

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Yayasan Pendidikan Telkom

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) didirikan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Perusahaan Jasa Telekomunikasi terbesar di Indonesia, pada tanggal 23 Mei 1990, dengan tujuan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia professional di industry TIMES (*Telecommunication, Information, Multimedia, Edutainment, and Services*).

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah Yayasan yang memiliki konsep *One Pipe Education System* (OPES) dan tersebar diseluruh wilayah di Indonesia. Hal ini terselenggara atas bergabungnya dua Yayasan dibidang pendidikan yang diprakarsai oleh PT Telekomunikasi Indonesia, TBK (PT Telkom) yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) pada tahun 2015.

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) telah menyelenggarakan lembaga pendidikan selama lebih dari 35 tahun, dimulai dari *Daycare, Play Group, Taman Kanak-kanak (TK)*, Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, sampai dengan Lembaga Pendidikan Tinggi. Disamping itu untuk mendukung kegiatan pendidikan formal, Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) memiliki lembaga riset, lembaga pelatihan, dan lembaga sertifikasi professional yang bekerjasama dengan *Global Partner*. Yayasan pendidikan Telkom (YPT) juga menyediakan laboratorium nyata bagi siswa/i dan mahasiswa/i untuk mengasah kemampuan diberbagai bidang dengan mendirikan perusahaan yang dikelola secara professional. Telkom Schools merupakan perubahan dari Sekolah Telkom Sandhyputra yang dikelola oleh Yayasan Sandhykara Putra Telkom (YSPT). Peluncuran Telkom Schools dilaksanakan di SMK Telkom Jakarta pada tanggal 23 Januari 2014 oleh Dirjen Pendidikan Menengah Kemendikbud RI Prof. Dr. Ir. Achmad Jazidie beserta Dewan Pengurus dan Pembina Yayasan Sandykara Putra Telkom.

Selanjutnya mulai tanggal 21 Maret 2014 berdasarkan arahan dari jajaran Direksi PT Telkom selaku Dewan Pembina, Yayasan Sandhykara Putra Telkom secara resmi digabung dengan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) sehingga Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) selanjutnya menjadi yayasan pengelola Telkom Schools untuk tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) juga memiliki lembaga riset yang sekaligus merupakan lembaga inkubasi bisnis, *Bandung Techno Park*, yang merupakan *Role Model Techno Park* di Indonesia, yang sekarang masuk kedalam Universitas Telkom. *Good Corporate* atau *University Governance* yang didukung oleh strategi *Quality Excellence*, melalui berbagai kebijakan mutu yang mengacu kepada regulasi yang berlaku (diantaranya DIKTI, BAN PT, dsb) dan dikemas dengan ISO 9001:2008 diharapkan dapat meningkatkan kepuasan serta membina hubungan baik jangka Panjang dengan oleh unit usaha yang bergerak di berbagai bidang.

1.1.2 Visi, Misi, Tujuan, dan Budaya Yayasan Pendidikan Telkom

Berikut adalah visi, misi, tujuan, dan budaya dari Yayasan Pendidikan Telkom (YPT):

a. Visi

Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional untuk membentuk insan berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan berstandar internasional.
- 2) Mengembangkan sistem pembinaan untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa.
- 3) Mengembangkan sumber-sumber pendanaan melalui penciptaan peluang, inovasi, dan kreatifitas.

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di tingkat internasional dalam menyelenggarakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk membangun peradaban manusia.
- 2) Menghasilkan sistem pembinaan untuk pembentukan manusia berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa.
- 3) Menghasilkan sumber-sumber pendanaan yang profesional dan berdaya saing ditingkat nasional dalam mendukung pendanaan kegiatan penyelenggaraan lembaga pendidikan.

