

**PENERAPAN SISTEM APLIKASI *PLN DAILY* UNTUK
KEDISIPLINAN ABSENSI PEGAWAI PT PLN (Persero)
UTLG SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun oleh :

ARIO AJI WICAKSONO

NIM 18.13.0007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2022

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Ario Aji Wicaksono

NIM : 18130007

Progdi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari ditemukan bahwa Skripsi saya adalah plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan / menanggalkan gelar kesarjanaan saya atau saya bersedia diberi sanksi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Surakarta, 28 Januari 2022

Yang


METERAI
TEMPEL
35B03AJX389445018
Ario Aji Wicaksono

PERSETUJUAN

Nama : Ario Aji Wicaksono

NIM : 18.13.0007

Proydi : SI Manajemen

Judul : PENERAPAN SISTEM APLIKASI PLN DAILY UNTUK
KEDISIPLINAN ABSENSI PEGAWAI PT PLN (PERSERO) ULTG
SURAKARTA

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A.

Menyetujui,

Pembimbing

Ari Susanti, S.Pt., M.M.

PENGESAHAN

Nama : Ario Aji Wicaksono
NIM : 18130007
Progdi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENERAPAN SISTEM APLIKASI *PLN DAILY* UNTUK
KEDISIPLINAN ABSENSI PEGAWAI PT PLN (PERSERO)
ULTG SURAKARTA

Telah disetujui dan disahkan dihadapan Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta, guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat gelar Sarjana
Manajemen.

Hari : Rabu

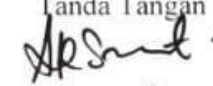
Tanggal : 23 Februari 2022

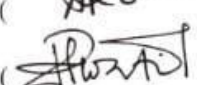
Tim Penguji

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.

Anggota : Ida Ayu Kade, R.K., S.E., M.M.

Tanda Tangan

()

()

Mengetahui,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta



Dr. Pardi, SE., M.M., M.H.

MOTTO

“Untuk mendapatkan hal-hal besar, dibutuhkan disiplin yang lebih besar”

“Jangan ragu mengambil kesempatan di masa muda. Habiskan kegagalanmu selagi muda”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tua saya yang selalu memberikan do'a, dukungan serta motivasi baik secara moril maupun materil.
2. Ibu Ari Susanti, S.Pt.,M.M sebagai dosen pembimbing yang telah membantu dalam mengerjakan Skripsi.
3. Sahabat dan seluruh teman kampus yang telah mendukung saya selama pembuatan Skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Rabbul Izati, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada kita, sehingga skripsi yang berjudul “PENERAPAN SISTEM APLIKASI *PLN DAILY* UNTUK KEDISIPLINAN ABSENSI PEGAWAI PT PLN (PERSERO) ULTG SURAKARTA” ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, yang pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Pardi,SE., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Ibu Ari Susanti, S.Pt., M.M. selaku pembimbing Skripsi
4. Segenap pegawai PT PLN (Persero) wilayah UPT Salatiga khususnya ULTG Surakarta yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktu untuk membantu dalam mendapatkan informasi.
5. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu selama penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan.

Harapan kami semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada khususnya dan bagi dunia pendidikan pada umumnya.

Surakarta, 28 Januari 2022

Penulis,

Ario Aji Wicaksono

ABSTRAK

ARIO AJI WICAKSONO, 18130007, 53 HALAMAN, PENERAPAN SISTEM APLIKASI *PLN Daily* UNTUK KEDISIPLINAN ABSENSI PEGAWAI PT PLN (PERSERO) ULTG SURAKARTA

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh PT PLN (Persero) yang menerapkan absensi pegawai dengan sistem aplikasi bernama *PLN Daily* dalam rangka meningkatkan kedisiplinan absensi pegawainya. Dimana sebelumnya PT PLN (Persero) menerapkan absensi dengan sistem *fingerprint*. Penggunaan mesin *fingerprint* tersebut dinilai kurang efektif dikarenakan pegawai yang melaksanakan perjalanan dinas dan juga pegawai dengan sistem kerja *shift* tidak bisa melakukan absensi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan absensi dengan sistem aplikasi *PLN Daily* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta dalam melaksanakan absensi. Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan kepustakaan. Untuk objeknya adalah aplikasi *PLN Daily*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan absensi dengan sistem aplikasi *PLN Daily* serta pengaruh *Pay For Performance* dengan kedisiplinan absensi dapat membentuk kedisiplinan pegawai dalam melakukan absensi.

