
Analisis Hubungan Industrial pada PT. Majesty Enerbion Nusantara

Industrial Relations Analysis at PT. Majesty Enerbion Nusantara

Tiffany Tiffany^{1*}, Evi Silvana Muchsinati²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 2241118.tiffany@uib.edu

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 17 Oktober 2025;

Revisi: 21 November 2025;

Diterima: 17 Desember 2025;

Terbit: 19 Desember 2025

Keywords: Attendance System; Employee Discipline; Improved Compliance; Rewards; Sales Performance;

Abstract: This internship report examines the issue of attendance non-compliance among sales employees at PT. Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN) and the efforts to improve it through the implementation of a reward and punishment-based system. The main issues identified include inconsistent attendance records, inaccurate presence data, weak supervision, and irregular clock-in and clock-out times. Through field observations, interviews, and analysis of attendance documents, a comprehensive understanding of the underlying causes of non-compliance was obtained. Based on these findings, a new attendance Standard Operating Procedure (SOP), workflow flowchart, and field attendance form were designed as supporting solutions. Implementation was carried out through procedure socialization, pilot testing of the reward and punishment system, and evaluation of data before and after implementation. The results show a significant improvement in punctuality, attendance consistency, and data accuracy, with all sales employees achieving 100% compliance during the evaluation period. This program has proven effective in strengthening work discipline, enhancing HR administrative efficiency, and improving the company's overall industrial relations quality.

Abstrak

Laporan PKM ini membahas permasalahan ketidakpatuhan absensi karyawan sales di PT. Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN) serta upaya perbaikan melalui penerapan sistem berbasis reward dan punishment. Permasalahan utama yang ditemukan meliputi ketidakteraturan absensi, tidak akuratnya data kehadiran, lemahnya pengawasan, serta tidak konsistennya jam masuk dan pulang. Melalui observasi lapangan, wawancara, dan analisis dokumen absensi, diperoleh gambaran lengkap mengenai penyebab ketidakpatuhan yang terjadi. Berdasarkan temuan tersebut, dirancang Standar Operasional Prosedur (SOP) absensi, flowchart alur kerja, dan formulir absensi lapangan sebagai solusi pendukung. Implementasi dilakukan melalui sosialisasi prosedur baru, uji coba sistem reward dan punishment, serta evaluasi data sebelum dan sesudah penerapan. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan terhadap ketepatan waktu, konsistensi absensi, dan akurasi pencatatan data, di mana seluruh karyawan sales mencapai 100% kepatuhan dalam periode evaluasi. Program ini terbukti efektif dalam memperkuat disiplin kerja, meningkatkan efisiensi administrasi HRD, dan memperbaiki kualitas hubungan industrial perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Karyawan; Kinerja Sales; Peningkatan Kepatuhan; Reward; Sistem Absensi.

1. PENDAHULUAN

PT Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN) merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan Majesty Group, sebuah *holding company* yang berkembang pesat di Batam, Kepulauan Riau. Majesty Group sendiri telah berdiri sejak tahun 2000 dan hingga kini menaungi berbagai sektor usaha, antara lain otomotif, logistik, energi, dan maritim. Kehadiran PT MEN menjadi bagian penting dalam memperluas jaringan bisnis Majesty Group, khususnya di bidang penyimpanan energi otomotif. PT MEN hadir untuk menjawab kebutuhan pasar terhadap aki otomotif berkualitas tinggi yang dapat digunakan baik pada kendaraan penumpang

maupun kendaraan niaga. Melalui merek unggulannya yaitu ENERBION dan XINERGY, perusahaan menyediakan dua jenis produk utama: *Sealed Maintenance Free* (SMF) dan *Dry Charge* (DC). Kedua jenis aki ini dirancang agar memiliki daya start yang tinggi (*Cold Cranking Amps/CCA*), tahan lama, serta sesuai dengan kondisi iklim tropis di Indonesia.



Gambar 1. Perusahaan PT. Majesty Enerbion Nusantara.

Struktur organisasi PT MEN terdiri dari direktur, manajer, dan staf di berbagai bagian termasuk tim sales. Tim sales berperan penting dalam mendistribusikan produk dan memperluas jaringan pemasaran perusahaan. Kegiatan operasional PT MEN berpusat di Batam. Di kota ini, perusahaan melaksanakan fungsi administrasi, pembukuan, serta pengelolaan dokumen-dokumen penting. Batam dipilih sebagai basis perusahaan karena memiliki posisi strategis di jalur perdagangan internasional, didukung oleh infrastruktur kawasan industri yang memadai, serta menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi nasional. Dengan lokasi yang strategis, PT MEN dapat mengembangkan jaringan distribusi produk secara lebih luas dan efisien ke berbagai wilayah Indonesia.

Latar Belakang Masalah

Hubungan industrial yang baik serta efisien adalah dasar penting untuk kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam hal ini, ketaatan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, termasuk aturan absen dan disiplin kerja, menunjukkan tingkat kualitas hubungan kerja tersebut. PT. Majesty Enerbion Nusantara, yang berupaya menjaga efisiensi dan produktivitas kerja, menghadapi masalah dalam memastikan seluruh karyawan mematuhi regulasi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan, permasalahan yang muncul di PT MEN adalah terkait ketidakpatuhan absensi karyawan sales. Dari total 14 karyawan, 12 di antaranya diwajibkan melakukan absensi, sementara direktur dan manajer tidak termasuk kewajiban tersebut. Namun, karyawan sales sering kali jarang absen atau lupa melakukan absensi, terutama karena

mereka lebih banyak bekerja di lapangan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kedisiplinan, tetapi juga terbukti berdampak pada kinerja. Berdasarkan data internal, kinerja sales bahkan dapat turun hingga sekitar 70% dibandingkan standar optimal akibat ketidakpatuhan absensi dan lemahnya pengawasan disiplin.