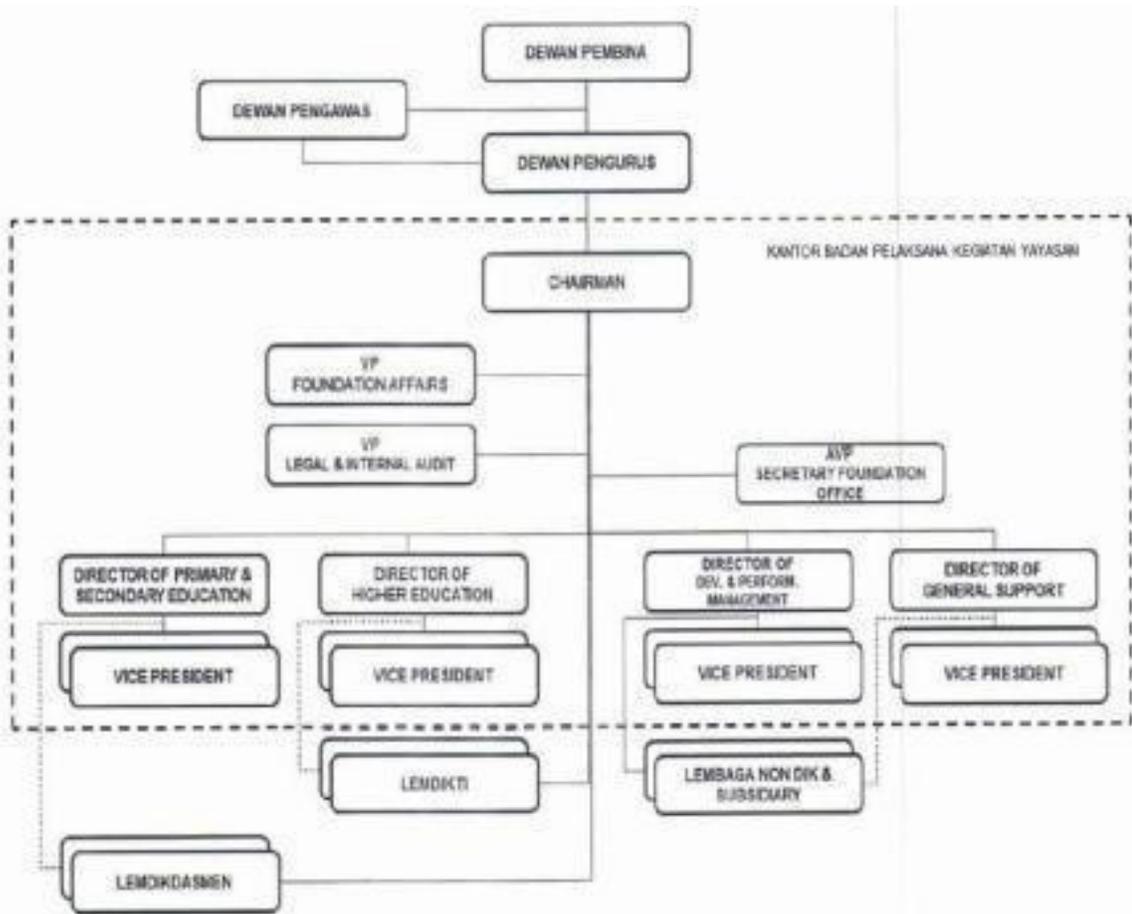
d. Budaya

Budaya Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) diberi nama '*The YPT Way*' yang terdiri atas :

- 1) *Philosophy to the best* yaitu *always the best*. *Philosophy* ini sekaligus sebagai *basic belief* yang terdiri atas nilai-nilai *integrity*, *enthusiasm*, dan *totality*.
- 2) *Principles to be the star* yang berisi nilai-nilai *solid*, *speed*, *smart*. *Principles* ini sekaligus sebagai *Core Values* atau *Great Spirit*.
- 3) *Practices to be the winner*, yang terdiri atas nilai-nilai :
 - a) *Integrity*, menjaga nilai moral dan kode etik secara konsisten
 - b) *Harmony*, mampu menciptakan keselarasan dan soliditas organisasi, unit dan personal dalam beraktivitas dan bekerja, sebagai upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
 - c) *Excellent*, paradigma dan orientasi untuk menjadi yang terbaik dan mencapai hasil terbaik sesuai tujuan organisasi.