Kata Kunci : Absensi, PLN Daily, Kedisiplinan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	6
1. Objek Penelitian.....	6
2. Jenis dan Sumber Data.....	6
3. Metode Pengumpulan Data.....	7
4. Teknik Analisis Data.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Absensi.....	11
2. Sistem.....	14

3. Aplikasi	15
4. Kedisiplinan	15
5. Remunerasi	17
B. Penelitian Terdahulu	19

BAB III : PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum.....	22
1. Profil PT PLN (Persero) ULTG Surakarta.....	22
2. Visi dan Misi PT PLN (Persero)	23
3. Struktur Organisasi	24
4. Uraian Tugas	25
B. Pembahasan.....	28
1. Penerapan Sistem Aplikasi <i>PLN Daily</i>	28
a. Sistem Absensi Pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta	28
b. Tampilan Absensi <i>PLN Daily</i>	29
c. Penggunaan Aplikasi <i>PLN Daily</i>	32
2. Kedisiplinan Absensi Pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta	40
a. Keterkaitan Antara Aplikasi <i>PLN Daily</i> Dengan Remunerasi	40
b. Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Dalam Penggunaan Aplikasi <i>PLN Daily</i>	43
3. Hambatan Yang Didapat Saat Diberlakukannya Absensi <i>PLN Daily</i>	45

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	46
B. Saran	47

DAFTAR PUSTAKA	48
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	19
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULTG Surakarta.....	24
Gambar 2. Tampilan Awal Aplikasi	29
Gambar 3. Tampilan Menu Beranda Aplikasi	30
Gambar 4. Absensi Di Dalam Lingkungan Tempat Kerja.....	32
Gambar 5. Absensi Di Luar Lingkungan Tempat Kerja	33
Gambar 6. Tampilan Menu <i>History</i>	34
Gambar 7. Tampilan Menu <i>Attendance Approval</i>	35
Gambar 8. Tampilan Menu <i>Absence</i> Dan <i>Absence Approval</i>	36
Gambar 9. Formulir Cuti Dan Ijin Kerja Di <i>PLN Daily</i>	37
Gambar 10. Tampilan Menu <i>Shift</i> Dan <i>Shift Approval</i>	38
Gambar 11. Formulir Pembuatan Jadwal <i>Shift</i> Di <i>PLN Daily</i>	39
Gambar 12. Tampilan Menu <i>Account</i>	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Formulir Pengajuan Cuti Dan Ijin Kerja	51
Lampiran 2. Format Penerimaan Remunerasi Pegawai PT PLN (Persero) ...	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaanya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrument dan pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan, BUMN Seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri manufaktur.

Disisi masyarakat, BUMN merupakan instrument yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga dapat terciptanya kepuasan pelanggan.

PT PLN (Persero) memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Secara tidak langsung perusahaan ini mengalami penumpukan dalam ruang lingkup pekerjaannya meliputi, usaha penyedia perencanaan, pembangunan

sarana penyediaan tenaga listrik, pembangkit, penyaluran, distribusi, serta pembangunan dan pengembangan tenaga listrik.

Setiap tahunnya PT PLN (Persero) mengalami peningkatan dari aspek perencanaan, pembangunan, pemeliharaan, dan lain-lain. Sehingga diperlukan SDM terampil dan disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari perusahaan. Jika semua pegawai dapat menerapkan disiplin kerja, maka semua pekerjaan akan dapat selesai sesuai target yang ditetapkan perusahaan dan kepuasan pelanggan pun dapat dicapai.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya efektivitas kerja, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai PT PLN (Persero) yang dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas manajerial maupun operasional di semua bidang. Pendisiplinan adalah suatu usaha untuk menanamkan nilai atau pemaksaan agar pegawai memiliki kemampuan untuk menaati peraturan. Sedangkan disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan mendapatkan hukuman.

