentang optimalisasi sistem informasi, tujuan, komponen, dan indikator pengukuran yang digunakan, dapat

²⁹ Muhammad Ainul Yaqin, "Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen pada Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (JURDIKBUD)* 1, no. 1 (25 Maret 2021): H. 12–22, <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jurdikbud/article/view/329>.

disimpulkan bahwa optimalisasi sistem informasi dalam konteks penelitian ini mengacu pada serangkaian proses untuk memanfaatkan sistem informasi sebaik mungkin. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kegunaan sistem yang digunakan dan upaya untuk memanfaatkannya secara efektif guna mencapai manfaat yang optimal.

2. Aplikasi Talenta

a. Pengertian Aplikasi Talenta

Aplikasi Talenta bisa diunduh melalui Play Store dan App Store, serta diakses melalui smartphone oleh staf IT Del. Teknologi yang digunakan mencakup GPS dan Pengenalan Wajah (Face Recognition). Aplikasi ini digunakan oleh semua karyawan untuk mencatat kehadiran dan pulang, serta mengajukan cuti dan izin kerja.³⁰

Fitur absensi Aplikasi Talenta dirancang untuk membuatnya lebih mudah. Dengan mengaktifkan fitur GPS pada perangkat mereka, karyawan dapat dengan mudah mencatat kehadiran mereka. Mereka juga dapat menggunakan fitur pengenalan wajah untuk memvalidasi kehadiran mereka. Dengan fitur ini, tim sumber daya manusia dapat memantau apakah karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan benar.

³⁰ Oka Simatupang, Wibisono, Parapat Gultom Pengaruh Penggunaan Aplikasi Presensi Talenta Dan Pemberian Tambahan Tunjangan Kinerja Pada Loyalitas Kerja Pegawai Di Institut Teknologi DEL, *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 27 Oktober 2023

b. Tujuan Penggunaan Aplikasi Talenta

Dengan menggunakan Aplikasi Talenta untuk mengelola kehadiran karyawan, perusahaan dapat menghemat waktu dan tenaga yang biasanya diperlukan untuk mengelola kehadiran karyawan secara manual. Antarmuka yang ramah pengguna Aplikasi Talenta juga membantu mengelola kehadiran dengan lebih akurat dan efisien.³¹

1) Pengajuan Cuti

Karyawan dapat mengajukan cuti dengan mudah melalui Aplikasi Talenta. Mereka hanya perlu menunggu persetujuan dari atasan atau tim HR, mempermudah tim HR dalam memantau permintaan cuti.

2) Penjadwalan Tugas

Fitur kalender memberikan informasi tentang jadwal kerja dan tugas karyawan. Tim HR juga dapat memberikan tugas khusus melalui dasbor Aplikasi Talenta, memudahkan karyawan dalam mengetahui pekerjaan di masa mendatang.

3) Pembayaran Uang Lembur

Karyawan dapat secara otomatis menerima uang lembur berdasarkan perhitungan dari Aplikasi Talenta, memudahkan perhitungan lembur jika karyawan masih bekerja setelah jam kerja.

4) Sistem *Payroll* atau Gaji

³¹ Reninda Dyah Retno Ayu Dewanti, Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Penerapan Aplikasi Talenta Sebagai Media Absensi Karyawan Volume 2, No 6 *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, April 2023.

Aplikasi Talenta menyediakan fitur *payroll* yang praktis. HR tidak perlu mencatat absensi secara manual karena data sudah terintegrasi. Pengiriman gaji melalui Aplikasi ini juga gratis dan tanpa biaya admin.

5) *Mobile Self Service*

Fitur ini memungkinkan HR mendapatkan informasi kehadiran, izin, dan cuti melalui Aplikasi Talenta di smartphone karyawan. Karyawan dapat melakukan absensi melalui Aplikasi, memudahkan pemantauan oleh perusahaan.

c. Fungsi dan Manfaat Penggunaan Aplikasi Talenta

- 1) Memonitor kerja karyawan
- 2) Meningkatkan keamanan data
- 3) Mengurangi *human error*
- 4) *Fleksibel dan accessible*

3. Kedisiplinan karyawan

a. Pengertian Disiplin

Dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun individu berada, peraturan dan ketentuan diperlukan untuk mengatur perilaku. Ketaatan terhadap norma-norma ini penting untuk menciptakan masyarakat yang teratur. Hal yang sama berlaku dalam konteks perusahaan, di mana ketaatan terhadap kebijakan perusahaan sangat vital. Disiplin kerja karyawan menjadi kunci, karena tanpa itu, tujuan perusahaan sulit dicapai.

Disiplin, menurut Singodimedjo, didefinisikan sebagai sikap seseorang yang tunduk pada standar yang berlaku di lingkungannya. Disiplin yang baik membantu perusahaan mencapai tujuan mereka, sedangkan disiplin yang buruk dapat menghambatnya.³² Menurut Indah, mengatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan sukarela terhadap peraturan organisasi.³³

Menurut Terry, disiplin adalah alat untuk mendorong karyawan. Disiplin yang baik penting untuk menjaga kelancaran kerja. Terry menekankan bahwa hukuman seharusnya menjadi pilihan terakhir dalam menegakkan disiplin.³⁴

Disiplin kerja juga berperan sebagai alat komunikasi bagi manajer untuk mengubah perilaku karyawan. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan langkah manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Terdapat dua jenis disiplin kerja:³⁵

1) Pendisiplinan Preventif

³² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), H. 85.

³³ Indah Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), 182

³⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), H. 87.

³⁵ A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), H. 129.

Pendisiplinan preventif membantu karyawan mematuhi peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Langkah preventif diambil untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan dengan memberi tahu setiap anggota organisasi tentang perilaku yang diharapkan.

2) Pendisiplinan Korektif

Ketika seorang karyawan melanggar aturan atau tidak memenuhi standar, disiplin korektif diterapkan. Sanksi disipliner diberlakukan berdasarkan tingkat pelanggaran, dan prosedur penegakan hukuman biasanya dilakukan secara hierarkis. Dalam kebanyakan kasus, sanksi diberikan oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, yang kemudian dilaporkan kepada pimpinan yang lebih tinggi. Pejabat pimpinan yang berwenang mengambil keputusan akhir tentang sanksi.

c. Fungsi Disiplin Kerja Karyawan

Fungsi disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:³⁶

- 1) Membantu menjaga keteraturan dalam interaksi antar individu di dalam organisasi. Ini memungkinkan terciptanya hubungan yang harmonis dan efisien di antara anggota organisasi.
- 2) Berperan dalam membentuk karakter positif pada individu dalam lingkungan kerja yang memiliki budaya disiplin yang kuat.

³⁶ Afandi, P. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing. 2018

Lingkungan yang teratur dan damai menjadi kunci dalam membentuk sikap dan perilaku yang positif pada individu.

- 3) Mendorong individu untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi. Dengan penerapan disiplin yang konsisten dan pendidikan terkait, kesadaran akan pentingnya aturan dapat ditanamkan dalam budaya organisasi.
- 4) Memberikan insentif bagi individu untuk mematuhi aturan melalui sanksi atau hukuman. Ancaman konsekuensi negatif bagi pelanggaran disiplin membantu menjaga ketaatan terhadap aturan dan norma organisasi.

d. Indikator Disiplin Karyawan

Ada beberapa indikator yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi.³⁷

1) Kedisiplinan terhadap waktu

Kedisiplinan waktu mencakup sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal kerja. Ini termasuk memastikan bahwa karyawan hadir di tempat kerja dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.

2) Kedisiplinan terhadap peraturan

Untuk mencapai tujuan organisasi, peraturan dan tata tertib dibuat, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, karyawan

³⁷ Robbins SP, et al. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2005

harus menunjukkan kesetiaan dalam memenuhi tanggung jawab mereka, termasuk mematuhi arahan atasan, peraturan, dan prosedur yang berlaku. Ini juga mencakup mematuhi peraturan organisasi tentang penggunaan seragam atau atribut.

3) **Kedisiplinan terhadap tanggung jawab**

Kedisiplinan dalam tanggung jawab mencakup kemampuan karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif serta dalam menggunakan dan merawat peralatan yang dapat mendukung kelancaran operasional kantor.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk:

- 1) **Tujuan dan Kemampuan:** Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan memiliki tujuan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, yang mendorong kedisiplinan.
- 2) **Peran Kepemimpinan:** Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena kepemimpinan yang baik menjadi contoh yang diikuti oleh bawahannya.
- 3) **Balas Jasa:** Gaji dan kesejahteraan juga memengaruhi tingkat kedisiplinan, di mana karyawan yang merasa puas dengan balas jasa cenderung memiliki kedisiplinan yang baik.

- 4) Keadilan: Penerapan prinsip keadilan di tempat kerja juga memengaruhi kedisiplinan karyawan, yang menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.
- 5) Pengawasan Melekat: Pengawasan yang efektif meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan dukungan dan bimbingan dari atasan.
- 6) Ketegasan: Ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan menciptakan budaya kerja yang disiplin di lingkungan kerja.
- 7) Sanksi: Sanksi yang jelas dan tegas membantu menjaga kedisiplinan karyawan dengan mendorong kehati-hatian dalam menjalankan tugas dan menghindari perilaku yang tidak disiplin.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian cara ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan keuntungan tertentu. Sugiyono menyatakan bahwa penelitian ilmiah memiliki beberapa ciri khas keilmuan, seperti rasionalitas, empirisme, dan sistematisitas. Rasionalitas mengacu pada penggunaan metode yang logis dan dapat dipahami melalui penalaran manusia. Sebaliknya, empirisme berpendapat bahwa indera manusia dapat melihat proses penelitian secara langsung, yang memungkinkan orang lain untuk mengetahui metode yang digunakan. Sistematisitas melibatkan pelaksanaan prosedur penelitian secara teratur dan konsisten.³⁸

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif. Menurut Saryono, tujuan dari pendekatan kualitatif adalah untuk mengungkap, menggambarkan, dan menjelaskan aspek sosial yang tidak dapat diukur atau dijelaskan dengan menggunakan metode kuantitatif.³⁹

Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan suatu objek atau peristiwa tanpa membuat generalisasi; pendekatan kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari partisipan serta perilaku yang diamati.⁴⁰

Metode penelitian lapangan dan analisis dokumen digunakan untuk

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), H. 3.

³⁹ Nasution, *"Metode Penelitian Kualitatif"*, (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023), H. 34.

⁴⁰ Ajat Rukajat, *"pendekatan penelitian kualitatif, Qualitative Research Approach"* (yogyakarta: CV Budi Utama, 2012) H. 06

mengumpulkan data. Penelitian lapangan melibatkan penggunaan sumber daya langsung dari lapangan untuk mendapatkan data, sementara analisis dokumen mengacu pada penelitian terhadap informasi yang terdokumentasi dalam berbagai format seperti gambar, suara, atau tulisan.

B. Lokasi Penelitian

Penunjukan lokasi penelitian menunjukkan lokasi penelitian akan dilakukan. Dalam kebanyakan kasus, area penelitian melibatkan lokasi tertentu (misalnya, desa, organisasi, peristiwa, atau teks) serta unit analisis yang relevan. Studi ini dilakukan di kantor PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton, yang berlokasi di Jl. Raya Surabaya Situbondo KM 141, Paiton-Probolinggo 67291, Jawa Timur, Indonesia. Keputusan untuk memilih lokasi ini menjadi aspek penting dalam penelitian ini. Lokasi dipilih setelah mempertimbangkan fokus penelitian dan teori yang relevan. Hal ini diputuskan karena karyawan masih belum siap untuk mengimplementasikan program yang tersedia dalam fitur Aplikasi Talenta.

C. Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah metode untuk memperoleh informasi tentang fokus penelitian. Pemilihan sumber informasi untuk wawancara dilakukan secara hati-hati dengan mempertimbangkan banyak faktor. Subyek penelitian ini dianggap sebagai sumber data dan informasi yang dapat memberikan jawaban yang relevan, sehingga validitasnya dipertahankan.⁴¹

⁴¹ Tim Penyusun, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), H. 31-32

Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria tertentu, dengan sengaja memilih sampel berdasarkan kriteria tersebut daripada secara acak, untuk mendukung kebutuhan data penelitian.⁴²

Dalam penelitian kualitatif ini, teknik sampling purposive digunakan; pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan tertentu. Misalnya, informan dipilih karena memiliki pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian atau karena posisinya yang memudahkan peneliti dalam menggali objek atau situasi yang diteliti. Dalam purposive sampling, peneliti harus memilih informan dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka tentang masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Pertimbangan dalam pengumpulan data melibatkan informan yang merupakan pengguna dan memiliki pengetahuan yang luas tentang pengelolaan Aplikasi Talenta, meliputi:

1. Bapak Abdul Hafid beliau selaku CEO (*Chief Executive Officer*) di PT Maritim Batubara Pertama.

Bapak Abdul Hafid merupakan pemimpin tertinggi di PT maritim batubara Pertama, sehingga memiliki wewenang untuk menjadi admin Aplikasi Talenta. Admin aplikasi Talenta dapat mengakses informasi dan mengubah informasi terkait karyawan.