1.1.3 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) memiliki struktur organisasi yang terlihat seperti gambar dibawah :



Gambar 1. 1 Sturktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: Kantor YPT

Berikut adalah uraian tugas pokok yang dimiliki oleh setiap bagian :

a. Dewan Pembina

Dewan Pembina memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Keputusan mengenai perubahan anggaran dasar
- 2) Pengangkatan dan pemberhentian anggota pengurus dan anggota pengawas
- 3) Penetapan Kebijakan Umum Yayasan berdasarkan Anggaran Dasar Yayasan

- 4) Pengesahan Program Kerja dan Rancangan Anggaran Tahunan Yayasan
- 5) Penetapan Keputusan mengenai penggabungan atau peleburan Yayasan
- 6) Pengesahan Laporan Tahunan
- 7) Penunjuk likuidator dalam hal Yayasan dibubarkan

b. Dewan Pengawas

Dewan pengawas memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Memasuki bangunan, halaman, atau tempat lain yang dipergunakan Yayasan
- 2) Memeriksa dokumen
- 3) Memeriksa pembukuan dan mencocokkannya dengan uang kas
- 4) Mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh Pengurus
- 5) Memberikan peringatan kepada Pengurus

c. Dewan Pengurus

Dewan pengurus memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Yayasan untuk kepentingan Yayasan
- 2) Pengurus wajib menyusun Program Kerja dan Rancangan Anggaran Tahunan untuk diserahkan Pembina
- 3) Pengurus wajib memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan oleh Pengawas
- 4) Setiap anggota pengurus wajib dengan i'tikad baik dan penuh tanggungjawab menjalankan tugasnya dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5) Pengurus berhak mewakili Yayasan di dalam dan di luar pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian.

d. Chairman (Ketua)

Ketua atau Chairman memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun dan mengusulkan Rencana Strategis Yayasan untuk merealisasikan visi dan misi Yayasan kepada Dewan Pengurus
- 2) Memastikan terimplementasinya Rencana Strategis Yayasan
- 3) Mengusulkan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Yayasan kepada Dewan Pengurus
- 4) Mengusulkan kebijakan operasional dan kebijakan fungsional untuk mendukung pencapaian Rencana Kerja Anggaran (RKA) Yayasan kepada Dewan Pengurus
- 5) Memastikan prinsip *Good Corporate Governance* ditetapkan secara konsisten

e. Director Of Primary & Secondary Education

Director Of Primary & Secondary Education memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Menjadi narasumber dalam penyusunan Rencana Jangka Panjang (RJP), Rencana jangka Menengah (RENSTRA), dan *Annual Message* Yayasan
- 2) Menentukan perencanaan dan *business strategy* untuk me-leverage kemampuan sumber daya lembaga pendidikan dalam mewujudkan *competitive advantage* dan pertumbuhan jangka Panjang Lemdikdasmen berdasarkan RJP dan RENSTRA yang telah ditetapkan oleh Yayasan
- 3) Memastikan ketersediaan Rencana Kerja Manajerial (RKM) & Rencana Kerja Anggaran (RKA) Direktorat PSE dan Lemdikdasmen
- 4) Menetapkan *Calender of Event* (COE) PSE
- 5) Memastikan ketersediaan kebijakan antara lain namun tidak terbatas pada OPES, *Partnership*, penjaminan kualitas Lembaga Pendidikan

f. Director Of Higher Education

Director Of Higher Education memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Menentukan perencanaan dan *business strategy* untuk *me-leverage* kemampuan sumber daya Lembaga Pendidikan dalam mewujudkan *competitive advantage* dan pertumbuhan jangka Panjang dan menengah Lemdikti berdasarkan RJP dan RENSTRA yang telah ditetapkan oleh Yayasan
- 2) Mengusulkan strategi penyediaan *resource & portofolio* layanan Pendidikan Tinggi kepada Ketua badan Pelaksana Kegiatan Yayasan
- 3) Memastikan strategi penyediaan *resource & portofolio* layanan Pendidikan Tinggi dilaksanakan secara konsisten
- 4) Memastikan penyediaan infrastruktur layanan Pendidikan Tinggi di lembaga
- 5) Memastikan *Key Performance Indicators* dapat dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan

g. Director Of Development & Performance Management

Director Of Development & Performance Management memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan *relationship* dengan pemerintah, industry dan komunitas bisnis
- 2) Mengusulkan kebijakan tata kelola hubungan antar Lembaga dan Yayasan
- 3) Memastikan proses evaluasi performansi keuangan dan kesehatan anak perusahaan dilakukan secara cermat dan konsisten
- 4) Melakukan pengawasan terhadap kinerja komisaris Anak Perusahaan yang meliputi RKA, KM, dan pelaksanaan RUPS
- 5) Melakukan *mapping* dan kajian portofolio bisnis untuk semua unit bisnis dibawah naungan Yayasan.

h. Director Of General Support

Director Of General Support memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Menyediakan strategi dan kebijakan fungsional yang mencakup antara lain *Financial Policy, Asset Management & Logistic Policy* serta *Human Capital Policy*
- 2) Menyediakan tata kelola dan mekanisme pengelolaan perencanaan serta pengelolaan *resources* di bidang *Financial, Asset & Logistic*, dan *Human Capital* tingkat YPT Group
- 3) Memastikan strategi pengelolaan *Financial, Asset & Logistic*, dan *Human Capital* dilaksanakan secara konsisten
- 4) Menyediakan kebijakan pengelolaan dana sosial atau CSR dan dana Sisa hasil Usaha (SHU)
- 5) Berkoordinasi atau bekerjasama dengan *Director of Development & Performance Management* dalam hal pengelolaan administrasi di Unit Bisnis

1.1.4. Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) memiliki logo perusahaan seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. 2 Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: www.ypt.or.id

Logo tersebut memiliki makna, yaitu :

- a. Lingkaran (integrated), menggambarkan pertumbuhan yang terintegrasi dan berkelanjutan.
- b. Figur manusia dan lingkaran (harmony), menggambarkan pengembangan insan yang peduli lingkungannya, melakukan kreasi yang progresif dan bermanfaat untuk sesama insan dan lingkungannya.
- c. Pelita penerang dan tanaman berbuah/padi (excellence) :
 - 1) Pelita penerang, menggambarkan keberanian dan keimanan untuk menyebar pendidikan dan pengetahuan yang menerangi publik.
 - 2) Menggambarkan kepribadian produktif dan kreatif, buah dari proses pengelolaan insan yang unggul.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, sering kali kita menemukan masalah yang membuat perusahaan atau organisasi kesulitan dalam mengembangkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. globalisasi adalah sebagai suatu proses kehidupan yang serba luas dan meliputi segala aspek kehidupan, seperti politik, ideologi, sosial budaya, ekonomi yang dapat dirasakan oleh seluruh umat manusia di dunia (Syarbaini, 2015 :262), dengan adanya globalisasi perusahaan diharapkan mampu mengembangkan sumber daya manusianya karena hal tersebut dapat menjadi alat untuk melihat seberapa baik perusahaan dalam mengembangkan produktivitasnya didalam era globalisasi saat ini.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki secara efektif serta efisien supaya dapat meningkatkan kinerja dan performa dari perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2016;193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2016;1) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal itu menjadikan setiap karyawan didalam perusahaan atau organisasi diharuskan untuk menaati peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut, dikarenakan kedisiplinan dari karyawan akan berpengaruh pada performa dari perusahaan apakah mengalami kenaikan maupun sebaliknya.