Berkaitan dengan hal tersebut sangat diperlukan sebuah sistem absensi untuk memantau kedisiplinan dari setiap pegawai PT PLN (Persero) dari waktu mulai bekerja sampai waktu pulang kerja. Sistem absensi tersebut tentunya harus seefektif mungkin supaya dapat dengan mudah melaksanakan

pemantauan. Di era digitalisasi ini penerapan absensi dengan sistem aplikasi merupakan salah satu bentuk kemudahan pegawai dalam melaksanakan absensi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai bagian SDM PT PLN (Persero) UPT Salatiga bahwa PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Surakarta pada awalnya menggunakan *fingerprint* yang telah terpasang di kantor ULTG dan juga di Gardu Induk wilayah kerja. Tetapi dalam penerapannya dilapangan, absensi *fingerprint* kurang begitu efektif penggunaannya dikarenakan ada beberapa yang lupa melakukan absensi, saat perjalanan dinas luar kota tidak bisa melaksanakan absensi di tempat kerja lain, dan ada juga yang mesin absensi di beberapa Gardu Induk mengalami kerusakan. Selain itu saat penerapan absensi *fingerprint*, atasan tidak bisa memantau secara langsung absensi para staff nya dikarenakan hanya staff IT yang bisa *mendownload* rekap absensi.

Pada tahun 2019 ketika mulai muncul pandemi *covid-19*, PT PLN (Persero) Pusat yang berlokasi di Jakarta Pusat mengeluarkan nota dinas yang berisi tentang penggantian sistem absensi yang semula menggunakan *fingerprint* yang kemudian menggunakan sistem absensi berbasis aplikasi yang akan diterapkan kepada semua pegawai PT PLN (Persero). Aplikasi tersebut bernama *PLN Daily* dengan sistem kerja berdasarkan pengambilan titik koordinat pengguna melalui *Global Positioning System* (GPS). Sistem absensi

berbasis aplikasi ini bertujuan untuk menghindari penularan *covid-19* secara tidak langsung melalui mesin absensi sidik jari. Selain itu juga untuk menggantikan sistem absensi *fingerprint* yang kurang efektif. Sehingga semua pegawai PT PLN (Persero) diwajibkan mengunduh dan memasang aplikasi *PLN Daily* di *smartphone* masing-masing karena sistem absensi *fingerprint* sudah tidak digunakan lagi.

Pada dasarnya setiap individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Absensi di suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar terciptanya kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan tersebut harus dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan disiplin, seluruh aktivitas pegawai menjadi teratur dan terarah.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul “Penerapan Sistem Aplikasi *PLN Daily* Untuk Kedisiplinan Absensi Pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan absensi dengan sistem aplikasi *PLN Daily* ?
2. Apa saja dampak kedisiplinan pegawai dalam penggunaan aplikasi *PLN Daily* ?
3. Hambatan-hambatan apa yang didapat dalam pelaksanaan absensi dengan aplikasi *PLN Daily* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan absensi dengan sistem aplikasi *PLN Daily*.
2. Untuk mengetahui dampak kedisiplinan pegawai dalam penggunaan aplikasi *PLN Daily*.
3. Untuk mengetahui apa saja hambatan yang didapat saat diberlakukannya absensi dengan sistem aplikasi *PLN Daily*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan juga referensi penelitian tentang absensi karyawan atau pegawai.

2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan tentang absensi dengan aplikasi *PLN Daily* serta menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sistem absensi bagi perusahaan lain untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

E. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yang akan diteliti oleh penulis penerapan sistem aplikasi *PLN Daily* untuk meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta adalah Aplikasi *PLN Daily* yang sudah terpasang di *smartphone* pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta.

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok, atau suatu kejadian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

- a. Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Dalam penulisan ini diperoleh data yang diamati secara langsung melalui aktivitas pegawai ULTG Surakarta menggunakan aplikasi *PLN Daily* dan juga wawancara dengan pegawai PT PLN (Persero) bagian staff SDM wilayah kerja UPT Salatiga.
- b. Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2017). Data diperoleh secara tidak langsung melalui media, dan keterangan lain yang berhubungan dengan absensi pegawai.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yang ditemukan oleh Sugiyono (2017) yang terdiri dari wawancara, observasi, dokumentasi dan Kepustakaan atau gabungan.

