MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI *ONLINE* DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSUD NOONGAN

ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF ONLINE ATTENDANCE IMPLEMENTATION IN IMPROVING EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT RSUD NOONGAN

Euangeliony A. N. Tampi[1], Victor P. K. Lengkong[2], Rita N. Taroreh[3]
[123]Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1] angelicen14@gmail.com, [2] vpk.lengkong@unsrat.ac.id, [3] rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di RSUD Noongan. Latar belakang penelitian ini muncul dari tantangan instansi kesehatan dalam menjaga kedisiplinan pegawai, khususnya kehadiran tepat waktu yang bisa berdampak terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam terhadap 9 informan yaitu pegawai dan melibatkan 2 masyarakat dalam memperkuat hasil penelitian, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi online melalui aplikasi e-pegawai yang digunakan sejak tahun 2020, berkontribusi pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas pencatatan kehadiran, mendorong pegawai lebih bertanggung jawab dan tepat waktu, serta mempermudah pemantauan kehadiran. Temuan juga menunjukkan adanya faktor pendukung berupa pengawasan rutin dan insentif Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) yang menambah motivasi pegawai. Meskipun demikian, beberapa kendala teknis seperti error sistem, masalah jaringan tidak bisa lepas dari penggunaan absensi online dan perlunya pembaruan infrastruktur teknologi masih perlu diatasi agar implementasi absensi online dapat berjalan optimal. Secara keseluruhan, penerapan absensi online dinilai efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di RSUD Noongan.

Kata kunci: Absensi Online, Disiplin Kerja, Efektivitas, Manajemen SDM, RSUD Noongan

Abstract: *This research aims to analyze the effectiveness of implementing an online attendance system in improving employee work discipline at RSUD Noongan. The background of this research arises from the challenges faced by health institutions in maintaining employee discipline, particularly punctual attendance, which can affect the quality of services provided to the community. This research employs a qualitative method with data collection techniques including observation, in-depth interviews with nine informants consisting of employees, and involving two community members to strengthen the research findings, as well as documentation. The results show that the implementation of the online attendance system through the e-pegawai application, which has been used since 2020, contributes to increased transparency and accountability in recording attendance, encourages employees to be more responsible and punctual, and facilitates attendance monitoring. The findings also indicate supporting factors such as*

Article history
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 1233
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

routine supervision and the provision of Performance Allowance (TPP) incentives that further motivate employees. However, several technical obstacles, such as system errors and network issues, are inevitable in the use of online attendance, and the need for technological infrastructure upgrades must still be addressed to ensure optimal implementation. Overall, the implementation of the online attendance system is considered effective in improving employee work discipline at RSUD Noongan.

***Keywords**: Online Attendance, Work Discipline, Effectiveness, Human Resource Management, RSUD Noongan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas kinerja individu dalam organisasi. Proses ini dilakukan melalui pemberian pelatihan, pendampingan, serta strategi pengembangan yang tepat, sehingga seluruh aktivitas kerja dapat berjalan secara sinergis untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Edison Ermon, Dkk, (2022:10). Keberhasilan suatu organisasi dalam era globalisasi yang se makin kompetitif ditentukan oleh teknologi dan kuantitas tenaga kerja, Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah elemen fundamental dalam pelaksanaan tugas di dalam suatu organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi di antara pegawai berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Disiplin yang baik mencerminkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab yang diemban, pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Dengan demikian, kondisi ini berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Melinda Pramestianingrum, 2024). Dalam konteks instansi pemerintahan atau pelayanan publik, seperti rumah sakit, kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan masyarakat. Ketidakdisiplinan pegawai dapat berakibat pada terganggunya pelayanan, menurunnya kepercayaan masyarakat, serta berkurangnya efisiensi dan efektivitas operasional instansi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu sistem absensi yang diterapkan oleh suatu instansi. Absensi yang tidak dikelola dengan baik, baik secara manual maupun berbasis teknologi, dapat mengarah pada ketidaktepatan pencatatan kehadiran pegawai. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan ketidakhadiran, dan mengurangi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, dengan penerapan sistem absensi yang tepat, terutama sistem absensi online, diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kedisiplinan pegawai.

