



Strategi Peningkatan Produktivitas Melalui Penerapan Absensi Sidik Jari dan Talenta di PT. Klimatek Kabupaten Bogor

Productivity Improvement Strategy Through The Implementation of Fingerprint Attendance and Talenta Attendance at PT. Klimatek, Bogor Regency

Diana Nineung¹, Feb Amni Hayati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nineungdiana9@gmail.com¹, dosen01657@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 01-07-2026

Revised : 03-07-2026

Accepted : 05-07-2026

Published : 07-07-2026

Abstract

This study aims to analyze strategies for improving work productivity through the implementation of a fingerprint attendance system and the Talenta application, as well as to identify the factors that support and hinder its implementation. Additionally, the study evaluates the extent to which digital transformation can strengthen discipline and operational efficiency in a manufacturing environment. The study was conducted at PT Klimatek, involving various informants—from management to operational staff—to obtain a comprehensive understanding of the impact of technology on work behavior. The methodology employed a descriptive qualitative approach through observation, in-depth interviews, and documentation. Data validity was tested using source triangulation, while strategic steps were formulated through SWOT analysis. Based on the research findings, it was discovered that the integration of fingerprint attendance systems and the Talenta application significantly improves the accuracy and transparency of attendance data. This indicates that the digitalization of HR management is key to reducing work time discrepancies and optimizing production output. The immediate availability of data facilitates management in monitoring and making objective decisions. However, the system's effectiveness is highly dependent on the stability of the internet network infrastructure in the workplace. The SWOT analysis resulted in recommendations to strengthen digital connectivity and fully transition to a paperless system to maintain consistency.

Keywords: *Work Productivity, Fingerprint Attendance, Talent*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi peningkatan produktivitas kerja melalui penerapan sistem absensi sidik jari dan aplikasi Talenta, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya. Selain itu, penelitian mengevaluasi sejauh mana transformasi digital mampu memperkuat disiplin dan efisiensi operasional di lingkungan manufaktur. Penelitian dilakukan di PT Klimatek dengan melibatkan berbagai informan, dari manajemen hingga staf operasional, guna mendapatkan gambaran komprehensif mengenai dampak teknologi terhadap perilaku kerja. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Keabsahan data diuji menggunakan metode triangulasi sumber, sementara langkah strategis dirumuskan melalui analisis SWOT. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa integrasi absensi sidik jari dan aplikasi Talenta secara signifikan meningkatkan akurasi serta transparansi data kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen SDM menjadi kunci dalam mengurangi penyimpangan waktu kerja dan mengoptimalkan output produksi. Ketersediaan data secara langsung memudahkan manajemen dalam pengawasan dan pengambilan keputusan objektif. Namun, efektivitas sistem sangat bergantung pada stabilitas infrastruktur jaringan internet di area kerja. Analisis SWOT menghasilkan rekomendasi berupa



penguatan konektivitas digital dan transisi penuh menuju sistem pengurangan kertas guna menjaga konsistensi produktivitas perusahaan di masa depan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Absensi Sidik Jari, Talenta

PENDAHULUAN

Sistem manajemen harus efektif dan efisien dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis. Sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, manajemen memainkan peran penting. Sebagaimana menurut Lijan Poltak Sinambela (2022), manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Sumber daya harus diatur, diorganisasikan, digerakkan, dan dipantau sehingga dapat digunakan sesuai dengan rencana. Ketiadaan sistem manajemen yang andal dapat menghambat proses pengambilan keputusan, mengurangi efisiensi koordinasi antar departemen, dan mengganggu pencapaian tujuan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan aspek integral dalam kerangka manajemen umum, dan menjadi faktor kunci keberhasilan operasional serta strategis perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2021), Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang memiliki kemampuan, bakat, dan daya pikir untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Mondy dan Martocchio (2022), pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci daya saing organisasi di era digital. Dalam era digital dan perubahan ekonomi global, pengelolaan SDM menjadi semakin kompleks. Perusahaan harus beradaptasi dengan teknologi, perubahan pola kerja, serta peningkatan tuntutan produktivitas. Produktivitas sendiri dapat diartikan sebagai kemampuan menghasilkan output optimal dengan input yang minimal. Dalam konteks persaingan industri modern, perusahaan dituntut memiliki sistem pengendalian kinerja yang akurat, dengan fokus utama pada ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja.