Disisi lain masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan di lingkungan kerja, maka dari itu perusahaan memerlukan suatu pengawasan terhadap karyawannya yang dapat dinilai dari seberapa disiplin mereka dalam mematuhi jam kerja suatu perusahaan seperti datang dan pulang dari tempat kerja. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja Menurut Afandi (2016;10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara baik dan Tidak pernah mangkir/tidak kerja. Sedangkan Dimensi tanggung jawab kerja mempunyai beberapa indikator seperti Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan dan Membuat laporan kerja harian.

Pada saat ini beberapa perusahaan telah menerapkan berbagai cara untuk mengawasi karyawan mereka dalam hal kedisiplinan, salah satunya adalah Yayasan Pendidikan Telkom dengan memanfaatkan teknologi menggunakan RFID yang mereka gunakan untuk mengawasi kedisiplinan karyawan yang

dapat termonitori secara langsung dengan layar presensi yang diterapkan pada kantor tersebut.

RFID sendiri dapat melakukan kontrol otomatis seperti perekaman untuk absensi. Dengan alat ini mesin mampu merekam dengan kartu ID setiap karyawan yang dapat digunakan perusahaan dalam mengidentifikasi kedisiplinan karyawan setiap saat dalam bentuk kehadiran maupun ketidakhadiran. Penggunaan teknologi ini juga sangat baik karena dapat mengurangi tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan seperti memanipulasi data absensi perusahaan. Karena pada saat belum adanya teknologi seperti RFID ataupun fingerprint dan perusahaan masih menggunakan cara manual terdapat karyawan yang menitipkan absen kepada rekan kerja ataupun pegawai kantor lainnya. Menurut Faisal dalam Asmira (2016) mengatakan bahwa pelaksanaan absensi secara manual (hanya berupa daftar hadir) akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang karyawan setiap hari. Dari pernyataan diatas bahwa dikhawatirkan akan membuat tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaan menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen karyawan dalam bekerja akan berdampak pada disiplin kerja.

Yayasan Pendidikan Telkom telah menjadi salah satu yayasan yang menerapkan layanan absensi RFID seperti pada perusahaan ataupun organisasi lainnya yang telah menggunakan teknologi itu seperti Telkom University. Karena dari hasil pengamatan yang penulis lakukan sistem absensi yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Telkom telah meningkatkan komitmen pegawai didalam tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya seperti ketepatan waktu dalam bekerja dan mengurangi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan dari hasil observasi dengan pegawai di kantor tersebut. Dengan adanya implementasi dari sistem absensi tersebut karyawan menjadi dapat terawasi dengan baik seperti jam masuk kantor dan jam pulang kantor yang dapat dilihat secara keseluruhan pada hari itu apakah karyawan tersebut mengalami keterlambatan ataupun

tidak dan dapat dilihat dari keterlambatan maupun ketidakhadiran dengan alasan apapun, serta tingkat presentase kedisiplinan dalam hal kehadiran dan keterlambatan setiap karyawan dapat dilihat oleh semua karyawan pada Kantor Yayasan Pendidikan Telkom melalui layar presensi tersebut.

Layar absensi juga terpasang pada tempat strategis, seperti pada pintu lakhar depan kantor yang pada umumnya banyak dilalui oleh karyawan dilingkungan kerja sehingga karyawan dapat melihat secara langsung presensi pegawai melalui layar tersebut. Dari hasil absensi, data direkapoleh Yayasan untuk melihat bagaimana tingkat kehadiran dari karyawan yang dapat dibandingkan dengan kinerja setiap karyawannya. Untuk mengetahui secara langsung fenomena yang terjadi di Yayasan Pendidikan Telkom maka penulis membuat Pra-Kuisisioner yang ditujukan kepada pegawai Yayasan tersebut. Berikut ini merupakan Pra-Kuisisioner karyawan Yayasan Pendidikan Telkom yang telah diolah oleh penulis :

TABEL 1. 1
HASIL PRA KUESIONER DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Membantu perusahaan mencapai tujuan dengan disiplin “Selalu tapping absensi RFID tepat waktu dan memaksimalkan target kehadiran masuk kerja selama satu bulan”	5	9	8	8	0	101	150	67%
2	Kemampuan karyawan untuk absensi tepat waktu “Tidak terlambat saat ke kantor”	4	17	8	1	0	116	150	77%