Perilaku ini menimbulkan beberapa masalah penting yang perlu dianalisis lebih lanjut. Pertama, ketidakakuratan data kehadiran dan jam kerja dapat menyebabkan kesulitan dalam menghitung jam kerja, lembur, dan gaji, serta memicu ketidakpuasan karyawan atau kerugian bagi perusahaan. Kedua, ketidakpatuhan terhadap prosedur absen bisa menjadi tanda menurunnya disiplin kerja secara umum, yang jika tidak ditangani dengan serius, bisa menyebar ke seluruh tim dan mengurangi produktivitas kerja, serta menciptakan efek *negative* (Trinirwana 2025). Ketiga, isu ini dapat memicu konflik dalam hubungan kerja; jika tidak ada penjelasan jelas mengenai penyebab dan cara menangani masalah tersebut, perbedaan pemahaman atau penerapan aturan yang tidak konsisten dapat merusak kepercayaan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Keempat, adanya beberapa karyawan yang tidak pulang tepat waktu juga menunjukkan bahwa sistem absensi yang digunakan dan cara pengawasan oleh manajemen perlu dievaluasi kembali. Ini mempertanyakan apakah sistem dan pengawasan tersebut sudah cukup baik dan efektif. Terakhir, ketidaktaatan terhadap aturan dasar seperti jam pulang kerja dapat merusak budaya perusahaan yang mendorong rasa tanggung jawab, akuntabilitas, dan profesionalisme. Dampaknya bisa berkepanjangan hingga mengurangi citra dan nilai-nilai yang ingin ditanamkan oleh PT. Majesty Enerbion Nusantara.

Ketidakpatuhan absensi ini menimbulkan sejumlah dampak nyata, antara lain:

1. Data kehadiran yang tidak akurat, di mana berdasarkan catatan perusahaan, sebagian absensi karyawan sales tidak tercatat dengan baik. Hal ini terutama terjadi karena 5 sales sering tidak melakukan absen pulang saat bekerja di lapangan, sehingga menyulitkan proses perhitungan gaji dan lembur.
2. Menurunnya disiplin kerja yang berdampak pada kinerja tim. Berdasarkan pengamatan, kinerja sales bahkan dapat turun hingga sekitar 70% dibandingkan standar optimal akibat rendahnya kepatuhan terhadap absensi.

Permasalahan ini menunjukkan perlunya evaluasi sistem absensi yang digunakan, serta penyusunan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan sales agar selaras dengan standar perusahaan.

Ruang Lingkup

Ruang lingkup PKM ini dibatasi pada permasalahan absensi karyawan sales di PT Majesty Enerbion Nusantara, tanpa mencakup karyawan dari divisi lain maupun direktur dan

manajer yang tidak diwajibkan melakukan absensi. Fokus kegiatan meliputi analisis terhadap sistem absensi yang saat ini diterapkan, identifikasi faktor-faktor yang menyebabkan sales jarang melakukan absensi, evaluasi dampak kelalaian absensi terhadap administrasi perusahaan, serta perancangan rekomendasi perbaikan sistem absensi yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan sales yang banyak beraktivitas di lapangan. Dengan pembatasan ruang lingkup tersebut, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan solusi yang tepat guna dalam mengatasi permasalahan absensi pada karyawan sales.

Tujuan dan Manfaat

Kegiatan PKM ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan absensi sales di PT MEN melalui analisis mendalam serta penyusunan strategi perbaikan yang terukur. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai meliputi penyediaan data absensi yang valid dan akurat sebagai dasar perhitungan jam kerja, lembur, dan gaji, dengan target tingkat validitas mencapai $\geq 95\%$ dari total kehadiran. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan meningkatkan kepatuhan karyawan sales dalam melakukan absensi, dengan sasaran kenaikan tingkat kepatuhan minimal 80% dibandingkan kondisi awal. Kegiatan ini juga mengupayakan identifikasi pola kelalaian absensi berdasarkan frekuensi ketidakpatuhan per individu maupun rata-rata kelalaian per bulan. Terakhir, PKM ini diarahkan untuk menyusun rekomendasi perbaikan sistem absensi yang lebih sesuai dengan kondisi kerja sales dan lebih mudah diawasi oleh manajemen, dengan target menurunkan kasus absensi tidak tercatat menjadi kurang dari 10% per bulan. Dengan tercapainya tujuan tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi administrasi serta produktivitas tim sales secara keseluruhan.

Target Kegiatan

Target kegiatan kerja praktek di PT Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN) berfokus pada penyelesaian masalah ketidakpatuhan absensi karyawan sales yang berpengaruh terhadap efektivitas administrasi, perhitungan gaji, dan produktivitas kerja. Melalui kegiatan ini, diharapkan tercipta sistem absensi yang lebih akurat dan efisien. Fokus utamanya adalah meningkatkan validitas data absensi hingga minimal 95%, meningkatkan kepatuhan absensi karyawan sales agar mencapai rata-rata 90% setiap bulan, serta menurunkan kasus absensi yang tidak tercatat menjadi kurang dari 10% per bulan. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan mengidentifikasi penyebab ketidakpatuhan, seperti lokasi kerja di luar kantor dan lemahnya sistem pengawasan, untuk merancang solusi yang tepat dan meningkatkan efisiensi administrasi perusahaan.

Luaran Kegiatan

Luaran kegiatan kerja praktik di PT Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN) merupakan hasil nyata dari pelaksanaan program yang difokuskan pada peningkatan kepatuhan absensi karyawan sales. Seluruh luaran ini dirancang agar dapat memberikan manfaat langsung bagi perusahaan, terutama dalam memperbaiki efektivitas sistem administrasi kehadiran, akurasi perhitungan gaji, dan peningkatan disiplin kerja (Indarwati, Herlina, and Komariah 2024; Trinirwana 2025).