⁴² Nasution, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023), H. 80.

2. Bapak Sri Wahyudi Wiwoho selaku HRD (*Human Resource Development*) di PT Maritim Batubara Pertama.

Bapak Sri Wahyudi Wiwoho merupakan staff HRD di PT maritim batubara Pertama, sehingga memiliki wewenang untuk menjadi admin Aplikasi Talenta sekaligus mematau para karyawan yang bekerja di PT maritim batubara pertama. Admin Aplikasi Talenta dapat mengakses informasi dan mengubah informasi terkait karyawan.

3. Ibu Emy Setyo Rahayu beliau selaku Office Admin Supervisor di PT Maritim Batubara Pertama.

Ibu Emy Setyo Rahayu merupakan Staff Office Admin Supervisor di PT Maritim Batubara Pertama. Sehingga memiliki wewenang sebagai admin Aplikasi Talenta, karena beliau mengelola jadwal karyawan beserta shift dan pembagia tim kelompok, pada Aplikasi Talenta.

4. Fathi Nur Azam selaku Staff pada bidang IT di PT Maritim Batubara Pertama.

Bapak Fathi Nur Azam merupakan staff IT di PT Maritim Batubara Pertama. Sehingga beliau memiliki wewenang sebagai admin Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubara Pertama. Karena beliau yang mengelola sekaligus memantau terkait *human error* pada Aplikasi Talenta.

5. Beberapa karyawan di PT Maritim Batubara Pertama di setiap bidangnya.

Saya sebagai peneliti mengambil beberapa perwakilan karyawan sebagai informan terkait pengguna fitur Aplikasi Talenta, perwakilan karyawan tersebut merupakan kepala tim di PT Maritim Batubara Pertama.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian karena mendapatkan data yang relevan adalah tujuan utama penelitian. Di sini terdapat penjelasan tentang semua teknik pengumpulan data yang akan digunakan, termasuk dokumentasi, wawancara terstruktur, dan observasi partisipatif. Langkah ini sangat penting untuk penelitian karena jika peneliti tidak menggunakan teknik pengumpulan data yang tepat, mereka tidak akan dapat mendapatkan data yang memenuhi standar. Untuk penelitian ini, teknik-teknik berikut akan digunakan:

1. Observasi

Observasi adalah metode untuk mengumpulkan informasi melalui pengamatan, yang kemudian dicatat tentang keadaan atau perilaku objek yang diamati.⁴³ Sugiyono menjelaskan bahwa observasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari metode pengumpulan data lainnya. Mengamati langsung subjek penelitian adalah metode pengumpulan data melalui observasi.⁴⁴ Observasi juga bisa diartikan sebagai kegiatan memperhatikan atau mengamati sesuatu menggunakan semua indera manusia, seperti penglihatan, pendengaran, penciuman, peraba, dan pengecap.

Observasi partisipasi pasif adalah jenis observasi di mana peneliti mengunjungi lokasi penelitian atau mengamati kegiatan yang terjadi tanpa

⁴³ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011) H. 104

⁴⁴ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011) H. 226

terlibat secara langsung.⁴⁵ Sebagai pengamat, peneliti akan memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, termasuk tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas, kedatangan, dan kepergian di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti atau orang yang bertanggung jawab atas pengumpulan data mengajukan pertanyaan kepada orang yang diwawancarai.⁴⁶ Wawancara adalah interaksi antara dua atau lebih individu yang berusaha untuk bertukar pikiran dan informasi melalui dialog tanya jawab yang memungkinkan pemahaman khusus tentang topik yang dibahas.

Menurut Esterberg, wawancara adalah proses pertukaran ide dan informasi antara dua individu melalui pertanyaan dan jawaban, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam suatu topik.⁴⁷

Esterberg mengelompokkan wawancara menjadi beberapa jenis, termasuk wawancara terstruktur, semi-terstruktur, dan tidak terstruktur.⁴⁸

- a. Wawancara terstruktur: digunakan ketika peneliti atau pengumpul data telah menentukan apa yang ingin mereka ketahui.

⁴⁵ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2020)H. 299.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2019)H. 224

⁴⁷ Sugiyono) hlm. 317.

⁴⁸ Nasution, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023) H. 100-101.

- b. Wawancara semi-terstruktur: lebih fleksibel daripada wawancara terstruktur, dan bertujuan untuk membahas masalah secara lebih terbuka.
- c. Wawancara tidak terstruktur: dilakukan tanpa menggunakan panduan wawancara yang telah disusun secara sistematis.⁴⁹

Peneliti memilih untuk melakukan wawancara terstruktur dalam penelitian ini karena ini memungkinkan mereka untuk berbicara langsung dengan beberapa informan yang telah ditentukan sebelumnya; mereka termasuk CEO (*Chief Executive Officer*), HRD (*Human Resource Development*), Supervisor Administrasi Kantor, Staf IT, dan beberapa karyawan PT Maritim Batubara Pertama yang merupakan perwakilan pengguna Aplikasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan dan analisis berbagai jenis dokumen, termasuk tulisan, gambar, dan dokumen elektronik.⁵⁰ Dengan melakukan studi dokumentasi, peneliti dapat mendapatkan informasi yang lebih akurat dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai jenis dokumen.⁵¹

Data yang diperoleh dari wawancara peneliti dilengkapi dengan dokumentasi. Peneliti menggunakan dokumentasi untuk mengumpulkan

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2019) H. 305

⁵⁰ M.Iqbal Hasan, "*Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*" (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002) H. 87

⁵¹ M.Iqbal Hasan, H. 221

materi tertulis tentang situasi dan informasi tentang Optimalisasi Aplikasi Talenta untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan di PT Maritim BatuBara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo. Beberapa jenis data yang diperoleh peneliti selama penelitian melalui teknik dokumentasi adalah sebagai berikut:

- a. Data absensi karyawan melalui Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo.
- b. Struktur organisasi di PT Maritim Batubara Pertama.
- c. Jumlah karyawan yang menggunakan Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubara Pertama.

E. Analisis Data

Menurut Bogdan, analisis data adalah proses sistematis yang melibatkan pengumpulan dan pengorganisasian data dari berbagai sumber, seperti catatan lapangan dan wawancara, untuk memahami dan mengkomunikasikan hasilnya dengan jelas. Proses ini melibatkan langkah-langkah yang terstruktur, seperti pengorganisasian data, penjabarannya ke dalam unit-unit yang relevan, sintesis, identifikasi pola, pemilihan informasi penting, dan pengambilan kesimpulan yang dapat diukur.⁵²

Peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif untuk menguraikan, menjelaskan, mengilustrasikan, dan menguraikan data yang mereka kumpulkan. Proses berikut digunakan untuk menganalisis data kualitatif:

⁵² Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2019) H. 319

1. Reduksi Data

Proses reduksi data mencakup pengumpulan dan pemilihan elemen penting, penekanan pada elemen yang relevan, dan identifikasi pola dan tema yang muncul. Oleh karena itu, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih rinci, memudahkan peneliti untuk melanjutkan pengumpulan data, dan memungkinkan peneliti untuk menemukan kembali data jika dibutuhkan.

2. Penyajian Data

Setelah reduksi selesai, langkah berikutnya adalah menyajikan data. Data dapat dipresentasikan dalam berbagai format, seperti ringkasan, grafik, hubungan antar kategori, dan lainnya. Untuk meningkatkan pemahaman, data juga dapat dipresentasikan secara naratif.

3. Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan, langkah terakhir dalam analisis data, menilai hasil reduksi data dengan mempertimbangkan tujuan penelitian. Untuk menemukan jawaban atas masalah penelitian, data yang telah diatur dibandingkan satu sama lain. Metode ini melibatkan pemeriksaan induktif yang bijaksana terhadap informasi tertentu, yang kemudian dapat diterapkan secara lebih luas. Data yang dikumpulkan digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan PT Maritim Batubara Pertama dengan mengoptimalkan Aplikasi Talenta.

F. Keabsahan Data

Karena semua orang bertanggung jawab atas hasil penelitian, penting untuk memeriksa data untuk memastikan bahwa temuan peneliti sesuai dengan keadaan sebenarnya. Triangulasi melibatkan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai metode dan pada berbagai waktu untuk memvalidasi data. Triangulasi terbagi menjadi dua kategori:⁵³

1. Triangulasi sumber dalam penelitian kualitatif merujuk pada membandingkan informasi dari berbagai sumber. Peneliti wawancara pengguna Aplikasi Talenta dan membandingkan hasilnya dengan pandangan staf kantor dan karyawan lapangan.
2. Triangulasi teknik digunakan untuk memeriksa keabsahan data dengan membandingkan hasil dari berbagai metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti memeriksa data dari ketiga metode ini.

G. Tahap-tahap Penelitian

Menurut Moleong, penelitian kualitatif melibatkan tiga tahapan utama:

Tahap Pra Lapangan, Tahap Kegiatan Lapangan, dan Tahap Analisis Data.

1. Tahap Pra Lapangan menandai awal dari proses penelitian, meliputi perencanaan, pemilihan objek penelitian, survei awal, pembuatan judul penelitian dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat,

⁵³ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2019) H. 368

tinjauan pustaka, serta konsultasi dengan dosen pembimbing dan pengurusan izin penelitian.

2. Tahap Kegiatan Lapangan dimulai setelah memperoleh izin penelitian, di mana peneliti memasuki objek penelitian dengan pemahaman yang mendalam. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendukung studi mengenai penerapan Aplikasi Talenta dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT Maritim Batubara Pertama.
3. Tahap Analisis Data merupakan tahap terakhir dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah, disusun, dan ditafsirkan sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti. Keabsahan data diperiksa melalui pemeriksaan sumber dan metode pengumpulan data. Kesimpulan dari penelitian disusun dalam laporan penelitian sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah.

Terdapat dua tahap dalam penelitian ini yaitu:

1. Tahap pra lapangan
 - a. Penetapan dan perencanaan lokasi penelitian
 - b. Pengurusan izin penelitian di PT Maritim Batubara Pertama, Paiton Probolinggo.
 - c. Survey dan evaluasi lapangan
 - d. Pemilihan serta pemanfaatan informan
 - e. Persiapan peralatan penelitian
 - f. Etika penelitian

2. Tahap kegiatan lapangan

- a. Memahami konteks penelitian dan mempersiapkan diri untuk kegiatan lapangan.
- b. Memasuki lapangan, di mana peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan informan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta mengumpulkan data yang relevan.
- c. Berpartisipasi aktif dalam pengumpulan data

Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, analisis pustaka, dan dokumentasi. Dengan menggunakan data dari berbagai sumber, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga.



BAB IV

PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil dan Sejarah PT Maritim Batubara Pertama Paiton Probolinggo

Nama Lembaga : PT Maritim Batubara Pertama
Tahun Berdiri : 09 Mei 1997
Alamat : Jl. Surabaya-Situbondo Km 141/ PO. BOX 35
Paiton Probolinggo 67291
Telp / Fax : (0335) 771007 / (0335)771822

PT Maritim Batubara Pertama yang berpusat di Jakarta, mempunyai kantor cabang di Surabaya (Sakura Residence D. 1 Jl. Ketintang Baru Selatan, Ketintang, Gayungan Surabaya 60231, Dan Kantor Cabang Paiton Probolinggo (Jl. Raya Surabaya-Situbondo KM 141 Paiton, Probolinggo, 67291, Tlp 0335-771007) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pelayaran yang berdiri pada tahun 1997. Bisnis yang dijalankan bergerak di bidang pelayaran, operasional bongkar muat cargo Batubara, maintenance alat berat, operator kapal, serta penyewaan tongkang.

PT Maritim Batubara Pertama mempunyai komitmen untuk menyelenggarakan seluruh aktifitas kerjanya dalam kondisi yang aman dan sehat serta berusaha memenuhi peraturan perundangan yang terkait dalam bidang usahanya yang berlaku di Indonesia. Sebagai bentuk komitmen terhadap keselamatan Kesehatan lingkungan kerja, PT Maritim Batubara

Pertama menerapkan sistem manajemen keselamatan Kesehatan lingkungan kerja berdasarkan OHSAS 18001:2002, ISO 14001:2004 dan ISO 4501:2004 yang disertifikasi oleh lembaga independen. Selin itu PT Maritim Batubara Pertama juga memenuhi peraturan perundangan di bidang keselamatan Kesehatan dan lingkungan kerja yaitu dengan pembentukan tim PK3L (panitia Pembina keselamatan dan Kesehatan kerja).