3	Pimpinan memiliki disiplin yang tinggi “Pimpinan memberikan contoh untuk melakukan absensi paling awal”	9	10	10	1	0	116	150	77%
4	Pimpinan dapat memotivasi “pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan supaya datang lebih awal dan pulang tepat waktu (tidak mendahului peraturan”	7	20	3	0	0	124	150	83%
5	Pemberian kompensasi tepat waktu “mendapatkan pemakluman jika tidak tepat waktu”	4	6	5	15	0	104	150	69%
6	Adanya <i>reward</i> dari perusahaan bagi karyawan yang memiliki absensi yang bagus “mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas disiplin yang baik”	3	7	6	14	0	89	150	59%
7	Mesin RFID bersikap adil bagi semua pegawai “Pengaturan mesin RFID berlaku adil bagi semua pegawai”	6	14	10	0	0	116	150	77%
8	Adanya pengawasan sikap “Pimpinan mengawasi attitude karyawan selama bekerja”	7	17	6	0	0	121	150	81%

9	Adanya pengawasan jam kerja “Pulang harus sesuai jam kerja dan harus absen lagi pada mesin RFID”	8	20	2	0	0	126	150	84%
10	Diberlakukannya pemberian teguran “terdapat teguran jika terlambat datang kerja”	7	11	3	9	0	106	150	71%
11	Diberlakukannya pemberian sanksi “Diberikan sanksi jika tidak disiplin waktu”	7	14	9	0	0	118	150	79%
12	Ketegasan bagi karyawan yang melanggar “bagi karyawan yang tidak melakukan absensi RFID diberikan sanksi atau hukuman secara tegas”	7	17	6	0	0	121	150	81%
13	Ketegasan berlaku bagi semua karyawan “tidak ada karyawan yang spesial, semuanya sama”	13	11	6	0	0	127	150	85%
14	Adanya komunikasi yang baik antar karyawan “antar karyawan perdivisi atau antar divisi memiliki hubungan yang baik”	8	15	7	0	0	121	150	81%
15	Hubungan kerja yang harmonis “kerjasama antar karyawan dalam perusahaan berjalan dengan baik”	12	11	7	0	0	125	150	83%

	Rata-rata	77%
--	------------------	------------

Sumber: Hasil dari olah Data Pra-Kuesioner, (2020)