Melalui kegiatan ini, mahasiswa berperan dalam menganalisis permasalahan yang terjadi di lapangan, merancang solusi yang relevan, serta mengevaluasi efektivitas penerapannya. Hasil dari kegiatan ini diwujudkan dalam beberapa bentuk luaran seperti laporan analisis, rancangan sistem baru, pedoman kebijakan, dan evaluasi hasil implementasi.

2. METODE

Teknik Pengumpulan Data

Dalam PKM ini, teknik pengumpulan data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan tujuan memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi absensi karyawan sales di PT Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN). Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan dan analisis dokumen absensi yang telah berjalan. Metode ini digunakan untuk memahami permasalahan ketidakpatuhan absensi, mengidentifikasi penyebabnya, serta merancang rekomendasi sistem absensi yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan sales di lapangan.

Observasi

Observasi digunakan sebagai metode utama dalam memperoleh data dan informasi faktual terkait kebiasaan absensi, tingkat kepatuhan, serta kendala yang dihadapi oleh karyawan sales (Hasanah 2017). Melalui observasi ini, peneliti dapat melihat secara langsung bagaimana proses absensi dilakukan, baik di kantor maupun di lapangan. Kegiatan ini juga membantu mengidentifikasi hambatan seperti keterbatasan waktu absensi, jarak lokasi kerja, hingga sistem monitoring yang belum optimal. Hasil dari observasi menjadi dasar penting dalam menyusun rekomendasi sistem absensi yang lebih akurat dan mudah diterapkan oleh karyawan di berbagai lokasi kerja.

Pengumpulan Data Absensi

Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan proses absensi karyawan, seperti staf HRD, supervisor sales, dan beberapa karyawan sales. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi

mendalam mengenai prosedur absensi yang berjalan, kendala yang dihadapi, serta efektivitas sistem absensi yang digunakan saat ini (Hansen 2020).

Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan panduan sejumlah pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kendala dalam penggunaan sistem absensi (misalnya mesin error, sidik jari tidak terbaca, atau keterlambatan data)?
2. Seberapa sering terjadi kesalahan dalam pencatatan kehadiran karyawan?
3. Bagaimana proses pelaporan jika terjadi keterlambatan atau ketidakhadiran karyawan?
4. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap sistem absensi yang diterapkan saat ini?

Melalui wawancara ini, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas sistem absensi yang ada serta menjadi dasar dalam perancangan sistem absensi yang lebih efisien dan akurat.

Proses Perancangan Luaran

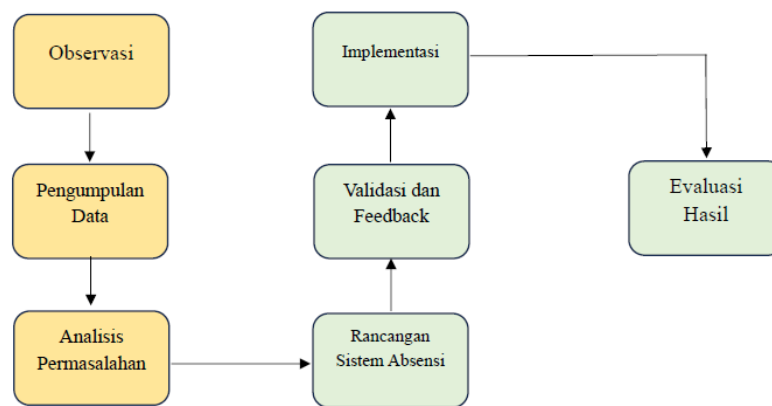
Proses perancangan luaran dalam PKM di PT Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN) difokuskan pada upaya menciptakan sistem absensi yang lebih efisien, akurat, dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan sales di lapangan. Tahap awal dimulai dengan observasi langsung serta pengumpulan data absensi untuk memahami kondisi aktual dan mengidentifikasi permasalahan utama yang terjadi. Langkah ini penting agar rancangan solusi yang dibuat benar-benar relevan dengan kebutuhan perusahaan dan mampu menjawab tantangan operasional yang dihadapi karyawan sales (Lee and Kim 2024).

Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan analisis mendalam terhadap penyebab ketidakpatuhan absensi, seperti sistem manual yang masih digunakan, kurangnya *monitoring*, serta minimnya motivasi bagi karyawan untuk melakukan absensi secara konsisten. Berdasarkan hasil analisis tersebut, disusun rancangan perbaikan sistem absensi berbasis motivasi dan penghargaan, di mana karyawan sales yang memiliki tingkat kehadiran tinggi akan memperoleh *reward* atau tambahan komisi sebagai bentuk apresiasi. Pendekatan ini diharapkan dapat mendorong kedisiplinan kerja tanpa menambah beban administratif, sekaligus meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Rosmawati and Indra 2024).

Tahap berikutnya adalah diskusi dan validasi hasil rancangan dengan pihak manajemen untuk memperoleh persetujuan dan umpan balik (*feedback*). Melalui proses ini, rancangan sistem dapat disesuaikan dengan kebijakan internal dan kondisi operasional perusahaan agar lebih efektif saat diterapkan. Setelah mendapatkan persetujuan, dilakukan uji coba terbatas

(*pilot implementation*) guna menilai kemudahan penggunaan, kejelasan mekanisme *reward*, serta dampaknya terhadap kedisiplinan karyawan (Layek and Koodamara 2024; Utomo 2025).