Secara garis besar, bisnis proses PT Maritim Batubara Pertama saling terkait dalam empat bagian utama yaitu *Operation, Technical, Safety dan Administration*, mendukung transportasi dan pengapalan peralatan Pelabuhan. Keselamatan merupakan usaha utama manajemen keselamatan yang didedikasikan untuk perlindungan Kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja dari semua kegiatan usaha. Administrasi merupakan proses manajemen diintegrasikan mendukung semua kegiatan usaha yang terkait baik dengan pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal Perusahaan.

2. Visi Misi PT Maritim Batubara Pertama Paiton probolinggo

Visi dan Misi yang ada pada PT Maritim Batubara Pertama adalah sebagai berikut:

- a. Visi PT Maritim Batubara Pertama adalah “menjadi Perusahaan Angkatan laut terkemuka yang mendukung kegiatan *supply chain* Batubara Indonesia”

No	Nama	Jabatan
8.	Ferris Subhan Dzaky Hidayat	HSE Officer
9.	Wirda Laily	QHSE Staff
10.	Kuswadi Baey Hasim	Operation Manager
11.	Emy Setyo Rahayu	Office Admin Supervisor
12.	Adi Putri Kusuma Wardhani	Ship Admin Operation
13.	Rudi Erwanto	Technical Sestion Head
14.	Yaya Adhinata	Technical Supervisor
15.	Pardiyono	Potr Engineer
16.	Wahyu Kuncoro Adi	Purchasing Supervisor
17.	Wonny Sabda Biratwo	Logistic Supervisor
18.	Agus Sudaryanto	Asst Logistic
19.	Agung Setiawan	Operation Staff
20.	Supriyadi	Office Boy
21.	Miyatno	Port Engineer
22.	Chamim Mubarak	Safety Officer
23.	Budi Mayudi Wiyanto	Crewing Manager
24.	Fathi Nur Azam	IT
25.	Rochmad	Mechanic Foreman
26.	Erfan Hamdani	Filter Foreman

(Sumber data: company profil PT MBP, diperbarui tahun 2023)

B. Penyajian dan Analisis Data

Dalam tahap penyajian dan analisis data, peneliti memaparkan temuan-temuan yang relevan dengan menggunakan metode dan teknik analisis data yang sesuai. Analisis dilakukan secara sistematis dengan berfokus pada permasalahan yang diteliti, sehingga menghasilkan informasi yang bermakna dan signifikan. Penyajian data mengungkap hasil penelitian sesuai dengan metode dan teknik yang digunakan, disusun secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah dan analisis data yang relevan.

Untuk memperoleh data penelitian, metode yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah pengumpulan data selesai, analisis data dilakukan secara interaktif. Analisis data adalah proses mencari

dan menyusun informasi secara sistematis dari hasil wawancara, catatan, dan bahan lainnya sehingga mudah dipahami dan temuan dapat diinformasikan kepada pihak lain. Proses analisis melibatkan pengorganisasian data, pemecahan menjadi unit-unit, sintesis, penyusunan pola, pemilihan data yang paling penting untuk dipelajari, serta pembuatan kesimpulan yang dapat disampaikan kepada pihak lain.

Berdasarkan hasil penelitian, akan diuraikan data mengenai "Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo".

1. Optimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.

Hasil penelitian ini, setelah dilakukan proses pengumpulan data mengenai optimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan mengacu pada indikator optimalisasi sistem informasi manajemen, adalah sebagai berikut:

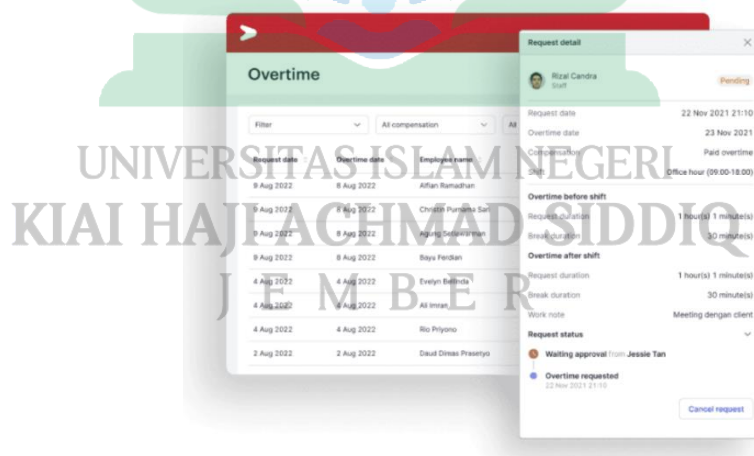
a. Ketersediaan sistem

Menurut wawancara dengan Bapak Abdul Hafid, yang menjabat sebagai CEO di PT Maritim Batubara Pertama, disampaikan bahwa:

“Aplikasi Talenta tersedia dalam bentuk Aplikasi yang bisa diunduh melalui *Play Store*. PT Maritim Batubara telah menggunakan Aplikasi Talenta sejak awal tahun 2023. Fasilitas kemudahan dalam pengajuan cuti, izin, dan perubahan *shift* telah terbukti, di mana karyawan dapat mengajukan permintaan tersebut dengan mudah melalui Aplikasi Talenta tanpa perlu proses manual atau persetujuan yang rumit. Proses persetujuan dari atasan juga dapat dilakukan dengan mudah melalui handphone.”⁵⁴

Bapak Sriwahyudi Wiwoho, yang menjabat sebagai HRD di PT Maritim Batubara Pertama, juga menyatakan bahwa:

“Penerapan Aplikasi Talenta sangat dipengaruhi oleh teknologi informasi karena teknologi informasi membantu meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, analisis data, integrasi data, dan keamanan data. Dengan menggunakan teknologi informasi secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia, produktivitas, dan mendukung pertumbuhan perusahaan.”⁵⁵



Gambar 4.2 ketersediaan Sistem di Aplikasi Talenta
Sumber : akses Aplikasi Talenta PT Maritim Batubara Pertama

⁵⁴ Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁵⁵ Sriwahyudi wiwoho selaku HRD, diwawancatani oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

b. Waktu tanggap

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Fathi Nur Azam selaku staff IT di PT Maritim Batubara Pertama mengatakan dalam wawancara bahwa :

“Dalam fitur Aplikasi Talenta sudah disediakan 3 shift *clock in* dan *clock out* sesuai dengan kelompok karyawan yang bertugas. Karena di PT Maritim Batubara Pertama terdapat 3 *shift* jam kerja karyawan atau 24 jam itu terdapat karyawan yang bekerja. Jadi setiap 8 jam sekali banyak karyawan yang mengakses Aplikasi Talenta untuk melakukan *clock in* dan *clock out*.⁵⁶”

Hal ini juga didukung oleh Ibu Emy Setyo Rahayu selaku admin supervisor di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“Aplikasi Talenta banyak diakses oleh karyawan yaitu pada saat karyawan melakukan absen kedatangan dan melakukan absen kepulangan. Semua karyawan harus melakukan absen. Waktu absen itu sesuai dengan *shift* nya karyawan masing-masing sesuai dengan kelompok atau tim yang telah ditentukan”⁵⁷

Dari hasil triangulasi teknik dengan observasi, disimpulkan bahwa karyawan sering menggunakan Aplikasi Talenta saat melakukan proses "*clock in*" atau "*clock out*" sesuai dengan jadwal kerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem Aplikasi Talenta memberikan respons yang cepat ketika pengguna ingin

⁵⁶ Fathi nur azam selaku staff IT, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁵⁷ Emy setyo rahayu selaku admin supervisor, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

melakukan "*clock in*" atau "*clock out*". Pengguna hanya perlu melakukan identifikasi wajah pada fitur Aplikasi Talenta, dan data akan otomatis terinput dan terupdate.

Name	Mon, 22 Apr	Tue, 23 Apr	Wed, 24 Apr	Thu, 25 Apr	Fri, 26 Apr	Sat, 27 Apr	Sun, 28 Apr
Agus Sastryanto 30025	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1
Ahmad Fadhill 50701	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1	08:30 - 17:00 shift 1
Ahmad Fauzi 71013	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1
Ahmad Wahyudi 50048	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1
Ahmad Zaini 60017	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1
Ahmad Ikhwan	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1	07:00 - 16:00 shift 1

Gambar 4.3 Jadwal Shift Kerja Karyawan

Sumber :akses Aplikasi Talenta PT Maritim Batubara Pertama

c. Akurasi data

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Abdul Hafid, CEO di PT Maritim Batubara Pertama, beliau menyatakan bahwa:

“Teknologi informasi dalam Aplikasi Talenta memastikan tingkat akurasi data yang tinggi, mengurangi risiko kesalahan input data manual, dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan yang akurat. Dari segi keamanan, teknologi informasi menyediakan berbagai lapisan perlindungan seperti enkripsi data, pengendalian aktivitas, dan pemantauan aktivitas yang mencurigakan.”⁵⁸

Hal ini juga didukung oleh Bapak Fathi Nur Azam, staf IT di PT Maritim Batubara Pertama, yang menyatakan bahwa:

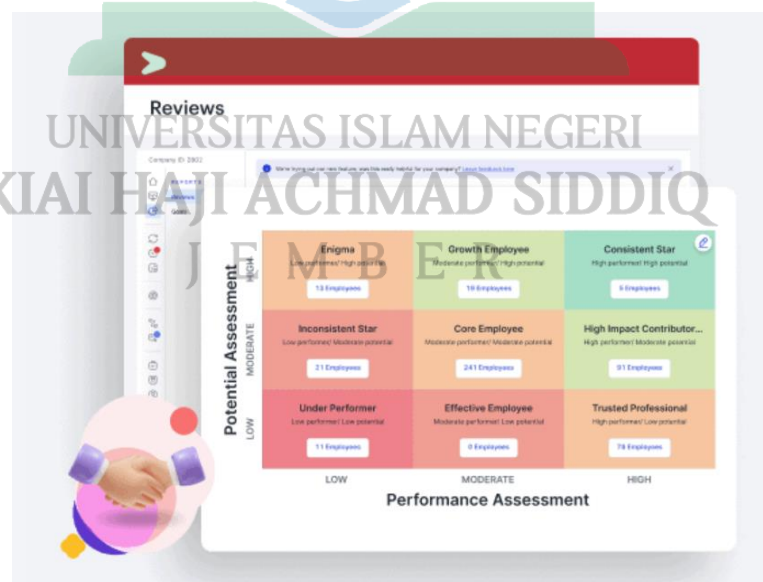
"Penggunaan fitur Aplikasi Talenta mempermudah pimpinan dan staf IT dalam memeriksa akurasi data. Pimpinan dapat melihat laporan absensi secara detail per tanggal dalam periode tertentu. Selain itu, dalam laporan

⁵⁸ Abdul Hafid selaku CEO diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

ringkas, pimpinan juga dapat melihat total kehadiran karyawan, keterlambatan, total jam kerja, serta ketidakhadiran karyawan. Laporan tersebut akan otomatis terkirim melalui email."⁵⁹

Berdasarkan triangulasi teknik dengan melihat data yang sudah di input dengan fitur Aplikasi Talenta, masih ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat dan itu di tandai dengan warna merah, dan karyawan juga juga harus disertai deskripsi alasan keterlambatan. Sehingga data tersebut dapat dikatakan sangat akurat.

Berdasarkan wawancara dengan informan di atas, kesimpulannya adalah bahwa data dalam fitur Aplikasi Talenta sangatlah akurat karena penginputannya dilakukan secara otomatis, mencatat waktu hingga menit dan jarak dalam meter dari lokasi kantor saat karyawan melakukan absensi.