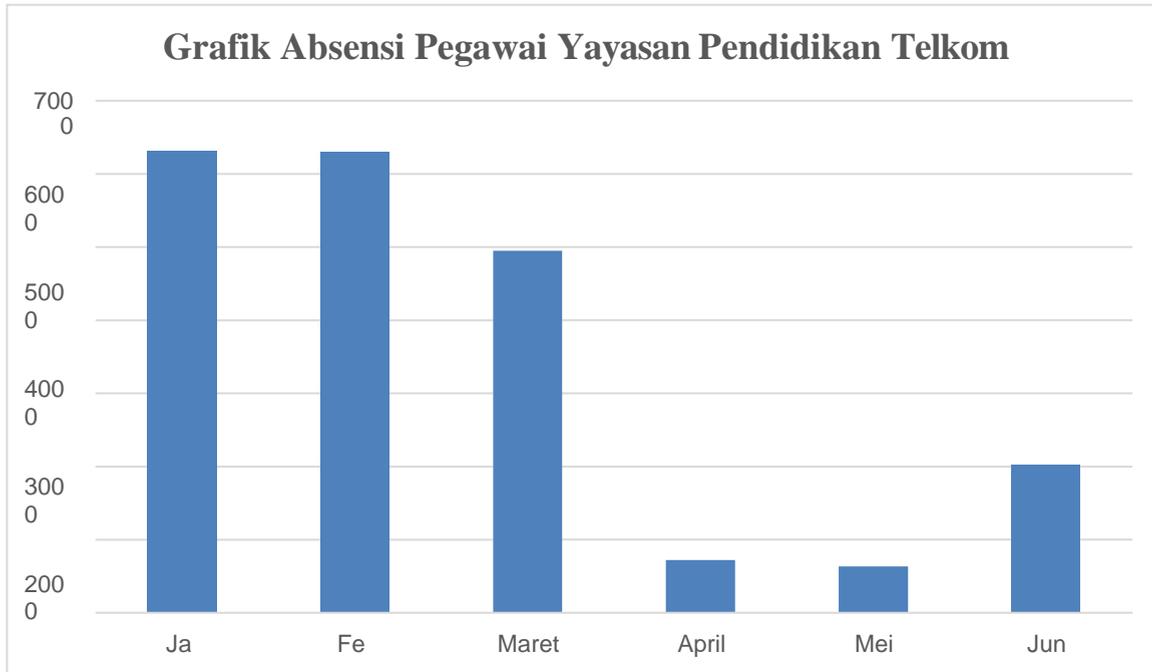
Pra kuesioner disebarkan kepada 30 karyawan YPT. Penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan tingkat disiplin kerja pada karyawan YPT yang akan menjadi faktor mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Melalui hasil data diatas terdapat skor tertinggi pada pernyataan ketegasan berlaku bagi semua karyawan “tidak ada karyawan yang spesial, semuanya sama” sebesar 85%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pihak atasan YPT bersikap tegas terhadap semua karyawan tanpa terkecuali. Kemudian skor paling rendah terdapat pada pernyataan Adanya *reward* dari perusahaan bagi karyawan yang memiliki absensi yang bagus “mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas disiplin yang baik” dengan persentase sebesar 59%. Dapat disimpulkan bahwa didalam perusahaan YPT masih rendahnya reward yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawannya dengan menerapkan disiplin yang baik.

TABEL 1.2
HASIL PRAKUESIONER ABSENSI RFID

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Karyawan lebih merasa mudah saat melakukan absensi	30	0	0	0	0	150	150	100%
2	Mesin RFID lebih akurat dalam merekam data absensi karyawan	16	4	7	3	0	123	150	82%
3	Kesalahan mesin RFID saat karyawan melakukan absensi sangatlah kecil	8	13	4	5	0	104	150	65%

Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

Dari hasil prakuesioner absensi RFID, hasil paling tinggi ada pada pernyataan “Karyawan lebih mudah saat melakukan absensi” dengan skor sebesar 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua karyawan merasa lebih dipermudahkan dalam melakukan absensi menggunakan mesin RFID. Kemudian nilai paling rendah ada pada pernyataan “Kesalahan mesin RFID saat karyawan melakukan absensi sangatlah kecil” sebesar 65%, dapat disimpulkan walaupun mesin RFID tergolong modern dan canggih, namun masih saja bisa melakukan kesalahan.



Sumber: Kantor Yayasan Pendidikan Telkom (2020)