Tahap akhir dari proses ini adalah evaluasi hasil implementasi, yaitu membandingkan data absensi sebelum dan sesudah penerapan sistem baru. Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana rancangan berbasis motivasi dan penghargaan ini mampu meningkatkan tingkat kepatuhan absensi, efisiensi administrasi, dan keakuratan pencatatan kehadiran. Hasil akhir dari keseluruhan proses kemudian disusun dalam laporan kerja praktek, yang memuat analisis, rekomendasi, serta hasil evaluasi terhadap penerapan sistem absensi di PT Majesty Enerbion Nusantara (Septika et al. 2024)



Gambar 2. Flowchart proses perancangan luaran.

Tahapan Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan program kegiatan ini terbagi menjadi empat tahap. Tahap ini meliputi: Persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan. Berikut merupakan tabel penjabaran tahapan pelaksanaan beserta agenda:

Persiapan Awal

Bulan: Agustus – September

Agenda Pelaksanaan:

1. Melakukan bimbingan awal dengan dosen pembimbing untuk menentukan objek dan fokus kerja praktik.
2. Mengajukan surat permohonan kerja praktik kepada PT Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN).
3. Mengumpulkan data awal perusahaan melalui observasi umum dan studi dokumen internal.
4. Mengidentifikasi sistem absensi sales yang sedang diterapkan di perusahaan.
5. Menentukan tujuan serta ruang lingkup rancangan sistem absensi yang akan dikembangkan.

6. Menyusun proposal kerja praktik dan melakukan konsultasi lanjutan dengan dosen pembimbing.

Pengumpulan Data & Analisis Awal

Bulan: Oktober

Agenda Pelaksanaan:

1. Melakukan observasi langsung terhadap proses absensi sales di lapangan.
2. Mengumpulkan data absensi, data kinerja sales, serta mencatat kendala administrasi yang terjadi.
3. Menganalisis permasalahan serta mengevaluasi efisiensi sistem absensi manual yang digunakan perusahaan.
4. Menyusun hasil analisis dalam bentuk laporan pendahuluan sebagai dasar perancangan solusi.

Perancangan Sistem Absensi

Bulan: November – Desember

Agenda Pelaksanaan:

1. Merancang konsep sistem absensi berbasis motivasi dan penghargaan (reward system) untuk meningkatkan kedisiplinan sales.
2. Melakukan diskusi rancangan awal dengan pihak HR dan supervisor sales untuk memperoleh masukan.
3. Melakukan simulasi rancangan absensi untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan lapangan.
4. Melakukan revisi rancangan berdasarkan hasil evaluasi dan feedback dari perusahaan.
5. Menyiapkan dokumen rekomendasi sistem absensi sebagai luaran kerja praktik.
6. Mengimplementasikan uji coba sistem absensi dengan mekanisme reward bagi karyawan sales terpilih.
7. Melakukan monitoring penggunaan sistem selama masa uji coba.
8. Mengumpulkan hasil uji coba dan menerima umpan balik dari pengguna (sales dan HR).
9. Menganalisis efektivitas sistem dalam meningkatkan ketepatan dan kedisiplinan absensi.
10. Mengevaluasi hasil implementasi berdasarkan data absensi yang telah terkumpul.
11. Menyusun laporan hasil evaluasi serta rekomendasi penyempurnaan sistem.
12. Melakukan bimbingan akhir dengan dosen pembimbing untuk finalisasi laporan kerja praktik.
13. Menyusun laporan kerja praktik dan laporan luaran akhir.
14. Menyerahkan laporan akhir kepada dosen pembimbing dan pihak PT MEN.

3. HASIL

Dalam perancangan luaran kegiatan program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) terhadap PT. Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN), proses dimulai dari tahapan analisis kondisi absensi karyawan, koordinasi dengan pihak HRD dan manajemen, hingga perancangan sistem perbaikan absensi yang lebih efektif (Iska Aprilita Wardani 2023). Perancangan ini difokuskan untuk menciptakan sistem absensi yang lebih akurat, mudah digunakan, dan sesuai dengan kondisi kerja sales yang banyak beraktivitas di lapangan. Selain itu, kegiatan ini juga dirancang untuk mendorong peningkatan kedisiplinan karyawan melalui penerapan sistem *reward* dan *punishment* secara terukur. Tahapan perancangan kegiatan meliputi analisis permasalahan yang ada, identifikasi penyebab ketidakpatuhan absensi, serta penyusunan strategi solusi yang aplikatif. Setiap tahapan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan perusahaan agar hasil kegiatan benar-benar memberikan manfaat nyata bagi peningkatan efisiensi administrasi dan produktivitas kerja tim sales.

Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kondisi internal dan eksternal suatu organisasi, proyek, atau program. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) dari dalam organisasi, serta peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) yang berasal dari lingkungan luar (Nurjannah 2020). Berikut merupakan hasil analisis SWOT terhadap kondisi PT. Majesty Enerbion Nusantara terkait sistem absensi dan kedisiplinan karyawan sales:

Strengths (Kekuatan):

1. Perusahaan memiliki struktur organisasi dan sistem administrasi yang sudah tertata dengan baik.
2. Dukungan dari pihak HRD dan manajemen yang terbuka terhadap perubahan serta perbaikan sistem internal.
3. Tim sales memiliki semangat kerja tinggi dan menjadi ujung tombak penjualan produk Enerbion dan Xinergy di berbagai wilayah.

Weaknesses (Kelemahan):

1. Sistem absensi yang masih kurang efektif bagi karyawan lapangan karena terbatasnya akses atau keterlambatan input data saat berada di luar kantor.
2. Kurangnya pengawasan langsung dari manajemen terhadap kepatuhan absensi karyawan sales, sehingga sering terjadi kelalaian dalam mencatat jam masuk dan pulang kerja.
3. Belum adanya sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten terkait disiplin absensi, sehingga menurunkan motivasi karyawan untuk tertib dalam melakukan absen.