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik wawancara disini dilakukan dengan tanya jawab kepada pegawai PT PLN (Persero) bagian staff SDM UPT Salatiga.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengolahan data yang mempunyai ciri yang lebih spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung penggunaan aplikasi *PLN Daily*.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen ini bisa dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumentasi seseorang. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan gambar tampilan penggunaan absensi aplikasi *PLN Daily* dan contoh formulir cuti atau ijin kerja dan formulir remunerasi.

4. Kepustakaan

Kepustakaan merupakan teknik perolehan data melalui studi literatur yang diperoleh dengan membaca buku, laporan serta situs internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Teknik Analis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang penting serta mana yang perlu dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dimana terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut.

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan penyederhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan.

b. Penyajian data

Penyajian data yang sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk naratif. Penyajian-penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada rumusan masalah secara tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Absensi

Absensi adalah suatu kegiatan pengambilan data guna mengetahui suatu kehadiran dan ketidakhadiran seorang karyawan perusahaan, (Setiawan, 2017). Erna dalam Fadila & Septiana, (2019) mengungkapkan bahwa absensi ialah kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut (Zukirah ,2016) menjelaskan bahwa absensi sidik jari (*Fingerprint*) adalah salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan kedisiplinan kerja. Sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi, sehingga proses yang dilakukan dapat menghasilkan suatu laporan dengan cepat dan tepat.

Absensi *online* adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan *system cloud* yang terhubung dengan *database* secara *realtime* dimana *system cloud* tersebut menyimpan

data secara otomatis yang kemudian data tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet (Tarry Andini, 2019).

System Cloud adalah suatu model yang memberikan kenyamanan akses jaringan permintaan beberapa pengguna untuk berbagai sumber daya komputasi. *System cloud* pada dasarnya penggunaan internet *service* untuk mendukung proses bisnis. *System cloud* memberikan solusi pada permasalahan kebutuhan teknologi informasi baik untuk individu, perusahaan ataupun organisasi pemerintah (Maulana dan Suharyanto, 2018).

Definisi dari *database* atau basis data ialah kumpulan data yang disusun dalam bentuk tabel yang saling berkaitan atau berdiri sendiri yang kemudian disimpan secara bersama pada suatu media. Basis data bisa digunakan untuk suatu program aplikasi secara optimal. Data yang tersimpan tidak akan mengalami ketergantungan pada program yang akan digunakan.

Adapun tujuan dari penerapan absensi *online*, yaitu:

1. Memberikan kemudahan bagi karyawan yang bekerja pada luar kantor;
2. Memberikan kemudahan bagi karyawan dalam pengajuan cuti;
3. Memberikan informasi yang cepat kepada karyawan maupun perusahaan tentang keberlangsungan kinerja.

Indikator absensi *online* yang dikemukakan oleh (Sleekr, 2018) meliputi :

1. Peningkatan Produktivitas

Ada berbagai cara perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya ialah ,melalui perbaikan sistem pada metode absensi karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak lain dari karyawan. Tingkat keefektifan dan efisiensi metode absensi juga berdampak pada loyalitas karyawan sehingga bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Praktis

Baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar hendaknya perlu menerapkan absensi online karena metode tersebut sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir karyawan, khususnya dari segi administratif. Serta tidak ada biaya perawatan untuk pengadaan perawatan absensi.

3. Efisien

Absensi *online* bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan memulai sebuah proses kinerja.

4. Transparansi

Sistem absensi *online* menciptakan transparansi antar karyawan karena dapat memastikan gaji yang diperoleh oleh karyawan melalui absensi

serta mengetahui jumlah izin cuti yang diperoleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui *smartphone*.

5. Tingkat keamanan tinggi

Tingkat keamanan yang tinggi pada metode absensi *online* sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan absensi, karyawan harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara langsung yang kemudian baru bisa melakukan absensi. Hal tersebut sangat menekan tidak adanya kecurangan pada saat melakukan absensi dan pengajuan izin cuti.

2. Sistem

Menurut (Romney dan Steinbart, 2017) sistem adalah suatu rangkaian yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dimana sistem biasanya terbagi dalam sub sistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.

Menurut (Fery Wongso, 2016) sistem adalah kumpulan atau rangkaian komponen-komponen yang saling berhubungan, bekerja sama dan saling berinteraksi untuk mencapai satu tujuan dengan melalui tiga tahapan yaitu *input* (masuk), proses dan *output* (keluar).