Dalam upaya meningkatkan efisiensi dan akurasi pencatatan kehadiran, RSUD Noongan telah mengimplementasikan sistem absensi online melalui web dan aplikasi e-pegawai sejak Tahun 2020. Aplikasi ini tidak hanya berfungsi untuk mencatat kehadiran, tetapi juga dilengkapi dengan fitur E-Kinerja yang memungkinkan kinerja pegawai secara lebih efektif. Selain itu dalam memperkuat efektifitas kehadiran pegawai, untuk kegiatan apel yang dilaksanakan setiap hari kerja diterapkan absensi manual dengan tanda tangan (TTD).

Tenaga medis yang bekerja di RSUD Noongan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Untuk memastikan operasional rumah sakit berjalan dengan baik, bagian kepegawaian dan umum bertanggung jawab dalam mengatur

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

jadwal atau shift kerja tenaga medis. Namun, dalam praktiknya, sering kali ditemukan masalah terkait absensi online yang dapat mengganggu efektivitas manajemen kehadiran. Salah satu isu utama adalah kesalahan sistem yang menyebabkan tenaga medis yang sebenarnya hadir terdaftar sebagai tidak hadir. RSUD Noongan baru saja menerapkan kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) pada tanggal 9 April 2025, dengan syarat pegawai harus melakukan dokumentasi dengan fitur time stamp dan pihak Sumber Daya Manusia mengirimkan hasil fisik ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Kebijakan ini menunjukkan komitmen RSUD Noongan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pegawai, serta meningkatkan fleksibilitas dalam lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Efektifitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disipin Kerja Pegawai di RSUD Noongan ".

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Abensi Online dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di RSUD Noongan
2. Untuk mengetahui dan menganilisis apa saja dampak dari penerapan Absensi Online pada pegawai di RSUD Noongan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Proses ini juga melibatkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya individu, seperti lecerdasan, bakat, minat, dan motivasi perlu terus ditingkatkan secara maksimal dalam perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Juhaeti, 2024:1).

Efektivitas

Menurut Darmawan (2023:212), efektivitas yaitu tingkat pencapaian tujuan penelitian yang telah ditetapkan dapat diukur melalui penggunaan metode penelitian yang sesuai dan pemanfaatan sumber daya yang memadai. Efektivitas Mengacu pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan, yang terealisasi dari harapan yang diinginkan, efektivitas juga dapat diukur dari seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, dan sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Maskur (2024:4) mendefinisikan disiplin kerja sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kualitas kinerja di suatu instansi. Setiap kebijakan yang diterapkan di perusahaan umumnya mencakup aspek disiplin, mengingat peran pentingnya dalam mencapai standar kinerja yang optimal. Sikap disiplin kerja tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertata dan kondusif. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Absensi Online

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Absen artinya ketidakhadiran, namun dalam dunia kerja perusahaan, perkantoran, pemerintahan absensi adalah pencatatan atau rekaman waktu hadir pegawai. Absensi merupakan metode pencatatan kehadiran individu atau karyawan yang menjadi bagian dari laporan suatu institusi.

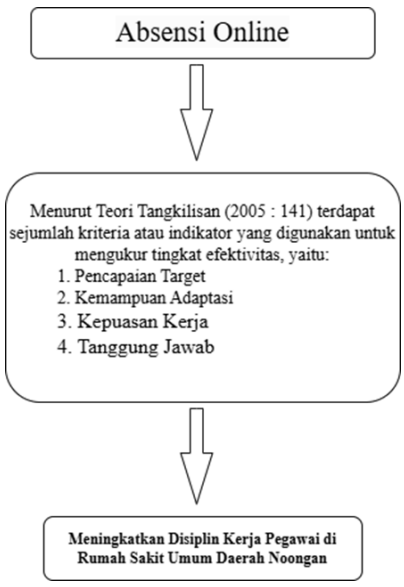
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Wulandini Dalimunthe pada Tahun (2022) menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi online berhasil meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hasil penelitian mengindikasikan, karyawan merasa termotivasi dan bertanggung jawab terhadap kehadiran setelah sistem ini diterapkan.