Opportunities (Peluang):

1. Kesempatan untuk memperbaiki dan menegakkan sistem absensi secara konsisten agar data kehadiran lebih akurat dan dapat dijadikan dasar evaluasi kinerja.
2. Penerapan sistem *reward & punishment* dapat menjadi sarana motivasi yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan.
3. Program ini dapat meningkatkan kepercayaan manajemen terhadap kinerja tim sales serta membantu HRD dalam melakukan rekap data kehadiran dan penggajian.

Threats (Ancaman):

1. Potensi resistensi dari sebagian karyawan yang merasa keberatan terhadap penerapan aturan disiplin baru.
2. Perbedaan tingkat kepatuhan antar individu yang dapat menimbulkan kecemburuan kerja jika sistem penghargaan dan sanksi tidak diterapkan secara adil.
3. Jika perbaikan tidak diikuti dengan pengawasan yang konsisten, maka perilaku tidak disiplin dapat kembali terulang.

Rancangan Luaran

Rancangan luaran kegiatan ini difokuskan pada peningkatan kedisiplinan dan keakuratan absensi sales melalui evaluasi sistem yang ada dan penerapan kebijakan *reward & punishment* yang jelas dan terukur. Adapun rancangan luaran yang dihasilkan dalam program ini adalah sebagai berikut:

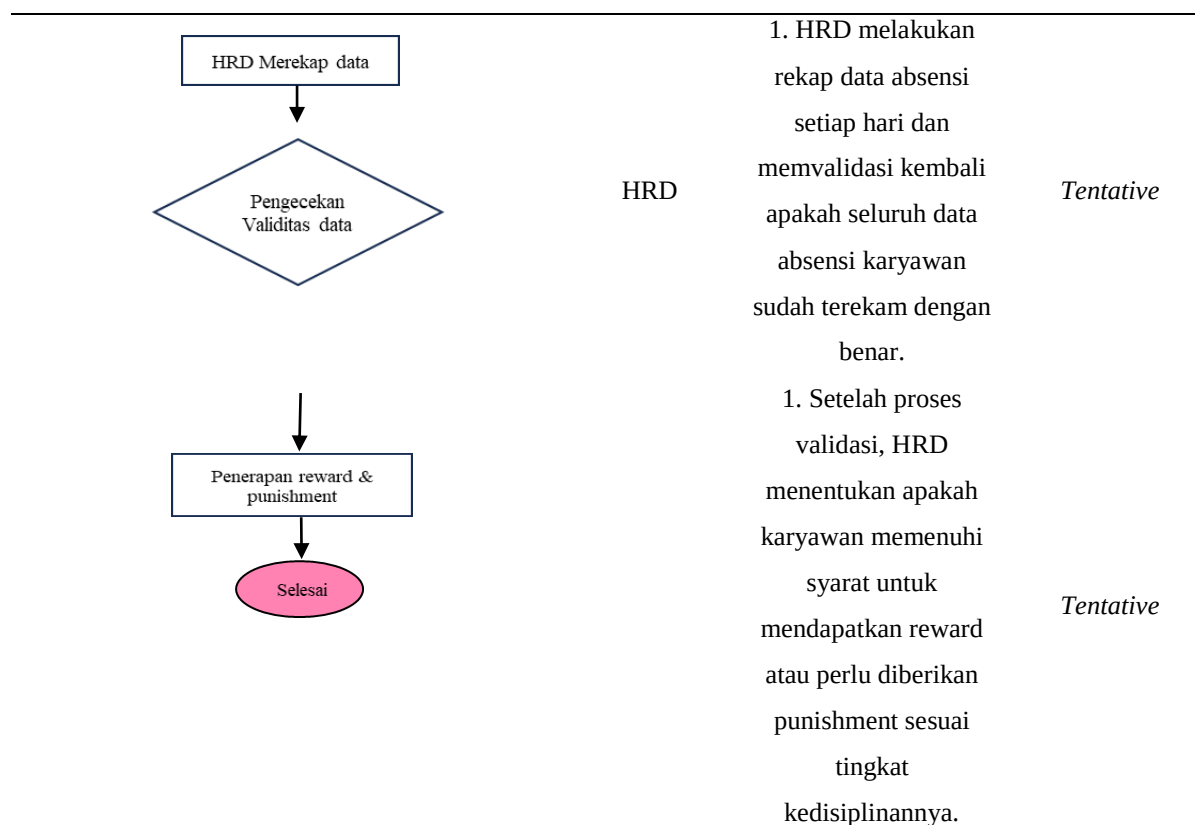
Rancangan luaran kegiatan ini disusun untuk menghasilkan produk yang dapat digunakan secara langsung oleh perusahaan dalam memperbaiki proses absensi karyawan sales. Fokus utama rancangan ini adalah penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) absensi yang lebih jelas dan terstruktur, pembuatan flowchart sebagai visualisasi alur absensi, serta penyusunan formulir pemantauan absensi yang dapat digunakan sales ketika bekerja di lapangan. Seluruh rancangan ini dikembangkan berdasarkan hasil analisis kondisi awal, kebutuhan operasional perusahaan, dan karakteristik pekerjaan sales yang sering berada di luar kantor sehingga membutuhkan mekanisme absensi yang lebih fleksibel namun tetap akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tahap pertama dalam perancangan ini adalah penyusunan SOP absensi sales yang memuat aturan mengenai jam masuk, jam pulang, tata cara absensi ketika berada di kantor maupun di lapangan, serta prosedur pelaporan jika terjadi kendala seperti mesin fingerprint error atau sales lupa melakukan absensi. SOP ini dirancang untuk memberikan pedoman yang konsisten bagi seluruh karyawan, sekaligus mempermudah HRD dalam melakukan proses monitoring dan rekapitulasi data kehadiran. Untuk memperjelas alur proses dalam SOP,

disusun pula sebuah flowchart yang menggambarkan langkah-langkah absensi mulai dari kedatangan sales di lokasi kerja, proses absensi di kantor maupun di lapangan, hingga mekanisme pelaporan dan pencatatan oleh HRD (Ardan 2025; Fitriyana and Dewanti 2025). Flowchart ini menjadi media bantu visual agar karyawan dapat memahami alur absensi dengan lebih mudah dan mengurangi kemungkinan kesalahan prosedur.