Gambar 4.4 Perolehan Data

Sumber :akses Aplikasi Talenta PT Maritim Batubara Pertama

⁵⁹ Fathi nur azam, selaku staff IT, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

d. Kepuasan pengguna

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Abdul Hafid selaku CEO di PT Maritim Batubara Pertama mengatakan dalam wawancara bahwa :

“Awalnya karyawan PT Maritim batubara pertama menolak untuk beralih menggunakan Aplikasi Talenta sebagai fitur absensi karyawan, dikarenakan beberapa karyawan ada yang gptek, tidak mempunyai HP *android* dan HP yang tidak memungkinkan untuk mengakses Aplikasi Talenta. Namun setelah diberikan arahan dan pelatihan terkait penggunaan Aplikasi Talenta karyawan banyak yang menyetujui untuk beralih menggunakan fitur Aplikasi Talenta sebagai media absensi, dan perusahaan juga memfasilitasi internet sebagai jaringan untuk mengakses absensi.”⁶⁰

Hal ini juga didukung oleh Bapak Wony Sabda Biratwo selaku *staff* logistik supervisor di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“Perusahaan memberi keringanan terhadap karyawan yang tidak memiliki HP, atau memiliki HP tapi bukan *android* yang tidak bisa mengakses Aplikasi Talenta. Perusahaan memberi HP *android* tetapi karyawan mencicil tahu menggati dengan potongan gaji beberapa persen per bulan sesuai yang telah disepakati oleh pimpinan dan karyawan.”⁶¹

Hal ini juga didukung oleh Ibu Nanda Dini Eka Syah Putri selaku *staff* QHSE di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

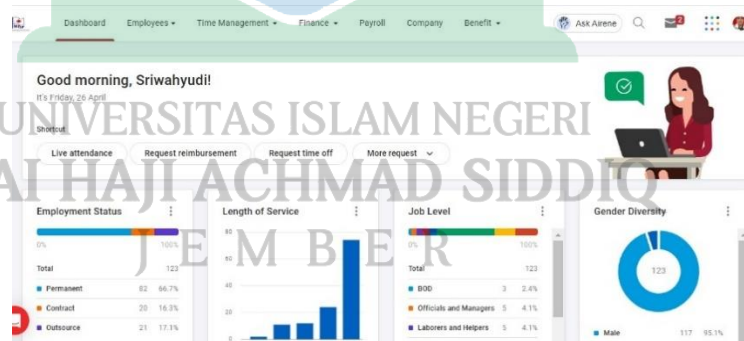
“Perusahaan juga memfasilitasi jaringan internet berupa

⁶⁰ Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton peobolinggo 14, April, 2024

⁶¹ Wony sabda biratwo selaku logistic supervisor, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

wifi di setiap sudut dimana karyawan dikelompokkan seperti perusahaan memasang wifi di area dalam kantor.area teknik, area jetty, dan area gudang. Jadi karyawan tidak perlu membeli kuota internet dalam melakukan absen atau input data untuk yang sedang berada di area kantor.”⁶²

Kesimpulan dari pernyataan informan tersebut adalah bahwa karyawan merasa puas dengan layanan yang disediakan oleh fitur Aplikasi Talenta yang diterapkan di PT Maritim Batubara Pertama. Karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai tindakan yang telah atau akan dilakukan. Sebagai hasilnya, peneliti juga menggunakan teknik triangulasi dengan mempertimbangkan aspek pelayanan yang diberikan oleh Aplikasi Talenta dalam mengatur disiplin karyawan.



Gambar 4.5 employment data

Sumber :akses Aplikasi Talenta PT Maritim Batubara Pertama

⁶² Nanda dini eka syah putri selaku staff QHSE, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

e. Efisiensi pengelolaan data

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Abdul Hafid selaku CEO di PT Maritim Batubara Pertama mengatakan dalam wawancara bahwa :

“Laporan data kehadiran atau *attendance report* pada fitur Aplikasi Talenta menampilkan data yang akurat, dan sudah sangat detail informasi kehadiran yang dilakukan oleh karyawan. Biasanya laporan tersebut digunakan untuk melihat kapan saja karyawan melakukan *clock in* atau karyawan melakukan *clock out*, dan juga bisa mengetahui siapa saja yang sedang terlambat ataupun yang sedang melakukan cuti ataupun lembur dari pekerjaan.”⁶³

Hal ini juga didukung oleh bapak Fathi Nur Azam selaku staff IT di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“Waktu yang dibutuhkan pimpinan untuk mengetahui atau mengecek hasil rekapitulasi data itu bisa langsung sewaktu-waktu atau kapan saja pimpinan mau meng *cross check* data karyawan. Karena data yang di input karyawan otomatis akan direkap di fitur Aplikasi Talenta, dan tata tersebut sudah akurat.”⁶⁴

Kesimpulan dari wawancara dengan informan tersebut adalah bahwa Aplikasi Talenta memberikan manfaat yang lebih besar dan signifikan dibandingkan dengan pendataan manual yang dilakukan sebelumnya. Dari teknik triangulasi observasi yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa penggunaan Aplikasi Talenta secara signifikan meningkatkan efisiensi waktu dan tenaga dalam pengelolaan data karyawan di PT Maritim Batubara Pertama.

⁶³ Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁶⁴ Fathi nur azam selaku staff IT, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April,

The screenshot shows a dashboard with the following data:

Present	Not present	Away
57 On time	27 Absent	20 Day off
14 Late clock in	1 No clock in	4 Time off
28 Early clock out	9 No clock out	
	15 Invalid	

Employee name	Employee ID	Date	Shift	Schedule in	Schedule out	Clock in	Clock out	Action
Emy Setyo Rahayu	20003	Wed, 24 Apr 2024	D	08:30	17:00	09:57	17:12	Action
Wony Sabda Biratwo	20004	Wed, 24 Apr 2024	D	08:30	17:00	07:00	19:38	Action
Rudi Erwantono	20009	Wed, 24 Apr 2024	D	08:30	17:00	08:37	16:48	Action
Edi Sanjoko	20012	Wed, 24 Apr 2024	dayoff	00:00	00:00	-	-	Action
Subroto	20013	Wed, 24 Apr 2024	dayoff	00:00	00:00	-	-	Action

Gambar 4.6 rekapitulasi data

Sumber : akses Aplikasi Talenta PT Maritim Batubara Pertama

f. Disiplin waktu

Dalam hasil wawancara, Bapak Abdul Hafid, yang menjabat sebagai CEO di PT Maritim Batubara Pertama, mengungkapkan bahwa

“Aplikasi Talenta telah membuktikan kemudahan dalam proses pengajuan cuti, izin, dan perubahan shift bagi karyawan. Mereka dapat mengajukan permintaan tersebut dengan mudah tanpa perlu mengurus dokumen fisik, dan persetujuan dari atasan dapat dilakukan dengan cepat melalui handphone. Jadwal kerja bagi karyawan di PT Maritim Batubara Pertama dibagi menjadi tiga *shift*: 07.00-15.00, 15.00-23.00, dan 23.00-07.00, sementara untuk staf kantor dimulai pada jam 08.30-17.00. Karyawan diwajibkan melakukan "*clock in*" saat kedatangan dan "*clock out*" saat kepulangan sesuai dengan jadwal kelompok atau tim yang telah ditetapkan oleh pimpinan.”⁶⁵

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Bapak Sriwahyudi Wiwoho, yang menjabat sebagai HRD di PT Maritim Batubara Pertama, yang menyatakan bahwa:

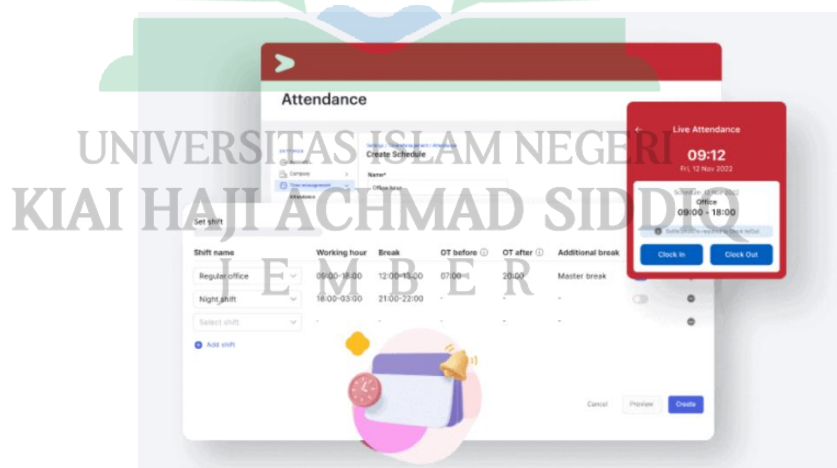
"PT Maritim Batubara Pertama memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan jadwal kerja karyawan sesuai

⁶⁵ Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

kebutuhan perusahaan, menerapkan sistem kerja selama 8 jam selama 5 hari. Perusahaan menetapkan batas toleransi keterlambatan dan mengatur jarak absensi karyawan. Jadwal kerja juga dapat diatur sebagai jadwal tetap perusahaan dengan pola kerja yang telah dijadwalkan secara otomatis, sehingga perusahaan tidak perlu menyusun ulang jadwal kerja karyawan setiap minggunya."⁶⁶

Hal ini juga didukung oleh Ibu Emy Setyo Rahayu selaku admin supervisor di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“Terdapat 3 *shift* jadwal karyawan bekerja yaitu pada jam 07.00-15.00, 15.00-23.00 dan jam 23.00-07.00 itu meliputi karyawan operator crane yang dibagi menjadi 5 tim, karyawan radio operator 3 *shift*, karyawan teknik *shift*, driver dibagi menjadi 3 tim, security dibagi menjadi 3 tim, dan cleaning service dibagi menjadi 3 tim. Karyawan melakukan *shift* nya sesuai tim dan jadwal yang telah ditentukan, sedangkan untuk jadwal *shift* nanti bisa diputar secara bergantian.”⁶⁷



Gambar 4.7 *atendance clock in*

Sumber :akses Aplikasi Talenta PT Maritim Batubara Pertama

⁶⁶ Sriwahyudi wiwoho selaku HRD, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁶⁷ Emy setyo rahayu selaku admin supervisor, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

g. Disiplin Peraturan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Abdul Hafid selaku CEO di PT Maritim Batubara Pertama mengatakan dalam wawancara bahwa :

“Kita akan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat, karena tidak disiplin waktu dalam bekerja. Pimpinan akan memanggil karyawan tersebut apabila datang terlambat berturut-turut selama 3 kali. Dan perusahaan memberikan teguran SP kepada karyawan tersebut.”⁶⁸

Hal ini juga didukung oleh Bapak Sriwahyudi Wiwoho selaku HRD di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“Pimpinan perusahaan menerapkan teguran kepada karyawan setelah melakukan terlambatan kerja 3 kali berturut-turut dan karyawan tidak memberikan deskripsi keterlambatan saat *clock in*.”⁶⁹

h. Disiplin tanggung Jawab

Menurut wawancara dengan Bapak Wony Sabda Biratwo, yang merupakan supervisor logistik di PT Maritim Batubara Pertama, disebutkan bahwa

“Dengan menggunakan Aplikasi Talenta, karyawan dapat menetapkan notifikasi sebagai pengingat untuk absensi sebelum dan setelah jam kerja. Tim HRD juga dapat memonitor karyawan yang datang terlambat atau pulang di luar jadwal yang telah ditetapkan. Jika ada pelanggaran seperti keterlambatan atau pulang di luar jadwal, catatan jam masuk dan pulang akan menunjukkan tanda warna

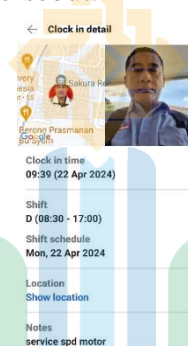
⁶⁸ Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁶⁹ Sriwahyudi wiwoho selaku HRD, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

merah, yang dapat memiliki dampak langsung pada karyawan.”⁷⁰

Hal ini juga didukung oleh Ibu Nanda Dini Eka Syah Putri selaku staff QHSE di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“Karyawan yang terlambat harus memberikan deskripsi, tapi sengan kata- kata yang secara singkat ketika melakukan absen *clock in*, supaya pimpinan tahu alasan keterlambatan karyawan tersebut.”⁷¹



Gambar 4.8 deskripsi keterlambatan *clock in*

Sumber :akses Aplikasi Talenta PT Maritim Batubara Pertama

2. Kelemahan dan kelebihan sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.

a. Keuntungan Perusahaan setelah menerapkan fitur Aplikasi Talenta

Menurut wawancara dengan Bapak Abdul Hafid, CEO di PT Maritim Batubara Pertama, disebutkan bahwa:

“Menerapkan Aplikasi Talenta membawa manfaat bagi perusahaan dengan mengotomatisasi sistem, membantu menghemat waktu, mengurangi tugas administratif, dan

⁷⁰ Wony sabda biratwo selaku logistic supervisor, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁷¹ Nanda dini eka syah putri selaku Staff QHSE, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

mencatat kehadiran dengan akurat. Penggunaan fitur Aplikasi Talenta yang tepat juga dapat mencegah pencurian waktu dan pemalsuan lokasi yang dilakukan oleh karyawan. Aplikasi Talenta memiliki kemampuan untuk melacak kehadiran karyawan dengan rincian waktu, lokasi, dan deskripsi jika terjadi keterlambatan.”⁷²