Selanjutnya, Penelitian Alvi Ismatul Hawa, Binti Azizatun Nafi'ah (2024) Sistem absensi online di PT Jatim Grha Utama secara signifikan meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan mempermudah pencatatan kehadiran dan mendorong tanggung jawab individu. Meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, sistem ini berhasil menciptakan budaya disiplin kerja yang lebih baik, menegaskan pentingnya teknologi dalam manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja di era digital.

Selain itu, Penelitian Santi Rianti, Jamaludin (2023) Terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, tidak hanya mempermudah proses pencatatan kehadiran, tetapi juga meningkatkan kesadaran pegawai mengenai pentingnya disiplin waktu. Akses yang mudah melalui aplikasi di smartphone mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran mereka. Meskipun terdapat beberapa tantangan, seperti masalah teknis dan kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang kurang akrab dengan teknologi, secara keseluruhan, penerapan sistem ini berhasil membangun budaya disiplin yang lebih baik di lingkungan rumah sakit..

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam dan analisis subjek penelitian untuk mengumpulkan data terkait. Pendekatan ini membuka peluang untuk memperluas cakupan penelitian (*research scope*), asalkan situasi di lapangan mendukung, meskipun dalam batasan ruang dan keragaman yang terbatas. Melalui pendalaman eksplorasi teoretis yang menyeluruh dan perolehan pengetahuan yang ekstensif, peneliti dapat berinteraksi langsung dengan informan melalui wawancara. Analisis mendalam terhadap tanggapan mereka kemudian akan memberikan kontribusi signifikan pada topik penelitian dan memperkaya pemahaman secara keseluruhan.

Informan Penelitian

Informan adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai suatu masalah tertentu, sehingga dari mereka peneliti dapat memperoleh informasi yang jelas, akurat, dan dapat dipercayai. Informan dalam penelitian ini yaitu informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci adalah pihak yang memiliki pengetahuan menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti. Sementara itu, informan pendukung berfungsi sebagai sumber informasi tambahan yang relevan dan dapat melengkapi data yang diperoleh dari informan lainnya.

Jenis Data dan Sumber

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui sumbernya yaitu responden atau informan yang bersangkutan. Data sekunder yaitu data yang didapatkan oleh peneliti dari sumber yang sudah ada sebelumnya, dimana peneliti bertindak sebagai pihak kedua (Trisliatanto, 2020:135).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, dalam penelitian ini dilakukan secara langsung di lokasi penelitian dengan cara mengamati serta mencatat fenomena yang berkaitan dengan objek kajian. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperoleh gambaran nyata mengenai efektivitas penerapan absensi online dalam upaya meningkatkan disiplin kerja di RSUD Noongan.
2. Wawancara, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan untuk menggali informasi mendalam terkait masalah yang ingin diteliti. Proses wawancara dilakukan secara langsung dan tatap muka, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan keterangan yang lebih mendalam dan jelas dari informan.
3. Dokumentasi dapat didefinisikan sebagai proses pengumpulan catatan mengenai peristiwa yang telah terjadi. Catatan tersebut dapat berupa tulisan, gambar, foto, atau karya-karya penting yang dihasilkan oleh individu atau lembaga tertentu. Sugiyono (2020:124)

Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan untuk menganilis data yaitu metode Miles dan huberman dalam Sugiyono (2022:498) ada tiga jenis kegiatan dalam analisis data kualitatif yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data, proses yang dilakukan untuk menyaring dan memilih data yang relevan. Proses

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ini berlangsung sepanjang penelitian dilakukan, mulai dari saat peneliti berada di lapangan hingga laporan akhir disusun.