Tabel 1. Flowchart SOP Absensi Karyawan.

Proses	Pelaksana	Tanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
	Sales	1. Sales datang ke lokasi kerja untuk melakukan absensi	5 Menit
	HRD	1. Jika absensi tidak terdeteksi, sales wajib mengisi Formulir Absensi Karyawan sebagai bukti kehadiran dan aktivitas kerja di lapangan. 1. Jika absensi terdeteksi, data kehadiran otomatis masuk ke sistem dan sales dapat melanjutkan pekerjaan seperti biasa.	10 Menit
	Sales	1. Jika absensi terdeteksi, data kehadiran otomatis masuk ke sistem dan sales dapat melanjutkan pekerjaan seperti biasa.	2 Menit
	HRD	1. Jika hasil absensi sales tidak terbaca atau tidak masuk ke sistem, HRD melakukan pengecekan ulang dan mengonfirmasi penyebabnya 1. Jika absen terdeteksi maka data absen karyawan akan tercatat secara lengkap	25 Menit
			2 Menit



Selain SOP dan flowchart, rancangan penting lainnya adalah pembuatan formulir pemantauan absensi sales. Formulir ini dibuat sebagai alat bantu pencatatan yang digunakan ketika sales tidak dapat melakukan absensi melalui mesin fingerprint, terutama saat mereka melaksanakan tugas di luar kantor. Formulir ini berisi informasi mengenai nama sales, tanggal, jam mulai bekerja, jam pulang, lokasi kunjungan, kegiatan yang dilakukan, serta tanda tangan supervisor sebagai bukti validasi. Dengan adanya formulir ini, proses absensi menjadi lebih fleksibel namun tetap terkontrol dan dapat dipertanggungjawabkan secara administratif. Form ini juga memudahkan HRD dalam mencocokkan data lapangan dengan rekap data absensi, sehingga tingkat validitasnya dapat meningkat sesuai target perusahaan.

Tabel 2. Formulir Absensi Karyawan.

 PT Majesty Enerbion Nusantara	<u>FORMULIR ABSENSI KARYAWAN</u>		
Nama:			
Tanggal:			
Jabatan:			
Kegiatan/Kunjungan	Jam Masuk	Jam Pulang	

Dibuat Oleh,

Diketahui oleh,

Nama:

Jabatan:

Nama:

Jabatan:

Secara keseluruhan, rancangan luaran ini menghasilkan dua komponen utama yaitu flowchart sop absensi karyawan dan formulir pemantauan absensi sales. Kedua komponen tersebut disusun secara terpadu untuk memperbaiki kejelasan prosedur, meningkatkan efektivitas proses absensi, serta memastikan data yang dicatat oleh HRD menjadi lebih akurat. Dengan adanya produk-produk tersebut, diharapkan perusahaan dapat menjalankan sistem absensi yang lebih tertib, mudah dievaluasi, dan mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan sales secara berkelanjutan. Rancangan ini tidak hanya memberikan pedoman baru, tetapi juga menyediakan alat bantu langsung yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam implementasi sehari-hari.

Proses Implementasi Luaran

Proses implementasi luaran dilakukan dalam beberapa tahap agar kegiatan berjalan terarah dan memberikan hasil yang maksimal. Adapun tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pengumpulan Data dan Analisis Permasalahan

Pada tahap awal, dilakukan pengumpulan data absensi karyawan sales selama tiga bulan terakhir untuk mengetahui tingkat kehadiran dan pola kelalaian. Hasil analisis menunjukkan masih banyak absensi yang tidak tercatat, khususnya pada jam pulang kerja.

2. Tahap Penyusunan dan Sosialisasi Prosedur Baru

Setelah mengetahui akar permasalahan, dibuat rancangan aturan absensi yang lebih jelas serta disosialisasikan kepada seluruh karyawan sales dan HRD. Dalam tahap ini, juga dilakukan penjelasan mengenai tujuan penerapan reward & punishment agar seluruh pihak memahami manfaatnya bagi perusahaan dan individu.

3. Tahap Implementasi Reward & Punishment

Sistem penghargaan dan sanksi mulai diterapkan secara bertahap selama periode uji coba. HRD melakukan pemantauan rutin setiap minggu dan memberikan laporan kepada manajemen terkait tingkat kepatuhan karyawan. Karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi diberikan apresiasi untuk meningkatkan motivasi kerja.

4. Tahap Evaluasi dan Perbaikan

Setelah periode implementasi berjalan, dilakukan evaluasi untuk menilai efektivitas program. Hasilnya digunakan untuk memperbaiki sistem absensi dan memperkuat pengawasan. Diharapkan dengan adanya evaluasi berkelanjutan, tingkat kedisiplinan sales meningkat dan administrasi perusahaan menjadi lebih akurat.

Sebelum dilakukan implementasi sistem atau perbaikan prosedur, proses pengelolaan absensi karyawan belum berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil rekapitulasi data kehadiran karyawan pada periode 1 Juli 2025 sampai dengan 31 Juli 2025, terlihat bahwa pencatatan jam masuk dan jam pulang belum sepenuhnya konsisten.