Hal ini juga didukung oleh Bapak Sriwahyudi Wiwoho selaku

HRD di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“ keuntungan setelah diterapkan Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubara Pertama ini data yang sudah melakukan *Clock in* pada jam kedatangan dan *Clock out* setelah jam kepulangan itu langsung di input dan tentunya dari pusatpun dapat langsung menerima informasi saat itu juga dengan mudah. Kalau dulu saat menggunakan *fingerprint* apabila mau input *data Clock in* dan *Clock out* kita harus menjemput bola, dalam arti kita harus mendatangi setiap sudut atau letak dimana posisi *fingerprint* di letakkan untuk meng *copy* data absensi karyawan. Pada intinya pengolahan data dan manfaatnya tidak sejauh menggunakan Aplikasi Talenta”.⁷³

b. Hambatan yang timbul setelah menerapkan fitur Aplikasi Talenta

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, sebagaimana disampaikan oleh Bapak Abdul Hafid selaku CEO di PT Maritim Batubara Pertama mengatakan dalam wawancara bahwa :

“Hambatan pertama kali setelah beralih menggunakan fitur Aplikasi Talenta tidak semua karyawan mengetahui tentang *software* Aplikasi Talenta, tidak semuanya mempunyai hp android. Maka pimpinan harus memberi solusi terkait masalah tersebut. Pimpinan memeberika pelatihan atau training terkait sistem penggunaan Aplikasi Talenta. Sedangkan terkait tidak memiliki hp android perusahaan memberikan solusi dengan membelikan terlebih dahulu kemudian memberikan ansuran

⁷² Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁷³ Sriwahyudi wiwoho selaku HRD, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

cicilan semampunya karyawan tanpa adanya beban bunga ansuran atau 0%.”⁷⁴

Hal ini juga didukung oleh Bapak Sriwahyudi Wiwoho selaku

HRD di PT Maritim Batubara Pertama yang menyatakan bahwa :

“Hambatan setelah beralih menggunakan fitur Aplikasi Talenta ketika Aplikasi Talenta dalam keadaan sistem down otomatis Aplikasi tidak dapat digunakan, Aplikasi Talenta dalam keadaan human error, cuaca buruk atau ketika pemadaman otomatis Aplikasi menjadi lemot atau susah diakses oleh karyawan, dan bisa jadi Aplikasi tidak bisa digunakan. otomatis hrd bertindak secara cepat menggunakan absensi secara manual, dan ketika sistem sudah tidak terkendala HRD menginput data karyawan tersebut.”⁷⁵

c. Tujuan Perusahaan menerapkan fitur Aplikasi Talenta

Menurut wawancara dengan Bapak Abdul Hafid, CEO di PT Maritim Batubara Pertama, dijelaskan bahwa:

“Aplikasi Talenta mempermudah proses otomatisasi tugas-tugas manual, mengurangi penggunaan kertas, dan menghemat waktu. Selain itu, Aplikasi Talenta mengotomatisasi perhitungan penggajian, menghasilkan slip gaji yang akurat, menyentralisasi data karyawan, memastikan keakuratan data, dan mengurangi kesalahan. Pimpinan juga dapat mengakses informasi karyawan di mana saja dan kapan saja tanpa batasan.”⁷⁶

Bapak Sriwahyudi Wiwoho, yang menjabat sebagai HRD di PT Maritim Batubara Pertama, menegaskan bahwa:

“Penggunaan fitur Aplikasi Talenta bertujuan untuk membantu pimpinan dalam mengakses jadwal shift yang terintegrasi langsung dengan sistem absensi online, lengkap dengan fitur GPS dan pengenalan wajah untuk pemantauan yang lebih akurat secara real-time. Penggajian juga terotomatisasi dan dihitung berdasarkan durasi atau jam kerja karyawan. Data karyawan tersentralisasi dalam dashboard online yang dapat diakses dari

⁷⁴ Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁷⁵ Sriwahyudi wiwoho selaku HRD, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

⁷⁶ Abdul Hafid selaku CEO, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

berbagai lokasi dan kapan pun diperlukan. Proses pengajuan dan persetujuan klaim juga dilakukan melalui Aplikasi Talenta dan dicatat secara langsung dalam sistem. Selain itu, bukti pembayaran juga didokumentasikan secara digital.”⁷⁷

C. Pembahasan Temuan

Pada tahap ini, peneliti akan meninjau dan menjelaskan temuan penelitian secara rinci. Proses ini melibatkan penyatuan teori-teori yang relevan dengan data yang telah terkumpul. Data yang berasal dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis dengan teliti untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

1. Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo.

a. Ketersediaan sistem

Aplikasi Talenta adalah platform berbasis cloud yang diciptakan untuk mempermudah dan mengotomatisasi berbagai proses manajemen sumber daya manusia (HR). Platform ini menawarkan berbagai alat dan fitur yang komprehensif, memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan, kehadiran, pengelolaan cuti, penggajian, evaluasi kinerja, dan lainnya dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Dengan menerapkan Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubara Pertama, tim IT dapat dengan mudah mengelola data karyawan.

⁷⁷ Sriwahyudi wiwoho selaku HRD, diwawancarai oleh penulis. Paiton probolinggo 14, April, 2024

Penerapan Aplikasi ini telah memberikan dampak positif yang signifikan, membantu karyawan menjadi lebih disiplin dan terbantu. Kedisiplinan karyawan dalam menggunakan presensi online tercermin dari kepatuhan pada jam kerja, kedatangan, dan kepergian tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, Aplikasi Talenta juga sangat membantu tim HR dalam mengumpulkan data kehadiran karyawan untuk proses penggajian setiap bulannya.

b. Waktu tanggap

Aplikasi Talenta banyak diakses oleh karyawan pada saat *clock in* dan *clock out* pada saat shift kerja. Jadwal kerja tersentralisasi dan sistem absensi online dengan penanda lokasi, pengenalan wajah, deteksi manusia untuk tingkatan produktifitas dan hilangnya blocker pembuang waktu. Aplikasi Talenta memberikan tanggapan dengan cepat, yaitu ketika kualitas internet yang baik bagi pengguna sistem Aplikasi Talenta, ketepatan dalam pencarian data yang dibutuhkan oleh pengguna atau pimpinan.

c. Akurasi Data

Data yang ada di Aplikasi Talenta dapat dikatakan akurat karena proses langsung otomatis pengimputannya yang detail, yaitu ketika karyawan sedang melakukan *Clock in* atau *Clock out* karyawan menggunakan *Face Id* dan setelah di input data tersebut otomatis sangat detail, misalnya karyawan melakukan face ide di jam dan menit keberapa kemudian lokasi dari kantor radiusnya.

Fitur Aplikasi Talenta menggunakan teknologi informasi untuk menjamin tingkat akurasi data yang tinggi, mengurangi kemungkinan kesalahan dalam penginputan data manual, sehingga data tersebut dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan yang tepat. Dalam aspek keamanan, Aplikasi ini dilengkapi dengan berbagai lapisan keamanan seperti enkripsi data, kontrol aktivitas, dan pemantauan aktivitas yang mencurigakan.

d. Kepuasan pengguna

Adapun kepuasan pengguna dalam hal ini dipengaruhi oleh:

1) Kualitas sistem informasi

Dilihat dari perspektif pemanfaatan sistem oleh Aplikasi Talenta, Aplikasi tersebut merupakan solusi yang sangat dapat diandalkan dalam proses pendataan absensi yang lebih modern. Aplikasi ini efektif dalam mengurangi risiko kehilangan data, bisa digunakan sebagai landasan untuk pengambilan keputusan, dan memberikan kemudahan akses bagi karyawan.

2) Kualitas informasi

Data yang tersedia di Aplikasi Talenta telah teruji keakuratannya dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, Aplikasi ini menyediakan platform informasi yang memberikan gambaran tentang agenda perusahaan yang berkaitan dengan karyawan, baik yang akan dilakukan maupun yang sudah terjadwal.

e. Efisiensi pengelolaan data

Dengan adanya sistem informasi manajemen Aplikasi Talenta dalam pengelolaan data tentu sangat lebih efisien dibandingkan dengan data manual, dan data akan mudah di akses oleh semua karyawan.

Dengan memanfaatkan Aplikasi Talenta untuk manajemen data, perusahaan dapat mengatur shift, jadwal, dan jam kerja karyawan dengan lebih efisien dan akurat. Seluruh proses ini terintegrasi dengan baik di dalam berbagai sub-fitur Aplikasi tersebut, yaitu *software* pembuat jadwal dan shift karyawan.

f. Disiplin Waktu

Absensi fitur Aplikasi Talenta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan yang ada di PT maritim Batubara Pertama, karyawan melakukan absensi dengan melakukan *face id* dengan radius maksimal 50 meter dari titik kantor.

Apabila seorang karyawan menunjukkan kurangnya disiplin, catatan absensinya akan dicatat dalam warna merah dan disertai dengan informasi tentang keterlambatan yang dialami. Pimpinan memiliki wewenang untuk memberikan teguran atau Surat Peringatan (SP) kepada karyawan tersebut. Sikap dan perilaku dianggap baik jika sesuai dengan arahan yang diberikan oleh manajer dan jika pekerjaan dilakukan sesuai dengan harapan.

g. Disiplin Peraturan

Mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, termasuk ketetapan mengenai tim atau kelompok kerja serta jadwal shift, merupakan salah satu bentuk dari ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di PT Maritim Batubara Pertama. Karyawan yang dianggap disiplin menunjukkan bahwa mereka telah mematuhi norma-norma yang diterapkan oleh perusahaan dan disepakati bersama. Diharapkan bahwa ketaatan terhadap peraturan dapat memberikan dampak positif bagi sesama karyawan, karena hal tersebut dapat meningkatkan keunggulan bagi setiap individu.

h. Disiplin Tanggung Jawab

Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang baik tentunya tidak akan menyepelekan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan akan mentaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin, kemudian dalam menerapkannya akan berdampak baik kepada dirinya.

Ketika seorang pemimpin menekankan pentingnya kedisiplinan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Bagi karyawan yang kurang disiplin, mereka biasanya akan menerima teguran pertama, dan dalam beberapa kasus, mungkin akan diberikan teguran lanjutan atau Surat Peringatan (SP) oleh perusahaan.

2. Kelemahan dan kelebihan sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo.

- a. Keuntungan dan tujuan yang diperoleh perusahaan setelah menerapkan Aplikasi Talenta.

Berikut adalah beberapa keuntungan penggunaan Aplikasi Talenta dalam meningkatkan kehadiran karyawan:

- 1) Penjadwalan kerja dan shift karyawan menjadi lebih efisien, efektif, dan tepat dengan menggunakan sistem berbasis komputasi awan yang terintegrasi dengan layanan HRIS lengkap. Hal ini membantu HR dan perusahaan untuk mengurangi risiko jadwal yang tumpang tindih atau lembur yang tidak seharusnya.
- 2) Aplikasi kehadiran Aplikasi Talenta menjamin keseimbangan transparansi antara perusahaan dan karyawan dalam pengelolaan jadwal, shift, cuti, dan lembur. Karyawan dapat memantau penyusunan jadwal kerja mereka serta status cuti dan lembur, sementara perusahaan dapat memantau kehadiran karyawan secara real-time.
- 3) Sebagai *platform HR online* yang berbasis komputasi awan, Aplikasi Talenta memungkinkan perusahaan dan karyawan untuk beradaptasi dengan budaya kerja jarak jauh. Keduanya dapat mengakses Aplikasi dari mana saja, kapan saja, dan dengan perangkat apa pun. Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara

remote dan mencatat masuk dan keluar dengan mudah melalui *smartphone*.

- 4) Dengan adopsi sistem otomatis yang akurat dan aman, HR dapat menghemat waktu dan tenaga yang sebelumnya dibutuhkan untuk mengelola kehadiran karyawan secara manual. Ini juga mengurangi biaya terkait dengan penggunaan waktu yang lebih lama dalam proses administrasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya lebih banyak pada strategi bisnis mereka.
- 5) Penggunaan Aplikasi Talenta juga mempermudah proses administrasi dan operasional HR lainnya karena terintegrasi dengan fitur-fitur komprehensif seperti *software payroll*

Tujuan yang diperoleh Perusahaan akan lebih tepat jika menggunakan absensi Aplikasi Talenta untuk mengatur kehadiran karyawan, sejalan dengan perkembangan teknologi dan peningkatan popularitas *remote working*.

- 1) Pengaturan jadwal secara daring menjadi lebih sederhana

Penjadwalan dan penentuan *shift* karyawan dapat dilakukan dengan akurat dan tanpa tumpang tindih, serta dapat disampaikan dengan cepat.

- 2) Pemantauan kehadiran karyawan secara *real-time* dari berbagai lokasi

Karyawan dapat melakukan *clock-in* dan *clock-out* dari lokasi mana pun sesuai kebijakan, sementara perusahaan dapat memantau kehadiran dengan akurat dan transparan.