2. Penyajian Data, Peneliti akan menyajikan data dengan cara menganalisis data dan menyajikan informasi dalam bentuk teks naratif, gambar, tabel dan foto, sehingga peneliti lebih mudah memahami data yang ada
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi, Rumah Sakit Umum Daerah Noongan menjadi lokasi peneliti akan menganalisis data, penarikan kesimpulan, dan memvalidsi temuannya. Peneliti juga akan memperoleh bukti-bukti yang mendukung verifikasi data.

Keabsahan Data

Arnild Mekarisce (2020) Keabsahan data adalah data sama yang diperoleh peneliti dan tidak berbeda dengan data yang sesungguhnya dalam objek penelitian sehingga keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggung jawabkan. Ada empat jenis pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif, antara lain: *Credibility, Transferability, Dependability, Confirmability*.

1. Uji *Credibility* (Kredibilitas) atau derajat kepercayaan yaitu uji yang digunakan untuk memaparkan bahwa hasil penelitian yang ditampilkan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya terjadi di lokasi penelitian.
2. Uji *Transfemability* (Keteralihan), yaitu bahwa hasil penelitian dapat direalisasikan atau digunakan pada keadaan lain yang mempunyai sifat dan konteks yang relatif sama.
3. Uji *Dependability* (Ketergantungan), yaitu pengujian yang dilakukan dengan mengadakan audit terhadap semua tahap penelitian mulai dari menentukan masalah dan sumber data, pnegambilan data, analisi data, memeriksa keabsahan data, serta penarikan kesimpulan.
4. Uji *Confirmability* (Kepastian) atau konfirmabilitas, yaitu menguji semua proses atau tahapan serta hasil penelitian sehingga menghasilkan suatu kepastian atau kebenaran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Penerapan Absensi Online

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di RSUD Noongan, dapat dilihat dari indikator efektivitas menurut teori Tangkilisan (2005:141), yaitu sebagai berikut:

1. Pencapaian Target

   Pencapaian target merujuk pada sejauh mana suatu instansi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan, sehingga tujuan tersebut dapat terwujud dengan baik. Teori Tangkilisan mengenai pencapaian target tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang dilalui untuk mencapai tujuan tersebut. Di RSUD Noongan, proses ini melibatkan perubahan kebiasaan. Pegawai kini termotivasi untuk datang lebih awal sebelum apel pagi dimulai, sebuah kebiasaan yang tidak hanya menghindari keterlambatan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih terorganisir sejak awal hari. Ini menunjukkan bahwa sistem absensi online telah berhasil merealisasi nilai-nilai kedisiplinan dalam diri setiap pegawai. Melalui hasil wawancara dari salah satu informan yang mengatakan bahwa:

   > *‘‘Ini absensi online mampu kaseh hasil maksimal. Penerapan ini beking pegawai disini pe disiplin kerja deng kinerja meningkat, karena nda ada pegawai yang mo*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

buang-buang waktu percuma mar pake waktu sebaik mungkin for jalankan dong pe tugas masing-masing".

Terjemahan: "Absensi online yang diterapkan di RSUD Noongan mampu memberikan hasil yang

maksimal. Penerapan absensi online membuat disiplin pegawai yang meningkat. Dengan penerapan absensi online dikalangan pegawai RSUD Noongan, meningkatkan kinerja pegawai karena tidak ada waktu yang terbuang percuma tetapi memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menjalankan setiap tugasnya masing-masing."

Sistem absensi online secara efektif berfungsi sebagai alat monitoring dan evaluasi kerja yang objektif. Data kehadiran dan keterlambatan yang terekam secara otomatis menjadi indikator kunci kinerja yang tidak dapat dimanipulasi. Ini memberikan dasar yang kuat bagi Sub Bagian Kepegawaian, Pengembangan SDM dan Umum untuk mengambil keputusan bahwa TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai) akan dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan. Mekanisme ini menciptakan hubungan yang kuat dan disiplin yang baik mengarah pada pencapaian target, dan pencapaian target yang optimal akan berujung pada kompensasi yang layak. Dengan demikian, teknologi tidak hanya menjadi alat administratif, melainkan telah terintegrasi sebagai bagian integral dari sistem *reward* and *punishment* di RSUD Noongan.