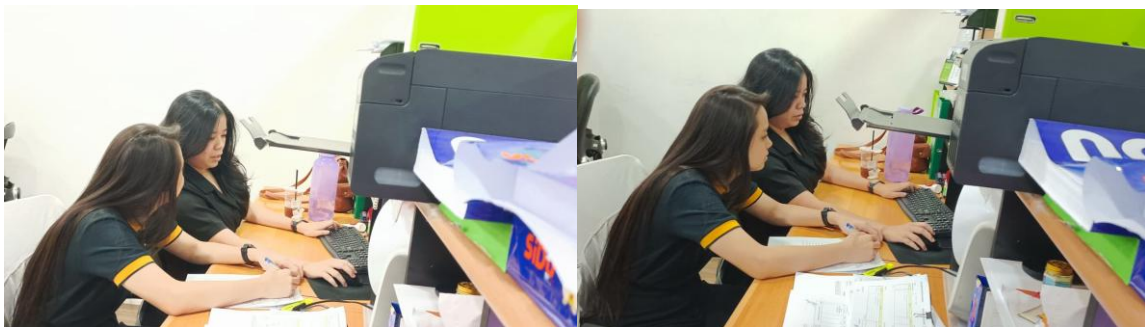
Tabel 3. Hasil Sebelum Implementasi.

Nama Karyawan	Melakukan Absensi	Tidak Absensi	Total Hari Kerja
Roby	20 Hari	7 Hari	27 Hari
Budi	22 Hari	5 Hari	27 Hari
Gunawan	21 Hari	6 Hari	27 Hari
Rahman	22 Hari	5 Hari	27 Hari
Putra	22 Hari	5 hari	27 Hari

Setelah sistem atau prosedur perbaikan absensi diterapkan, hasil pencatatan kehadiran karyawan menunjukkan peningkatan dari segi keteraturan dan ketepatan waktu. Berdasarkan data kehadiran karyawan pada periode 1 September 2025 sampai 30 September 2025, terlihat bahwa jam masuk dan jam pulang sudah lebih konsisten dengan jam kerja standar perusahaan, yaitu pukul 08.00–17.00.

Tabel 4. Hasil Setelah Implementasi.

Nama Karyawan	Melakukan Absensi	Tidak Absensi	Total Hari Kerja
Roby	25 Hari	0 Hari	25 Hari
Budi	25 Hari	0 Hari	25 Hari
Gunawan	25 Hari	0 Hari	25 Hari
Rahman	25 Hari	0 Hari	25 Hari
Putra	25 Hari	0 Hari	25 Hari



Gambar 3 & 4. Pelaksanaan Kegiatan.

4. DISKUSI

Hasil kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan di PT. Majesty Enerbion Nusantara menunjukkan bahwa perbaikan sistem absensi berbasis reward dan punishment mampu meningkatkan tingkat kepatuhan kehadiran karyawan sales secara signifikan. Sebelum intervensi dilakukan, tingkat ketidakpatuhan terjadi karena lemahnya sistem monitoring, keterbatasan mekanisme pelaporan ketika bekerja di lapangan, serta belum adanya insentif yang mendorong perilaku disiplin. Temuan ini sejalan dengan pandangan Rosmawati & Indra (2024) yang menjelaskan bahwa penerapan reward dan punishment berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, khususnya pada organisasi yang membutuhkan konsistensi kehadiran untuk menjaga efektivitas operasional.

Implementasi SOP absensi baru, flowchart alur absensi, dan formulir absensi lapangan memberikan perubahan yang terlihat dalam cara karyawan sales mengelola kehadiran mereka. Jika sebelumnya banyak absensi yang tidak tercatat, terutama pada jam pulang, maka setelah diberlakukan prosedur baru seluruh karyawan sales mampu mencapai tingkat kepatuhan mendekati 100%. Perubahan ini memperkuat teori motivasi perilaku kerja yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih responsif terhadap aturan ketika sistem penghargaan dan sanksi diberikan secara konsisten dan adil (Oktania Sari, 2022). Dalam konteks ini, reward tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai penguat positif yang menumbuhkan kebiasaan disiplin.

Dari sisi pendekatan teoritik, hasil pengabdian ini juga berkaitan dengan konsep pengawasan dan kontrol administratif dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem absensi yang akurat merupakan bagian penting dari fungsi HRD dalam memastikan keadilan, validitas data kehadiran, dan dasar penilaian performa yang objektif. Menurut Hansen (2020), keakuratan data dan mekanisme pelaporan yang jelas sangat menentukan keberhasilan proses evaluasi kinerja. Fakta bahwa perusahaan mengalami peningkatan validitas data absensi setelah implementasi SOP baru mengonfirmasi bahwa struktur prosedur dan pencatatan formal mampu memperkuat akuntabilitas karyawan (Rahman et al. 2024).

Proses perubahan sosial dalam organisasi terlihat dari bergesernya budaya kerja sales yang sebelumnya cenderung longgar menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab. Pada awal pelaksanaan, sebagian karyawan menunjukkan resistensi terhadap aturan baru sebuah fenomena yang umum terjadi menurut teori perubahan organisasi (Lewin). Namun, setelah melalui tahap sosialisasi, monitoring, dan pemberian reward, terjadi perubahan perilaku yang lebih positif dan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan sosial di tempat kerja

tidak hanya terbentuk oleh aturan formal, tetapi juga oleh mekanisme motivasional dan komunikasi internal yang tepat.