3) Rekapitulasi cuti dan lembur secara otomatis

Informasi mengenai cuti dan lembur karyawan tercatat dan dikelola secara otomatis, sehingga perhitungan gaji menjadi lebih tepat.

4) Efisiensi biaya dan waktu operasional

Dengan menggunakan sistem manajemen kehadiran yang otomatis, perusahaan dapat mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan dalam operasional HR sehari-hari. Tim HR juga memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada pengembangan karyawan dan pertumbuhan bisnis.

5) Adaptasi yang lancar dengan budaya kerja jarak jauh

Penggunaan Aplikasi Talenta akan memudahkan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan tren kerja jarak jauh, karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja secara daring dengan lebih mudah.

b. Hambatan ketika menggunakan Aplikasi Talenta

Salah satu kendala yang dihadapi perusahaan saat beralih ke sistem Aplikasi Talenta adalah perlunya karyawan memiliki perangkat seperti smartphone atau laptop untuk melakukan absensi secara daring. Walaupun banyak karyawan yang sudah memiliki perangkat tersebut,

tidak semua perangkat tersebut sesuai dengan Aplikasi Talenta. Oleh karena itu, karyawan perlu memastikan bahwa mereka memiliki perangkat yang cocok untuk menggunakan Aplikasi tersebut.

Keterbatasan akses internet juga menjadi tantangan bagi sistem absensi daring. Sistem ini membutuhkan koneksi internet, yang dapat berasal dari wifi atau data seluler perangkat karyawan. Namun, jika karyawan berada di lokasi tanpa akses internet, memiliki sinyal yang lemah, atau tidak memiliki akses ke jaringan, mereka tidak dapat melakukan absensi. Meskipun demikian, sistem absensi daring tetap dianggap sebagai inovasi yang bermanfaat dalam mencatat kehadiran karyawan. Meskipun memiliki keterbatasan, sistem ini sangat membantu karyawan dan perusahaan karena kemudahannya. Karyawan dapat melakukan absensi dari berbagai lokasi dan waktu kerja mereka tercatat dengan akurat. Selain itu, perusahaan dapat dengan mudah memantau kehadiran karyawan dan membuat laporan rekapitulasi absensi.

Kelemahan dan kelebihan dapat di analisis menggunakan matrik SWOT

1) *Strength* (Kelebihan) :

- a) Memudahkan atasan untuk melakukan penilaian kinerja berkaitan dengan kedisiplinan karyawan.
- b) Data pada Aplikasi telah tervalidasi memiliki keamanan dan melindungi data agar tidak mudah hilang serta terkena virus dalam jangka panjang

- c) Data yang dihasilkan pada Aplikasi akurat.
 - d) Membantu perusahaan mengurangi adanya kecurangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
 - e) Penyusunan jadwal kerja dan shift karyawan lebih efisien dan efektif.
 - f) Memudahkan karyawan untuk mengajukan cuti, ijin, lembur dan sistem gaji yang mudah melalui Aplikasi
- 2) *Weakness* (Kelemahan) :
- a) Sistem mudah *down* dan butuh fiksasi pada beberapa sistem
 - b) Apabila terdapat permasalahan pada jaringan atau koneksi akibat cuaca buruk Aplikasi tidak dapat digunakan secara optimal
 - c) Memerlukan biaya tambahan untuk menggunakan Aplikasi sehingga menambah biaya bagi perusahaan Untuk menjalankan Aplikasi pengguna/ karyawan diharuskan memiliki handphone / media elektronik
 - d) Pengguna/ karyawan memerlukan pemahaman untuk menggunakan Aplikasi, pada beberapa kasus terdapat karyawan gaptek (gagap teknologi)

3) *Opportunity* (Peluang) :

- a) Mendukung perkembangan sistem informasi digital pada era saat ini.
- b) Peningkatan keamanan data yang lebih kuat untuk memastikan keamanan dan privasi data absensi karyawan, karna sangat penting keamanan informasi dalam era saat ini.
- c) Perusahaan dapat menjalin kemitraan dengan penyedia layanan sumber daya manusia (HR) untuk meningkatkan integrasi Aplikasi absensi dengan solusi HR yang lebih luas.

4) *Threat* (Ancaman) :

- a) Karyawan dituntut memahami sistem dan fitur Aplikasi Talenta.
- b) Risiko kebocoran data informasi absensi karyawan kepada pihak yang tidak berwenang, baik itu melalui serangan *cyber* atau tindakan tidak sengaja oleh karyawan.
- c) Ancaman dari tidak mematuhi regulasi dan kebijakan privasi data yang berlaku, yang dapat mengakibatkan konsekuensi hukum dan reputasi bagi perusahaan.

Tabel 4.2
Analisis SWOT digambarkan pada tabel berikut ini

(S) <i>Strength</i> (Kelebihan)	(W) <i>Weakness</i> (Kelemahan)
<ol style="list-style-type: none"> 1) Memudahkan atasan untuk melakukan penilaian kinerja berkaitan dengan kedisiplinan karyawan. 2) Data pada Aplikasi telah tervalidasi memiliki keamanan dan melindungi data agar tidak mudah hilang serta terkena virus dalam jangka panjang 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sistem mudah <i>down</i> dan butuh fiksasi pada beberapa sistem 2) Apabila terdapat permasalahan pada jaringan atau koneksi akibat cuaca buruk Aplikasi tidak dapat digunakan secara optimal. 3) Memerlukan biaya tambahan untuk menggunakan Aplikasi

<ul style="list-style-type: none"> 3) Data yang dihasilkan pada Aplikasi akurat. 4) Membantu perusahaan mengurangi adanya kecurangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya 5) Penyusunan jadwal kerja dan shift karyawan lebih efisien dan efektif. 6) Memudahkan karyawan untuk mengajukan cuti, ijin, lembur dan sistem gaji yang mudah melalui Aplikasi 	<p>sehingga menambah biaya bagi perusahaan Untuk menjalankan Aplikasi pengguna/ karyawan diharuskan memiliki handphone / media elektronik.</p> <ul style="list-style-type: none"> 4) Pengguna/ karyawan memerlukan pemahaman untuk menggunakan Aplikasi, pada beberapa kasus terdapat karyawan gptek (gagap teknologi)
<p>(O) Opportunity (Peluang)</p>	<p>(T) Treat (Ancaman)</p>
<ul style="list-style-type: none"> 1) Mendukung perkembangan sistem informasi digital pada era saat ini. 2) Peningkatan keamanan data yang lebih kuat untuk memastikan keamanan dan privasi data absensi karyawan, karna sangat penting keamanan informasi dalam era saat ini. 3) Perusahaan dapat menjalin kemitraa dengan penyedia layanan sumber daya manusia (HR) untuk meningkatkan integrasi Aplikasi absensi dengan solusi HR yang lebih luas. 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Karyawan dituntut memahami sistem dan fitur Aplikasi Talenta. 2) Risiko kebocoran data informasi absensi karyawan kepada pihak yang tidak berwenang, baik itu melalui serangan <i>cyber</i> atau tindakan tidak sengaja oleh karyawan. 3) Ancaman dari tidak mematuhi regulasi dan kebijakan privasi data yang berlaku, yang dapat mengakibatkan konsekuensi hukum dan reputasi bagi perusahaan.

J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengoptimalisasi sistem manajemen informasi pada Aplikasi Talenta yang berguna untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara pertama.
 - a. Ketersediaan Sistem: Aplikasi Talenta menawarkan beragam alat dan fitur komprehensif yang memungkinkan perusahaan mengelola berbagai aspek data karyawan, kehadiran, manajemen cuti, penggajian, evaluasi kinerja, dan fungsi lainnya dengan efisien.
 - b. *Responsivitas* Waktu: Aplikasi Talenta memberikan respons cepat, terutama saat pengguna memiliki koneksi internet yang stabil. Sistem ini juga menunjukkan ketepatan dalam mencari data yang dibutuhkan oleh pengguna atau pimpinan.
 - c. Ketepatan Data: Teknologi informasi yang digunakan dalam Aplikasi Talenta menjamin tingkat ketepatan data yang tinggi, mengurangi risiko kesalahan dalam penginputan manual, dan dapat diandalkan dalam proses pengambilan keputusan yang akurat.
 - d. Kepuasan pengguna: Aplikasi Talenta sangat diandalkan pemanfaatannya dalam proses absensi pendataan yang lebih modern, meminimalisir dari hilangnya data, dapat digunakan

sebagai pengambilan keputusan, serta kemudahan aksesnya bagi karyawan.

- e. Efisiensi pengolahan data: sistem informasi manajemen Aplikasi Talenta dalam pengelolaan data tentu sangat lebih efisien dibandingkan dengan data manual, dan data akan mudah di akses oleh semua karyawan.
- f. Disiplin Waktu: Absensi fitur Aplikasi Talenta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan. Apabila karyawan yang ada yang tingkat kedisiplinan kurang baik, otomatis data absensi ditandai dengan warna merah, dan ditandai dengan waktu berapa menit karyawan telat.
- g. Disiplin Peraturan: Mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, jika sudah ditetapkan sesuai tim atau kelompok dan shift kerjanya masing-masing, itu semua merupakan bentuk dari mengikuti peraturan yang ada di PT Maritim Batubara Pertama.
- h. Disiplin Tanggung Jawab: Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang baik tentunya tidak akan menyepelkan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan akan mentaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin, kemudian dalam menerapkannya akan berdampak baik kepada dirinya.

2. Kelemahan dan kelebihan sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta yang berguna untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama.
 - a. Keuntungan yang diperoleh perusahaan setelah menerapkan Aplikasi Talenta: penyusunan jadwal kerja dan shift karyawan menjadi efisien dan akurat, transparansi yang seimbang diantara perusahaan dan karyawan, fleksibilitas bagi perusahaan dan karyawan, hemat biaya dan waktu, terintegrasi dengan layanan lengkap.
 - b. Hambatan ketika menggunakan Aplikasi Talenta yaitu karyawan harus memiliki *smartphone* atau laptop, harus memiliki koneksi internet.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya karena penelitian ini hanya berfokus pada optimalisasi sistem informasi Aplikasi Talenta dalam meningkatkan kedisiplinan, disarankan peneliti selanjutnya dapat membandingkan dengan Aplikasi Talenta dengan Aplikasi lainnya dalam meningkatkan kedisiplinan.
2. Bagi Instansi Lembaga PT Maritim Batubara Pertama untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan maka perusahaan dapat mengembangkan sistem *reward* dan *punishment* pada Aplikasi Talenta.

DAFTAR PUSTAKA

- A. James O'Brien, M. George marakas: (2010)*Management Information System*. New York: McGraw-Hill.
- Anggito, Albi. (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Abdul Haris Nur Sugeng, D. (2021). Implementasi program si perlu (sistem informasi presensi pemerintah kabupaten lumajang) dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai . *Respon Publik*.
- Agama, D. (2005). *al-quran dan terjemahannya*. bandung: CV. diponegoro.
- Alvin Ardiyanto, D. (2022). Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN). *Ilmu Pemerintahan dan Politik Lokal*.
- Ardiansyah, O. (2022). Optimalisasi Penggunaan Sistem Informasi Desa Dalam Pelayanan Kepada Masyarakat. *Jurnal FISIP Universitas Galuh*, 3611-3619.
- Baiq Endah Sekar Indra Widari, D. (2023). Efektivitas penerapan absensi online berbasis GPS dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai di setda kota mataram . *Oportunitas Ekonomi Pembangunan* .
- Bayu Dwidja Agatha, D. (2022). Perancangan Sistem Presensi karyawan guna meningkatkan kedisiplinan pada PT Kawasan Berikat Nusantara Jakarta Utara . *Bina Isnani*.
- Caroline I, R. A. (2019). Penerapan Extreme Programming pada Sistem Informasi Penjualan Pakaian Berbasis Web (Studi Kasus Toko ST Jaya). *Jurnal INNOTEK Polbeng-Seri Informatika Volume 4 Nomor 2*, 157-167.
- Davis, G. B. (1984). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Dewanti, R. D. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Penerapan Aplikasi Talenta sebagai Media Absensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Volume 2 Nomor 6*.
- Dewanti, R. D. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Penerapan Aplikasi Talenta Sebagai Media Absensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Volume 2 Nomor 6*.
- Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

- Hasan, M. I. (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indonesia, T. d. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jember, T. P. (2022). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN Khas Jember Press.
- Kasiran, M. (2010). *Metode Penelitian*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- M. Y Putra, J. S. (2020). Sistem Informasi Penerimaan Siswa Baru pada SMK Bekasi Berbasis Website. *Jurnal Bina Insani Volume 7 Nomor 1*.
- Moekjizat. (2005). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nasution. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative.
- Oka Simatupang, W. P. (2023). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Presensi Talenta dan Pemberian Tambahan Tunjangan Kinerja pada Loyalitas Kerja Pegawai di Institut Teknologi DEL. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- P, A. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- P, M. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman W, S. I. (2022). *Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Raymond McLeod, J. G. (2007). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Robbins SP, a. a. (2005). *perilaku organisasi*. jakarta: salemba empat.
- Rukayat, A. (2012). *Pendekatan Penelitian Kualitatif, Qualitative Research Approach*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sepriansyah, A. A. (2019). Implementasi Geotagging pada aplikasi absensi karyawan berbasis android webservice (studi kasus PT Pupuk Sriwidjaja Palembang). *Ilmiah Sartika*.