3. Aplikasi

Menurut (Syani & Werstantia, 2019) aplikasi adalah sebuah perangkat lunak yang berisi sebuah *coding* atau perintah yang dimana bisa diubah sesuai dengan keinginan.

Menurut (Sari, 2017) aplikasi adalah sebuah perangkat lunak yang dimana tujuannya adalah agar bisa melayani setiap aktivitas komputerisasi yang dilakukan oleh pengguna.

Aplikasi *PLN Daily* merupakan aplikasi untuk absensi seluruh pegawai PT PLN (Persero). Setelah diperbarui ke versi 2, di aplikasi ini juga terdapat fitur informasi vaksin pegawai yang bersangkutan dan fitur konsultasi *online* tentang *covid-19*. Untuk menggunakan aplikasi ini pegawai harus masuk dengan *username* dan *password* akun *webmail* pegawai. *Webmail* pegawai merupakan email yang digunakan pegawai untuk menerima informasi tentang perusahaan.

4. Kedisiplinan

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit

bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Gandhi, 2017) Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab.

Menurut (Lijan Poltak Sinambela, 2018) Beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharuskan bertanggung jawab dan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator, yaitu :

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya

5. Etika bekerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai.

5. Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Fachruddin dan Mukhti, 2016) Tujuan pemberian remunerasi ada 4, yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

2. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara *input* dan *output*

3. Memajukan lembaga atau perusahaan

Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

4. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Pengukuran besar kecilnya remunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang ditetapkan dalam instansi tersebut

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tri Yanto, 2019	Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada Satuan Kebersihan dan Taman Kebun di RSUD Pandan Arang Boyolali	Menyimpulkan bahwa hasil presensi <i>fingerprint</i> pada satuan kebersihan ruang dan taman kebun RSUD Pandan Arang Boyolali telah melakukan presensi dengan tepat waktu antara waktu datang dan waktu pulang kerja.
2	Fattah Fikriyanto, 2019	Pengaruh Tingkat Absensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Alam Indah Pemalang	Tingkat absensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan 'Diduga ada pengaruh tingkat absensi terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Alam Indah

			Pemalang' ditolak atau tidak terbukti.
3	Wahyu Lonny Meiditya Fatwatillah, 2019	Evaluasi Tingkat Kehadiran Dan Perilaku Pegawai Pada Pegawai Kecamatan Gayam Kabupaten Sumenep	Perilaku pegawai sebelum menggunakan mesin absensi <i>fingerprint</i> sudah cukup bagus dan setelah menggunakan <i>fingerprint</i> ini perilaku pegawai lebih menunjukkan sikap professional terhadap tugas pokok dan fungsi setiap pegawai.
4	Rati Wahyuni Tanjung, 2019	Pengaruh Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan	Terdapat pengaruh Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

5	Lina Apriyani, 2020	Implementasi <i>Fingerprint</i> Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim	Berdasarkan hasil penelitian, diberlakukannya absensi <i>fingerprint</i> di PT Berjaya Tapioka, kedisiplinan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini terbukti dengan adanya karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga memiliki semangat dalam mentaati peraturan yang telah diterapkan. Namun, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Hal ini disebabkan masih rendahnya etos kerja karyawan dan ada faktor lainnya.
---	------------------------	--	--