2. Kemampuan Beradaptasi

Kapasitas individu atau kelompok untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan sosial, ekonomi, atau budaya. Kemampuan beradaptasi diimplementasikan oleh RSUD Noongan yaitu dengan diterapkannya penggunaan absensi online, sebagai akses laporan kehadiran dan juga kinerja pegawai yang ada di RSUD Noongan. Hasil wawancara dengan informan yang mengatakan bahwa

''Awal torang pake ini absensi online di tahun 2020, waktu satu dunia menghadapi wabah virus corona yang bawah dampak di berbagai sektor termasuk yang paling bertarung nyawa yaitu Rumah Sakit khususnya di RSUD Noongan. Pegawai RSUD Noongan beradaptasi cukup bae, walaupun waktu awal ada kendala nyanda tau cara pake namun secara bertahap pegawai disini mampu berusaha dan menyesuaikan diri."

Terjemahan: ''Awal diterapkan absensi online ini di tahun 2020, pada saat dunia dihadapi dengan wabah virus corona yang berdampak diberbagai sektor termasuk sektor Rumah Sakit khususnya di RSUD Noongan. Kemampuan beradaptasi pegawai RSUD Noongan terhadap sistem absensi online cukup baik. Meskipun pada awalnya ada beberapa kendala, seperti ketidaktahuan teknis cara penggunaan namun secara bertahap para pegawai mampu menyesuaikan diri." . RSUD Noongan tidak hanya menghadapi tantangan operasional dalam penanganan virus Covid-19, tetapi juga harus mengimplementasikan perubahan internal yang fundamental. Meskipun pada awalnya terdapat kendala dan ketidaktahuan teknis mengenai cara penggunaan, pegawai RSUD Noongan secara bertahap menunjukkan kemampuan beradaptasi yang baik.

Adaptasi bukan sekadar respons pasif terhadap perubahan, melainkan sebuah proses aktif yang melibatkan kemauan dan usaha. Konteks pandemi berfungsi sebagai pemicu yang mempercepat proses adaptasi. Pegawai menyadari bahwa teknologi digital tidak lagi menjadi pilihan, melainkan sebuah keharusan untuk menjaga keberlangsungan operasional dan keselamatan kerja. Dalam situasi krisis, pegawai didorong untuk keluar dari zona nyaman dan mengembangkan kompetensi baru. Data

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ini membuktikan bahwa efektivitas organisasi, seperti yang dikemukakan Tangkilisan, sangat bergantung pada fleksibilitas dan ketahanan sumber daya manusianya.

3. Kepuasan Kerja

Suatu kondisi sikap atau emosional positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang dia lakukan akan mempengaruhi peningkatan kinerja, motivasi dan produktivitasnya.

> *''Ini sistem absensi online memang sangat membantu kita kalo beking laporan-laporan absensi, karena samua ta input otomatis di sistem pusat yang hanya boleh kita akses. Kalo pegawai lainnya Cuma boleh ba akses absen maso deng pulang, cuti dan sebagainya, mar kalo kita boleh lia samua rekapan-rekapan absensi samua pegawai disini. Kalo mo lia dorang pe rekapan bulanan biasa ja bilang laporan transaksi. Itu langsung dapa tau jam berapa dia ba absen maso deng absen pulang. Pegawai disini tergolong banyak kalo pake absen manual sama lalu makan banya waktu for cek ulang, mar pas pake ini absensi online jadi hemat waktu deng gampang kalo mo cek-cek data karena disistem langsung ta input otomatis."*

Terjemahan: ''Diterapkannya absensi online ini mempermudah saya melakukan laporan-laporan dari segi absen pegawai dan kinerja pegawai karena semua itu langsung terinput di sistem. Jumlah pegawai yang ada di RSUD Noongan cukup banyak, kalau menggunakan manual pasti rekapan-rekapan akan sangat menumpuk dan memakan banyak waktu untuk pengecekan, tetapi dengan adanya sistem absensi online ini mempermudah dan menghemat waktu dalam melakukan pengecekan karena disistem akan langsung terinput secara otomatis ketika pegawai melakukan absen masuk dan absen pulang, dan rekapan untuk 1 (satu) bulan bisa langsung dilihat di sistem sebagai laporan transaksi."