- Sewanti, R. D. (2023). pengaruh teknologi informasi terhadap efektifitas penerapan aplikasi talenta sebagai media absensi karyawan. *ilmiah multidisiplin idonesia*.
- Siagian, H. (1989). *Administrasi Pendidikan*. Semarang: Satya Wacana.
- SP, R. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yakin, M. A. (2021). Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan JURDIKBUD*, 12-22.
- Zainal, V. R. (2014). *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta: Rajawali Pers.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pernyataan Keaslian Tulisan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lia Hanifah
Nim : 20410304002
Prodi/ Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo”** bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagai mana mestinya

Jember, 15 Mei 2024

Saya yang menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD
JEMBER



Lia Hanifah

Nim: 204103040022

Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di Pt Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo	Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Aplikasi, Kedisiplinan Karyawan	a. Ketersediaan Sistem b. Waktu Tanggap c. Akurasi Data d. Kepuasan Pengguna e. Efisiensi Pengolahan Data a. Disiplin Waktu b. Disiplin Peraturan c. Disiplin Tanggung Jawab	1. Informan a. CEO (Chief Executive Officer) b. HRD (Human Resource Developmen) c. Office Admin Supervisor d. Staff IT e. Karyawan PT MBP 2. Dokumen atau arsip : Observasi dan dokumentasi	1. Metode Penelitian Kualitatif. 2. Jenis penelitian Deskriptif kualitatif 3. Teknik pengumpulan data melalui : a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Teknik analisis a. Reduksi data b. Penyajian data c. Penarian kesimpulan dan verifikasi d. Keabsahn data : e. Triangulasi Sumber, Teknik f. Lokasi	1. Bagaimana pengoptimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta yang berguna untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama? 2. Bagaimana kelemahan dan kelebihan sistem informasi manajemn pada Aplikasi Talenta yang berguna untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama?

PEDOMAN WAWANCARA

No	Fokus Penelitian	Pertanyaan	Subjek Penelitian
1.	Bagaimana optimalisasi sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton Probolinggo?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses pengelolaan sistem informasi pada Aplikasi telenta? 2. Pada saat kapan Aplikasi Talenta banyak diakses oleh karyawan? 3. Dalam bentuk seperti apa perolehan data absensi pada Aplikasi Talenta ? 4. Bagaimana respon karyawan setelah beralih menggunakan sistem absensi pada Aplikasi telenta? 5. Berapa lama rekapitulasi data absensi diperoleh dan dapat diakses oleh pimpinan? 6. Bagaimana penerapan jadwal absensi kedatangan dan kepulangan pada setiap karyawan? 7. Apakah ada hukuman atau teguran kepada karyawan yang telat absen? 8. Apakah karyawan harus memberi alasan ketika terlambat absen? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. CEO (Chief Executive Officer) 2. HRD (Human Resource Development) 3. Office Admin Supervisor 4. Staff IT 5. Karyawan PT MBP
2.	Bagaimana kelemahan dan kelebihan sistem informasi manajemen pada Aplikasi Talenta untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di PT Maritim Batubara Pertama, Cabang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh ini apa saja keuntungan yang diperoleh setelah menerapkan sistem absensi menggunakan Aplikasi Talenta 2. Apa saja hambatan-hambatan yang timbul setelah menerapkan sistem absensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. CEO (Chief Executive Officer) 2. HRD (Human Resource)

	Paiton Probolinggo?	menggunakan Aplikasi Talenta 3. Apa tujuan Perusahaan memilih menggunakan sitem absensi pada Aplikasi Talenta?	
--	---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DATA VERBATIM

1. Transkrip wawancara dengan Bapak Abdul Hafid

P : Bagaimana proses pengelolaa sistem informasi pada Aplikasi Talenta?

N : Fitur Aplikasi Talenta adalah fitur yang bentuk Aplikasi yang bisa di dapatkan dengan cara dowload di *playstore*. PT maritim batubara menerapkan Aplikasi Talenta sejak awal 2023. kemudahan pengajuan cuti, izin dan perubahan shift, didapatkan hasil bahwa dengan menggunakan Aplikasi Talenta karyawan dapat mengajukan cuti, izin dan perubahan shift dengan mudah tanpa harus mengajukan dengan kertas dan dengan proses *approval* yang ribet karena dengan melalui handphone proses *approval* dari atasan dapat dilakukan dengan mudah.

P : Bagaimana respon karyawan seletelah beralih menggunakan sistem absensi Aplikasi Talenta?

N : Awalnya karyawan PT Maritim batubara pertama menolak untuk beralih menggunakan Aplikasi Talenta sebagai fitur absensi karyawan, dikarenakan beberapa karyawan ada yang gaptek, tidak mempunyai HP *android* dan HP yang tidak memungkinkan untuk mengakses Aplikasi Talenta. Namun setelah diberikan arahan dan pelatian terkait penggunaan Aplikasi Talenta karyawan banyak yang menyetujui untuk beralih menggunakan fitur Aplikasi Talenta sebagai media absensi, dan perusahaan juga memfasilitasi internet sebagai jaringan untuk mengakses absensi

P : Berapa lama rekapitulasi data absensi diperoleh dan dapat diakses oleh pimpinan?

N : Laporan data kehadiran atau *attendance report* pada fitur Aplikasi Talenta nenampilkan data yang akurat, dan sudah sangat detail informasi kehadiran yang dilakukan oleh karyawa. Biasanya laporan tersebut digunakan untuk melihat kapan saja karyawan melakukan *clock in* atau karyawan melakukan *clock out*, dan juga bisa mengetahui siapa saja yang sedang terlambat ataupun yang sedang melakukan cuti ataupun lembur dari pekerjaan.

P : Bagaimana penerapan jadwal absensi kedatangan dan kepulangan pada aetiap karyawan?

N : Kemudahan pengajuan cuti, izin dan perubahan shift, didapatkan hasil bahwa dengan menggunakan Aplikasi Talenta karyawan dapat mengajukan cuti, izin dan perubahan shift dengan mudah tanpa harus mengajukan dengan kertas dan dengan proses *approval* yang ribet karena dengan melalui handphone proses *approval* dari atasan dapat dilakukan dengan mudah. enerapan jadwal dibagi menjadi 3 shif untuk karyawan PT Maritim Batubara Pertama yaitu pada jam 07.00-1500 15.00-23.00 dan jam 23.00-07.00 sedangkan untuk staff kantor mulai jam 08.30-17.00. karyawan harus

melakukan *clock in* saat kedatangan dan melakukan *clock out* pada saat kepulangan sesuai dengan jadwal kelompok atau tim yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

P : Apakah karyawan harus memberi alasan ketika terlambat absen?

N : Kita akan memberikan sanksi kepada karyawan yang terlambat, karena tidak disiplin waktu dalam bekerja. Pimpinan akan memanggil karyawan tersebut apabila datang terlambat berturut-turut selama 3 kali. Dan perusahaan memberikan teguran SP kepada karyawan tersebut.

P : Sejauh ini apasaja keuntunganya yang diperoleh setelah menerapkan sistem absensi menggunakan Aplikasi Talenta?

N : Keuntungan yang diperoleh perusahaan setelah menerapkan Aplikasi Talenta menjadi sebuah sistem yang terotomatis akan membantu Perusahaan menghemat waktu, mengurangi pengerjaan *administrative* serta mencatat kehadiran yang akurat. Penggunaan fitur Aplikasi Talenta yang akurat akan mencegah pencurian waktu serta pemalsuan lokasi yang biasa dilakukan oleh karyawan. Karena dalam penggunaannya, Aplikasi Talenta dapat melacak kehadiran karyawan yang juga disertai waktu, lokasi dan deskripsi apabila terlambat

P : Apa saja hambatan-hambatan yang timbul setelah menerapkan sistem absensi menggunakan Aplikasi Talenta?

N : Hambatan pertama kali setelah beralih menggunakan fitur Aplikasi Talenta tidak semua karyawan mengetahui tentang *software* Aplikasi Talenta, tidak semuanya mempunyai hp android. Maka pimpinan harus memberi solusi terkait masalah tersebut. Pimpinan memberikan pelatihan atau training terkait sistem penggunaan Aplikasi Talenta. Sedangkan terkait tidak memiliki hp android perusahaan memberikan solusi dengan membelikan terlebih dahulu kemudian memberikan angsuran cicilan semampunya karyawan tanpa adanya beban bunga angsuran atau 0%

P : Apa tujuan Perusahaan memilih menggunakan sistem absensi pada Aplikasi Talenta?

N : Memudahkan proses dalam mengotomatisasi tugas-tugas manual, mengurangi penggunaan kertas, menghemat waktu. Mengotomatisasi perhitungan penggajian, menghasilkan slip gaji yang akurat, sentralisasi data karyawan dan memastikan keakuratan data serta mengurangi kesalahan. Serta pimpinan dapat mengecek dimana saja dan kapanpun tanpa jangkauan.

2. Transkrip wawancara dengan Bapak Sriwahyudi Wiwoho

P : Bagaimana proses pengelolaa sistem informasi pada Aplikasi Talenta?

N : Teknologi Informasi sangat berpengaruh pada penerapan Aplikasi Talenta karena teknologi informasi membantu untuk meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, analisis data, integrasi data dan keamanan data. Dengan menggunakan teknologi informasi secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya karyawan, meningkatkan produktivitas dan mendukung pertumbuhan perusahaan.

P : Bagaimana penerapan jadwal absensi kedatangan dan kepulangan pada aetiap karyawan?

N : Jadwal kerja karyawan bisa disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, dan perusahaan menerapkan 8 jam kerja selama 5 hari kerja. Perusahaan mengatur toleransi keterlambatan, dan mengatur radius absen karyawan. Jam kerja juga dapat diberlakukan seperti jadwal kerja tetap perusahaan yang disertai dengan pola kerja yang sudah otomatis terjadwal, sehingga perusahaan tidak perlu menyusun ulang kerja shift karyawan tiap minggunya.

P : Apakah karyawan harus memberi alasan ketika terlambat absen?

N : Pimpinan perusahaan menerapkan teguran kepada karyawan setelah melakukan terlambatan kerja 3 kali berturut-turut dan karyawan tidak memberikan deskripsi keterlambatan saat *clock in*.

P : Sejauh ini apasaja keuntunga yang diperoleh setelah menerapkan sistem absensi meggunakan Aplikasi Taleta?

N : keuntungan setelah diterapkan Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubara Pertama ini data yang sudah melakukan *Clock in* pada jam kedatangan dan *Clock out* setelah jam kepulangan itu langsung di input dan tentunya dari pusatpun dapat langsung menerima informasi saat itu juga dengan mudah. Kalau dulu saat menggunakan *fingerprint* apabila mau input *data Clock in* dan *Clock out* kita harus menjemput bola, dalam arti kita harus mendatangi setiap sudut atau letak dimana posisi *fingerprint* di letakkan untuk meng *copy* data absensi karyawan. Pada intinya pengolahan data dan manfaatnya tidak sejauh menggunakan Aplikasi Talenta

P : Apa saja hambatan-hambatan yang timbul setelah menerapkan sitem absensi menggunakan Aplikasi Talenta?

N : Hambatan setelah beralih menggunakan fitur Aplikasi Talenta ketika Aplikasi Talenta dalam keadaan sistem down otomatis Aplikasi tidak dapat digunakan, Aplikasi Talenta dalam keadaan human error, cuaca buruk atau ketika pemadaman otomatis Aplikasi menjadi lemot atau susah diakses oleh karyawan, dan bisa jadi Aplikasi tidak bisa digunakan. otomatis hdr

bentindak secara cepat menggunakan absensi secara manual, dan ketika sistem sudah tidak terkendala HRD menginput data karyawan tersebut.

P : Apa tujuan Perusahaan memilih menggunakan sistem absensi pada Aplikasi Talenta?