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Dalam penerapannya, pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta dapat dengan mudah melaksanakan absensi masuk kerja dan pulang kerja saat di tempat kerja ataupun saat perjalanan dinas luar kota. Selain itu penerapan absensi dengan aplikasi *PLN Daily* juga mempermudah pegawai untuk melaksanakan absensi dengan sistem kerja *shift* yang berbeda-beda, sehingga dapat membentuk pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta untuk disiplin dalam melaksanakan absensi.
2. Dampak dari kedisiplinan absensi menggunakan aplikasi *PLN Daily* adalah adanya pengaruh terhadap *Pay For Performance* yang diterima pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta sehingga kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan absensi dapat terbentuk.
3. Terdapat beberapa hambatan dalam penerapan aplikasi *PLN Daily*, yaitu beberapa pegawai masih belum memahami penggunaan aplikasi *PLN Daily* secara keseluruhan karena kurangnya sosialisasi staff SDM UPT Salatiga kepada para pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta, diperlukannya akses internet yang bagus pada *smartphone* pegawai agar absensi bisa masuk ke sistem.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan lain untuk referensi penggantian sistem absensi manual maupun sistem absensi *fingerprint* ke sistem absensi aplikasi untuk mempermudah para karyawan untuk melaksanakan absensi.
2. Dengan adanya pengaruh nominal *Pay For Performance* dengan kelengkapan absensi diharapkan pegawai PT PLN (Persero) ULTG Surakarta dapat disiplin dalam melaksanakan absensi.
3. Diharapkan staff SDM UPT Salatiga dapat memberikan sosialisasi secara langsung tentang absensi *PLN Daily* dan juga penggunaannya seperti cara penggunaan aplikasi untuk absensi diluar lingkungan kerja, cara pengajuan cuti atau ijin kerja, cara penggunaan absensi sistem kerja *shift* dan juga hal-hal yang berkaitan dengan absensi *PLN Daily*, serta sosialisasi tentang pentingnya untuk melaksanakan absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, Lina. (2020). *Implementasi Fingerprint Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslimah*. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020).
- Edaran Direksi PT PLN (Persero) No 007.E/DIR/2011 *Tentang Tambahan Tunjangan Posisi*.
- Fikriyanto, Fattah. (2019). *Pengaruh Tingkat Absensi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Alam Indah Pemalang*. (Skripsi, Universitas Pancasakti, 2019).
- Gandhi, M. A. (2017). *Penerapan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI) Bandar Lampung*. (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung, 2017).
- Ilmiana, Zukirah. (2016). *Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual Dan Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2016).
- Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 183.K/DIR Tahun 2008 *Tentang Imbalan Kerja Semesteran Tahun 2008*.
- Marshall B. Romney, Paul John Steinbart. (2017). *Accounting Information System Person Education Limited*.
- M. Syani dan N. Werstantia. (2019). *Perancangan Aplikasi Pemesanan Catering Penggunaan Perangkat Mobile*.
- Pengumuman Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No 016.Pm/7500/DIR/1994 *Tentang Jam Kerja Pegawai*.
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No 007.K/DIR Tahun 2008 *Tentang Sistem Remunerasi Pegawai*.
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No 0035.K/DIR Tahun 2014 *Tentang Perubahan Keempat Atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 007.K/DIR/2008 Tentang Sistem Remunerasi Pegawai*.
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No 0038.P/DIR Tahun 2018 *Tentang Struktur Organisasi Dan Formasi Jabatan Pengelola Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan, Dan Lingkungan (K3L) PT PLN (Persero)*.

- PT PLN (Persero) . (2014). *Buku Pedoman Pemeliharaan Transmisi*. Jakarta: PLN.
- PT PLN (Persero). (2021). “Profil Perusahaan”, <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>.
- PT PLN (Persero) Kantor Pusat Divisi Sistem Dan Teknologi Informasi Tahun 2021 *Tentang Buku Panduan Aplikasi PLN Daily Versi 2.00*.
- Sadiah. (2019). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Pratama Se-Bandar Lampung* (Skripsi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, 2019).
- Saputri, Lia. (2020). *Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT CHUBB General Insurance Palembang*, Universitas Tridinanti, Palembang - Sumatera Selatan: E-Jurnal Ekonomi.
- Setiawan, D. R. (2017). *Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor*.
- Sleekr. (2018). *Bagaimana Pengaruh Absensi Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan ?* website : <https://sleekr.co/blog/bagaimana-pengaruh-absensi-karyawan-terhadap-kesuksesan-perusahaan/>
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tarry Andini. (2019). *4 Keuntungan Menggunakan Absensi Online*. <https://www.weefer.co.id/2019/02/4-keuntungan-menggunakan-absensi-online/>
- Taruna Prima Rahardi, Muhammad. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di GH Universal Hotel* (Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, 2019).
- Wahyuni Tanjung, Rati. (2019). *Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019).
- Wongso, Fery. (2016). *Perancangan Sistem Pencatatan Pajak Reklame Pada Dinas Pendapatan Kota Pekanbaru Dengan Metode Visual Basic*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis

Yanto Tri. (2019). *Penerapan Absensi Fingerprint Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan Pada Satuan Kebersihan dan Taman Kebun di RSUD Pandan Arang Boyolali*. (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, 2019).