Alasan utama di balik kepuasan ini adalah karena sistem tersebut menjadi alat ukur yang objektif untuk kedisiplinan dan dasar dalam perhitungan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini menciptakan sebuah lingkungan kerja yang adil, di mana setiap upaya dan kedisiplinan dihargai secara konkret. Pegawai yang bekerja keras dan tepat waktu akan mendapatkan TPP yang sesuai, sementara mereka yang kurang disiplin akan menanggung konsekuensinya.

Pendekatan ini sejalan dengan teori keadilan distributif, di mana kepuasan kerja muncul ketika pegawai merasa bahwa hasil yang mereka terima (TPP) sebanding dengan kontribusi mereka (kedisiplinan dan kinerja). Sistem absensi online menghilangkan ketidakjelasan dan perlakuan tidak adil, karena data kehadiran tercatat secara real-time. Hal ini tidak hanya memotivasi pegawai, tetapi juga menciptakan rasa aman dan kepastian.

4. Tanggung Jawab

Dalam konteks penerapan absensi online merujuk kepadakesadaran pegawai untuk mematuhi ketentuan waktu kehadiran dan kepulangan yang telah ditetapkan, serta menjalankan tugas-tugas sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan. '

> *'Tanggung jawab menjadi hal yang harus dilakukan dengan segenap hati. Dan absensi online menjadi suatu hal yang harus dilakukan dengan segenap hati karena ini berkaitan dengan tugas tanggung jawab sebagai pegawai yang harus torang laksanakan. Di sini kita secara pribadi menjalankan tugas dan tanggung jawab, mengikuti aturan aturan dari RSUD Noongan didalamnya, penerapan absensi online yang langsung terhubung dengan BPKSDM Provinsi Sulawesi Utara".*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Terjemahan: "Tanggung jawab menjadi hal yang harus dilakukan dengan segenap hati. Dan absensi online menjadi suatu hal yang harus dilakukan dengan segenap hati karena ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai yang harus kami laksanakan. Di sini, saya secara pribadi menjalankan tugas dan tanggung jawab, mengikuti aturan-aturan dari RSUD Noongan, di dalamnya, penerapan absensi online yang langsung terhubung dengan BPKSDM Provinsi Sulawesi Utara."

Tanggung jawab ini mencakup dua dimensi utama: pelayanan terhadap pasien dan disiplin waktu. Informan menekankan bahwa kesadaran akan tanggung jawab ini didorong oleh konsekuensi yang jelas, yaitu pengaruhnya terhadap penilaian kinerja bulanan. Dengan kata lain, absensi online berfungsi sebagai sistem umpan balik yang langsung dan akuntabel, di mana setiap tindakan (disiplin) memiliki dampak yang terukur (penilaian kinerja).

Dampak Yang Diberikan dari Penerapan Absensi Online

Penerapan sistem absensi online di RSUD Noongan merupakan salah satu perkembangan teknologi administrasi kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen monitoring yang objektif dan transparan, sehingga mampu meminimalisir praktik-praktik manipulatif seperti titip absen atau keterlambatan yang tidak tercatat.