N : Tujuan Perusahaan menggunakan fitur Aplikasi Talenta di PT Maritim Batubar Pertama, memudahkan pimpinan mengetahui jadwal shift terintegrasi langsung ke absensi online yang dilengkapi GPS dan fitur selfi untuk pemantauann akurat secara real time. Komponen payroll terhubung secara otomatis terhitung sesuai berapa lama atau berapa jam karyawan bekerja. Database karyawan tersentralisasi dalam dasbor online yang dapat diakses dari mana saja dan kapan saja. Pengajuan dan persetujuan klaim diproses dari Aplikasi Talenta dan langsung tercatat di sistem. Bukti pembayaran juga terdokumentasi secara digital.

3. Transkrip wawancara dengan Ibu Emy Setyo Rahayu

P : Pada saat kapan Aplikasi Talenta banyak diakses oleh karyawan?

N : Aplikasi Talenta banyak di akses oleh karyawan yaitu pada saat karyawan melakukan absen kedatangan dan melakukan absen kepulangan. Semua karyawan harus melakukan absen. Waktu absen itu sesuai dengan shift nya karyawan masing-masing sesuai dengan kelompok atau tim yang telah ditentukan.

P : Dalam bentuk seperti apa perolehan data absensi pada Aplikasi taleta?

N : Dalam segi akurasi data, teknologi informasi dalam mekari Talenta dapat memastikan akurasi data yang tinggi dari resiko kesalahan penginputan data manual dapat dikurangi dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan yang akurat. Dari segi keamanan, teknologi informasi didalamnya memberikan berbagai lapisan keamanan seperti enkripsi data, pengendalian aktivitas, hingga pemantauan aktivitas yang mencurigakan.

P : Bagaimana penerapan jadwal absensi kedatangan dan kepulangan pada aetiap karyawan?

N : Terdapat 3 shift jadwal karyawan bekerja yaitu pada jam 07.00-1500 15.00-23.00 dan jam 23.00-07.00 itu meliputi karyawan operator crane yang dibagi menjadi 5 tim, karyawan radio operator 3 shift, karyawan teknik shift, driver dibagi menjadi 3 tim, security dibagi menjadi 3 tim, dan cleaning service dibagi menjadi 3 tim. Karyawan melakukan shift nya sesuai tim dan jadwal yang telah di tentuka, sedangkan untuk jadwal shift nanti bisa diputar secara bergantian.

4. Transkrip wawancara dengan Bapak Fathi Nur Azzam

P : Pada saat kapan Aplikasi Talenta banyak diakses oleh karyawan?

N : Dalam fitur Aplikasi Talenta sudah disediakan 3 shift *clock in* dan *clock out* sesuai dengan kelompok karyawan yang bertugas. Karena di PT Maritim Batubara Pertama terdapat 3 shift jam kerja karyawan atau 24 jam itu terdapat karyawan yang bekerja. Jadi setiap 8 jam sekali banyak karyawan yang mengakses Aplikasi Talenta untuk melakukan *clock in* dan *clock out*.

P : Dalam bentuk seperti apa perolehan data absensi pada Aplikasi Talenta?

N : Perolehan data dengan menggunakan fitur Aplikasi Talenta dapat memudahkan pimpinan dan staff dalam mengecek akurasi data. Pimpinan dapat melihat laporan absensi secara detail per tanggal dalam periode yang telah ditentukan. Selain itu dalam laporan ringkas, pimpinan juga dapat melihat total kehadiran karyawan, keterlambatan, total jam kerja serta tidak hadir karyawan. Nantinya laporan tersebut akan otomatis terkirim lewat email.

P : Berapa lama rekapitulasi data absensi diperoleh dan dapat diakses oleh pimpinan?

N : Laporan

N : Waktu yang dibutuhkan pimpinan untuk mengetahui atau mengecek hasil rekapitulasi data itu bisa langsung sewaktu-waktu atau kapan saja pimpinan mau meng *cross check* data karyawan. Karena data yang di input karyawan otomatis akan direkap di fitur Aplikasi Talenta, dan data tersebut sudah akurat.

5. Transkrip wawancara dengan Bapak Wony Sabda Biratwo

P : Bagaimana respon karyawan setelah beralih menggunakan sistem absensi Aplikasi Talenta?

N : Perusahaan memberi keringanan terhadap karyawan yang tidak memiliki HP, atau memiliki HP tapi bukan *android* yang tidak bisa mengakses Aplikasi Talenta. Perusahaan memberi HP android tetapi karyawan mencicil tahu mengganti dengan potongan gaji beberapa persen per bulan sesuai yang telah disepakati oleh pimpinan dan karyawan.

P : Apakah karyawan harus memberi alasan ketika terlambat absen?

N : Dengan menggunakan Aplikasi Talenta, karyawan dapat mengaktifkan notifikasi sebagai pengingat untuk melakukan absen sebelum dan sesudah bekerja dan tim HRD dapat langsung memantau karyawan yang telat masuk kerja dan karyawan yang pulang yang tidak sesuai dengan shift kerja yang telah ditentukan, apabila karyawan melanggar hal tersebut maka terdapat tanda warna merah saat jam masuk kerja dan pulang kerja jika tidak sesuai. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi secara langsung ke karyawan.

6. Transkrip wawancara dengan Ibu Nanda Dini Eka Syah Putri

P : Bagaimana respon karyawan setelah beralih menggunakan sistem absensi Aplikasi Talenta?

N : Perusahaan juga memfasilitasi jaringan internet berupa *wifi* di setiap sudut dimana karyawan dikelompokkan seperti perusahaan memasang *wifi* di area dalam kantor, area teknik, area jetty, dan area gudang. Jadi karyawan tidak perlu membeli kuota internet dalam melakukan absen atau input data untuk yang sedang berada di area kantor.

P : Apakah karyawan harus memberi alasan ketika terlambat absen?











N : Karyawan yang terlambat harus memberikan deskripsi, tapi sengan kata-kata yang secara singkat ketika melakukan absen *clock in*, supaya pimpinan tahu alasan keterlambatan karyawan tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian : PT Maritim Batubara Pertama, Cabang Paiton, Probolinggo

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Nama Informan	TTD
1	04 April 2024	Permohonana izin penelitian	Emy Setyo Rahayu	
2	14 April 2024	Observasi	Abdul Hafid	
3	14 April 2024	Wawancara kepada CEO	Abdul Hafid	
4	14 April 2024	Wawancara kepada HRD	Sriwahyudi Wiwoho	
5	14 April 2024	Wawancara kepada Admin Supervisor	Emy Setyo Rahayu	
6	14 April 2024	Wawancara kepada Staf IT	Fathi Nur Azzam	
7	14 April 2024	Wawancara kepada Staff QHSE	Nanda Dini Eka Syah Putri	
8	14 April 2024	Wawancara kepada Logistik Supervisor	Wony Sabda Biratwo	
9	24 April 2024	Melengkapi data hasil wawancara	Fathi Nur Azzam	
10	24 April 2024	Meminta surat selesai penelitian	Emy Setyo Rahayu	

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Probolinggo, 26 April 2024

PT Maritim Batubara Pertama


Abdul Hafid, S. Sos., M. M
Chief Executive Officer

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lokasi Kantor PT Maritim Batubara



Proses pemindahan batubara dari jetty ke pabrik



Bersandarnya jetty ke area pabrik



Pengangkatan batubara menggunakan Crane



Penyerahan Surat Permohonan Penelitian



Memita Surat Selesai Penelitian



Wawancara Kepada Bapak
Abdul Hafid Selaku CEO



Wawancara Kepada Bapak
Sriwahyudi Wiwoho Selaku HRD



Wawancara Kepada Bapak
Fathi Nur Azam Selaku staff IT



Wawancara Kepada Bapak
Wony Sabda Biratwo Selaku
Logistik Supervisor



Wawancara Kepada Ibu Nanda
Dini Eka Syah Putri Selaku staff QHSE



Wawancara Kepada Ibu Emy
Setyo Rahayu Selaku Admin
Supervisor



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Kartu Konsultasi Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHAS JEMBER FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
Website : <http://uin.jember.cjb.net> – e-mail : fdakwah@uin-jember.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Lia Hanifah
NIM : 201103040022
Jurusan : Manajemen dan Pentarakan Islam
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Meritum Batubara Pertama, Cabang Paton Probolinggo
Dosen Pembimbing: Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	09-01-2024	Metrik, Riwiew Jurnal, Bab 1	
2	21-01-2024	Revisi Bab 1	
3	27-01-2024	Revisi Bab 1 lanjut Bab 2 & 3	
4	01-02-2024	Revisi Bab 2 & 3	
5	24-02-2024	Revisi Bab 2 & 3	
6	29-02-2024	Konsultasi Bab 1-3 Acc sempur	
7	20-03-2024	Revisi sempur	
8	24-04-2024	Bab 4	
9	07-05-2024	Revisi Bab 4 lanjut Bab 5	
10	15-05-2024	Revisi Bab 4 & 5	
11	14-05-2024	konsultasi Abstrak & Metrik SWOT	
12	20-05-2024	ACC Skripsi	
13			
14			
15			
16			

Mengetahui,
Kajur. Manajemen Dakwah

(Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M.)
 NIP. 19910423018012002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.1059 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 1 /2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

4 April 2024

Yth.

Pimpinan dan Segenap Karyawan PT Maritim Batubara Pertama
Cabang Paiton Probolinggo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Lia Hanifah
NIM : 204103040022
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik





MARITIM BATUBARA PERTAMA



SURAT KETERANGAN

Nomor : 827/MBP-PTN/ADM/IV/24

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Hafid, S.Sos.,M.M
Jabatan : Chief Executive Officer
Alamat : PT Maritim Batubara Pertama
Jl. Raya Surabaya Situbondo KM 141, Paiton – Probolinggo

Dengan ini menyatakan nama berikut :

Nama : Lia Hanifah
NIM : 204103040022
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Benar – benar telah melakukan Penelitian Skripsi dengan Judul “ **Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pada Aplikasi Talenta Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Di PT Maritim Batubara Pertama Cabang Paiton Probolinggo** “, selama ± 30 hari.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, sekiranya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Paiton, 25 April 2024



Abdul Hafid, S.Sos., MM

CEO

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Surabaya Office :
Sakura Residence D.1
Jl. Ketintang Baru Selatan
Ketintang, Gayungan
Surabaya 60231
Jawa Timur Indonesia

P +62 (31) 8275125
+62 (31) 8275135

Paiton Office :
Jl. Raya Surabaya Situbondo KM 141
Paiton - Probolinggo 67291
Jawa Timur - INDONESIA

P +62 (335) 771007
F +62 (335) 771822

BIODATA PENULIS



1. Data Pribadi

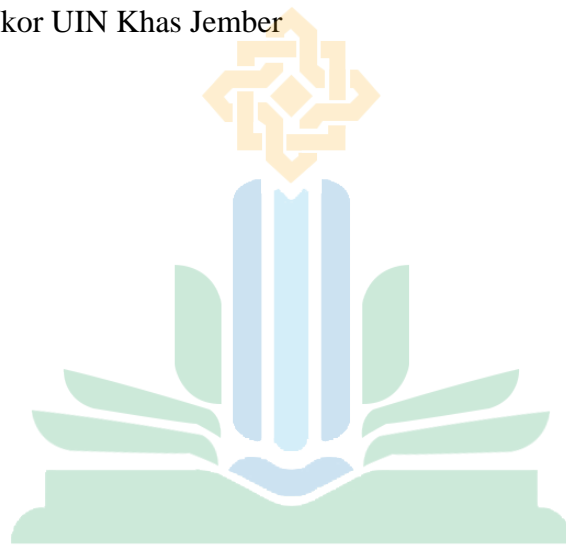
Nama : Lia Hanifah
NIM : 204103040022
Fakultas : Dakwah
Prodi : Manajemen Dakwah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Lahir : Jember
Tanggal Lahir : 09 Januari 2003
Alamat : Jl. Kenari RT/RW 001/006 Dusun Maduran Desa Tutul
Kecamatan Balung Kabupaten Jember
Agama : Islam
No. HP : 081250070742
Alamat Email : liyaahanifah91@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan

TK Aswaja : Tahun 2008
MIN 2 Jember : Tahun 2014
MTs Wahid Hasyim Balung : Tahun 2017
MA Wahid Hasyim Balung : Tahun 2020
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember : Tahun 2024

3. Pengalaman Organisasi

- a. Pramuka MTs Wahid Hasyim Balung
- b. Badminton MTs Wahid Hasyim Balung
- c. Pengurus Pondok Pesantren Putri Al Mubarak Ash- Shiddiqie Balung
- d. Desain Grafis MA Wahid Hasyim Balung
- e. Anggota OSIS MA Wahid Hasyim Balung
- f. Anggota IPPNU PAC Balung
- g. Anggota HMPS UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
- h. Anggota Ukor UIN Khas Jember



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R