Dari grafik absensi diatas selama bulan januari 2020 sampai bulan juni 2020 berdasarkan total jumlah kehadiran yang telah terekam oleh RFID dari seluruh karyawan selama 6 bulan terakhir, terlihat jelas penurunan grafik yang sangat drastis, dari bulan april sampai bulan juni cenderung menurun yang diakibatkan pandemic corona yang membuat aktivitas kantor berhenti karena sebagian besar pegawai harus bekerja dari rumah (WFH) sampai keadaan membaik untuk bekerja kembali di kantor. Dilihat juga dari kehadiran sebelum terdampak pandemi dari bulan januari sampai maret grafik juga menunjukkan kecenderungan menurun secara perlahan dari kehadiran pada bulan-bulan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sony selaku pegawai dari Yayasan Pendidikan Telkom yang menyatakan bahwa dari hasil rekapitulasi absensi karyawan selama satu bulan yang dilihat berdasarkan data yang telah tersedia. Data absensi tersebut didapatkan dari hasil rekapitulasi absensi dengan tapping kartu ID yang berada di kantor larkhar Yayasan Pendidikan Telkom dan aplikasi myypt yang digunakan pegawai untuk melakukan presensi online dengan platform tersebut, baik atau buruknya tingkat kedisiplinan absensi dari pegawai tersebut dapat menentukan besaran gaji dan tunjangan karyawan yang akan diterima oleh pegawai tersebut yang dapat mempengaruhi besaran gaji yang telah ditetapkan oleh pihak yayasan. Myypt merupakan aplikasi yang dibuat untuk menunjang aktifitas karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Yayasan, berdasarkan dilihat dari perbedaan antara sistem absensi Fingerprint yang digunakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom sebelumnya dan sesudah menggunakan RFID. Kelemahan menggunakan fingerprint adalah tidak bisanya menampilkan data rekapitulasi secara realtime pada layar monitor, penggunaan sistem lebih rumit dan file tidak dapat disinkronisasi, biaya maintenance mahal dan tidak awet, proses perekaman data tidak efektif, sedangkan kelebihan menggunakan fingerprint adalah biaya instalasi yang murah, mudah dikonfigurasi dan diatur, integritas data lebih baik karena menggunakan sidik jari dari masing-masing pegawai.

Kelemahan RFID adalah tidak dapat digunakan ketika koneksi terputus/listrik mati/server bermasalah, integritas data kurang baik karena kemungkinan untuk manipulasi presensi sangat besar, membutuhkan banyak konsumsi listrik dan perangkat, biaya instalasi lebih mahal dan rumit dalam konfigurasi. Kelebihan menggunakan RFID adalah pengolahan data sangat mudah, dapat diremote jarak jauh ketika melakukan maintenance dan perawatan atau perubahan data pegawai, tampilan lebih modern dan mudah dipahami oleh semua user, sudah menerapkan teknologi mutakhir 4.0, data presensi langsung dapat diolah dengan aplikasi lain misalnya untuk keperluan penggajian, keterangan izin/sakit/work from home dan mudah dalam menampilkan informasi umum terkait dengan kepegawaian pada kantor larkhar. Dengan adanya hasil Pra-Kuisisioner dan juga wawancara yang telah dilakukan oleh penulis. Oleh karena itu, penerapan *RFID* di Yayasan Pendidikan Telkom menarik untuk diteliti.

Kesimpulan dari dari latar belakang diatas maka penulis tertarik meneliti bagaimana disiplin karyawan dengan adanya penerapan absensi *RFID* khususnya di Yayasan Pendidikan Telkom yang menjadi fokus penelitian. Dan peneliti memberikan judul pada penelitian ini **“Pengaruh Penerapan Absensi RFID Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom”**.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Bagaimana penerapan absensi RFID di Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) ?
- b. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (YPT)?
- c. Bagaimana pengaruh penerapan absensi RFID terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan layanan absensi RFID di Yayasan Pendidikan Telkom (YPT)
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (YPT)
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan absensi RFID terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Yayasan Pendidikan Telkom (YPT)

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan tentang sistem absensi yang diterapkan oleh yayasan tersebut serta memberi kesempatan kepada penulis untuk menerapkan ilmu dan teori yang sudah dipelajari selama ini. Disamping itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi peneliti maupun Yayasan selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di Yayasan

Pendidikan Telkom yang kedepannya dapat berdampak Yayasan itu sendiri.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2020 hingga selesai, dengan objek penelitian adalah seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) yang berjumlah 77 orang. Penelitian ini hanya berfokus pada Pengaruh Penerapan Absensi RFID Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan semua pihak yang membaca skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan tinjauan terhadap objek penelitian, latarbelakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi rangkuman teori (Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai jenis penulisan, operasional variable, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang dapat menjelaskan tentang masalah dari penelitian tersebut.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai objek penelitian, hasil penelitian dan analisis dari hasil penelitian yang telah digunakan dan diolah agar ditemukan kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan analisis.