Sistem absensi online yang diterapkan di RSUD Noongan memberikan perubahan signifikan terhadap kedisiplinan dan efektivitas kerja pegawai. Dampak positif yang paling menonjol adalah meningkatnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dalam kehadiran dan pelaksanaan tugas sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Kehadiran sistem ini meminimalkan terjadinya manipulasi data kehadiran serta memudahkan proses rekapitulasi dan evaluasi kinerja secara objektif karena data yang terekam bersifat real-time dan terintegrasi langsung dengan sistem BPKSDM Provinsi Sulawesi Utara. Beberapa informan juga mengungkapkan bahwa sistem ini mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja karena data kehadiran menjadi salah satu dasar dalam penentuan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP).

Namun demikian, penerapan absensi online ini juga tidak terlepas dari beberapa kendala teknis yang menjadi dampak negatif dalam pelaksanaannya. Mayoritas informan menyatakan bahwa gangguan jaringan internet, error, server down pada sistem menjadi kendala utama. Sebagai solusi jika terjadi hal demikian, pegawai harus melakukan dokumentasi kehadiran secara manual atau meminjam perangkat milik rekan kerja yang memiliki koneksi lebih stabil, dan kemudian melapor ke Sub Bagian Kepegawaian untuk klarifikasi data kehadiran. Meskipun demikian, tantangan teknis tersebut masih dapat diatasi dan tidak mengurangi manfaat utama dari sistem absensi online dalam menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, tertib, dan transparan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Target: Efektif mendorong kehadiran tepat waktu dan kepatuhan jadwal, karena absensi otomatis terhubung langsung dengan penilaian kinerja dan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai).

2. Kemampuan Beradaptasi: Pegawai berhasil menyesuaikan diri dengan teknologi baru sejak 2020, didorong oleh kemauan belajar dan kesederhanaan sistem.
3. Kepuasan Kerja: Meningkat karena sistem memberikan transparansi, efisiensi, objektivitas penilaian, dan menghilangkan praktik curang (titip absen).
4. Tanggung Jawab: Sistem secara signifikan menumbuhkan kesadaran disiplin dan tanggung jawab pribadi, memperkuat integritas profesional pegawai.
5. Dampak Utama: Secara umum, absensi *online* memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan dan akuntabilitas, meskipun perlu perbaikan berkelanjutan pada kendala teknis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak yang berwenang atau yang menjadi pusat sistem absensi online, diharapkan dapat memperbaiki gangguan server atau upgrade versi sistem yang seringkali tidak bisa diakses oleh pegawai maupun operator absensi online di RSUD Noongan.
2. Bagi instansi diharapkan melakukan pengadaan pemasangan WiFi di beberapa bagian rumah sakit yang belum bisa terjangkau dengan WiFi yang ada di bagian kantor, agar pegawai yang bekerja di gedung-gedung tertentu bisa mengakses WiFi dan bisa melakukan absensi tanpa menggunakan jaringan data yang seringkali mengalami gangguan.

DAFTAR PUSTAKA

Dalimunthe, N. W. (2022). Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Universitas Medan Area. https://doi.org/10.1234/umadissertation.dalimunthe2022

Darmawan, D, Febryanti W., Siregar H. (2022). Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di UPTD Latihan Kerja Kabupaten Tangerang. Vol. 7 No 1 Hlm. 35

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. ke-4). Bandung: CV Alfabeta.

Hawa, A. I., Nafi'ah, B. A (2024). Efektivitas Penerapan Absensi Online (JGU Attendance) Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di PT Jatim Grha Utama. https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/2594

Juhaeti, & Dkk. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.

Maskur, H & Dkk. (2024). Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment. Banjarmasin:
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Mekarisce, A., A. (2020) "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang
Kesehatan Masyarakat," Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat. 12(3), 2085-4366. https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pramestianingrum, M., & Andi, A. (2024). ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DI KOTA BOGOR. 2(4),2982-2993. https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/download/1233/942

Rianti, S., & Jamaludin. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi E-Office Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Rsud Datu Kandang Haji Kabupaten Balangan. Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, 6(2),719-723. https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/850

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Manajemen. Penerbit: Alfabeta, Bandung.

Trisliatanto, D.A. (2020) Metedologi Penelitian: Paduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah. Yogyakarta: Penerbit Andi