Secara keseluruhan, hasil pengabdian masyarakat ini memperkuat berbagai temuan teoritis bahwa kedisiplinan karyawan berkaitan erat dengan kejelasan prosedur, efektivitas pengawasan, dan strategi motivasi yang diterapkan. Dengan adanya perbaikan sistem absensi berbasis reward dan punishment, PT MEN tidak hanya berhasil meningkatkan kepatuhan kehadiran, tetapi juga memperkuat efisiensi administrasi HRD serta meningkatkan kualitas hubungan industrial secara menyeluruh (Hasanah, 2017; Nurjannah, 2020). Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang memiliki karakteristik pekerjaan lapangan serupa.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kerja praktik di PT. Majesty Enerbion Nusantara (PT MEN), dapat disimpulkan bahwa perbaikan sistem absensi dan peningkatan kedisiplinan karyawan sales melalui penerapan reward dan punishment memberikan dampak yang sangat positif bagi perusahaan. Sebelum implementasi dilakukan, sistem absensi belum berjalan optimal karena tidak adanya mekanisme pengawasan yang terstruktur, sehingga data kehadiran sering kali tidak akurat dan tingkat kepatuhan karyawan masih rendah. Permasalahan yang muncul meliputi ketidakkonsistenan waktu absen masuk dan pulang, data kehadiran yang tidak tercatat, serta belum adanya sistem penghargaan dan sanksi yang mampu mendorong perilaku disiplin.

Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya efisiensi administrasi dan produktivitas tim sales. Setelah perbaikan sistem diterapkan, tingkat keteraturan absensi meningkat secara signifikan; karyawan mulai hadir sesuai jam kerja standar dan pencatatan kehadiran menjadi jauh lebih valid. Penerapan reward dan punishment terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kepatuhan waktu kerja. Secara keseluruhan, program ini berhasil meningkatkan tingkat kepatuhan absensi mendekati target yang ditetapkan serta membantu HRD dalam rekap data kehadiran, perhitungan gaji, dan evaluasi kinerja secara lebih objektif. Dengan demikian, sistem absensi baru yang berbasis pengawasan dan motivasi ini memberikan kontribusi nyata terhadap efisiensi administrasi, peningkatan disiplin karyawan, serta penguatan hubungan industrial di PT. Majesty Enerbion Nusantara.

Untuk menjaga keberlanjutan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan pengawasan dan evaluasi absensi secara konsisten agar perbaikan yang telah dicapai dapat

dipertahankan dalam jangka panjang. HRD perlu melakukan pemantauan rutin dan evaluasi bulanan untuk memastikan sistem berjalan sesuai prosedur yang berlaku. Selain itu, komunikasi internal mengenai pentingnya kedisiplinan waktu harus terus ditingkatkan, terutama bagi tim sales yang bekerja di lapangan, guna memperkuat komitmen bersama terhadap aturan perusahaan. Penerapan reward dan punishment juga perlu dijalankan secara adil, objektif, dan transparan agar mampu menjaga motivasi karyawan tanpa menimbulkan kecemburuan. Data absensi yang sudah akurat dapat dimanfaatkan lebih lanjut sebagai dasar penilaian kinerja, pemberian bonus, maupun promosi jabatan sehingga kedisiplinan benar-benar dihargai secara nyata. Perusahaan juga disarankan melakukan evaluasi lanjutan terhadap sistem absensi yang diterapkan agar dapat menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan operasional dan dinamika kerja karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, sistem absensi yang telah dibangun dapat terus berkembang dan memberikan manfaat berkelanjutan bagi perusahaan (Yulianty, Chandrayanti, and Anita 2025).

DAFTAR REFERENSI

- Ardan, M. (2025). Sosialisasi pemanfaatan penggunaan absensi (*fingerprint*) dalam mengevaluasi tingkat kedisiplinan karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JURPIKAT)*, 6(1), 396–405. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v6i1.2136>
- Fitriyana, N., & Dewanti, M. C. (2025). Analisis efektivitas sistem absensi *fingerprint* dalam meningkatkan akurasi kehadiran karyawan di CV Mekar Jaya Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 2351–2359.
- Hansen, S. (2020). Investigasi teknik wawancara dalam penelitian kualitatif manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3). <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Hasanah, H. (2017). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21–46. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Indarwati, S., Herlina, H., & Komariah, I. (2024). Analisis kedisiplinan dalam meningkatkan produktivitas CV Dharma Mulia Makmur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 58–70.
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Impact of contingent rewards and punishments on employee performance: The interplay of employee engagement. *F1000Research*, 13, 1–22. <https://doi.org/10.12688/f1000research.144019.2>
- Lee, B., & Kim, H. (2024). Evaluating the effects of safety incentives on worker safety behavior control through image-based activity classification. *Frontiers in Public Health*, 12, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1430697>
- Nurjannah, D. (2020). Analisis SWOT sebagai strategi meningkatkan daya saing. *Jurnal Perencanaan dan Strategi*, 1(1), 97–112. <https://doi.org/10.46367/jps.v1i1.205>

- Rahman, O. F., Rambe, A. P., & Sinaga, I. A. (2024). Perancangan sistem informasi absensi pegawai di kantor pengacara. *SATESI (Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi)*, 4(1), 78–83. <https://doi.org/10.54259/satesi.v4i1.2639>
- Rosmawati, H., & Indra, N. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin waktu kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (3).
- Septika, H., Wolor, C. W., & Universitas Negeri Jakarta. (2024). Analysis of employee discipline at Favehotel. *Proceedings of the International Conference on Management*, 1217–1225.
- Trinirwana, S. (2025). Analisis disiplin kerja pada karyawan PT Trikarya Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12046–12055.
- Utomo, B. (2025). Implementation of rewards and punishments in improving the discipline of educators and educational staff. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v9i1.2661>
- Wardani, M. I. A. (2023). Peran HRD sebagai pilar pelatihan dan pengawasan kinerja SDM pada Hotel WP. *JEBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen)*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.70197/jebisma.v1i2.13>
- Yuliantanty, S., Chandrayanti, T., & Anita. (2025). Pengaruh disiplin kerja, penghargaan (reward), dan hukuman (punishment) terhadap kinerja karyawan Beauty Licious. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 124–135.