Seiring perkembangan teknologi, sistem pencatatan kehadiran telah mengalami evolusi signifikan. Dua inovasi utama yang kini banyak diimplementasikan adalah absensi sidik jari dan penggunaan aplikasi talenta.



Gambar 1. 1 Absensi Sidik Jari



Gambar 1. 2 Talenta

Menurut Siregar, F., 2020. Sistem absensi sidik jari memanfaatkan teknologi biometrik untuk memverifikasi identitas karyawan secara akurat, mengurangi risiko manipulasi data kehadiran, dan meningkatkan validitas pencatatan waktu. Aplikasi talenta merupakan strategi komprehensif yang diimplementasikan melalui sistem HRIS cloud, tidak hanya mengelola kehadiran, tetapi juga mengintegrasikan fungsi HR seperti pengelolaan cuti, penggajian, hingga rekapitulasi kehadiran real-time. Pramono (2021) mendefinisikan Talenta sebagai sistem HRIS berbasis cloud yang mempermudah pengelolaan absensi karyawan secara online, mendukung proses rekam waktu kerja yang praktis dan real-time. Penerapan kedua sistem ini diharapkan membawa akurasi data yang lebih tinggi, yang merupakan prasyarat bagi peningkatan disiplin kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas. Kedisiplinan, terutama terkait kehadiran dan optimalisasi jam kerja, menjadi mekanisme penting untuk memastikan waktu kerja yang efektif guna menyelesaikan produk sesuai dengan target waktu.

PT Klimatek merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Heating, Ventilation, and Air Conditioning (HVAC) dengan fokus pada penyediaan solusi kenyamanan lingkungan dalam ruangan melalui merek independen Climatherm. Perusahaan ini berlokasi di Kabupaten Bogor. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Klimatek dituntut untuk menjaga kinerja agar tetap kompetitif di tengah persaingan industri. Produksi karyawan adalah komponen penting yang mendukung keberhasilan tersebut. Produksi yang tinggi memungkinkan pekerjaan diselesaikan



tepat waktu, sesuai standar kualitas, dan menggunakan sumber daya dengan efisien. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, pembengkakan biaya, serta menurunnya kepuasan pelanggan. Data dari dua proyek produksi menunjukkan informasi berikut

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Proyek 2 Unit AHU (Nov–Des 2024)

No.	Nama Pekerjaan	Start Date	Durasi Rencana (Hari)	Durasi Aktual (Hari)	Deviasi (Hari)	Keterangan
1	Persiapan Material	11-Nov-24	2 Hari	2 Hari	0	Sesuai
2	<i>Fabrication</i> Unit 1	18-Nov-24	5 Hari	5 Hari	0	Sesuai
3	<i>Fabrication</i> Unit 2	22-Nov-24	2 Hari	4 Hari	+2 Hari	Terlambat
4	<i>Assembly</i> Unit 1	25-Nov-24	2 Hari	3 Hari	+1 Hari	Terlambat
5	<i>Assembly</i> Unit 2	28-Nov-24	2 Hari	4 Hari	+2 Hari	Terlambat
6	<i>Finishing</i> Unit 1	2-Dec-24	10 Hari	10 Hari	0	Sesuai
7	<i>Finishing</i> Unit 2	25-Nov-24	16 Hari	18 Hari	+2 Hari	Terlambat
8	<i>Quality Check</i> Unit 1, 2	6-Dec-24	3 Hari	4 Hari	+1 Hari	Terlambat
9	<i>Delivery</i> Unit 1	20-Dec-24	1 Hari	1 Hari	0	Sesuai
10	<i>Delivery</i> Unit 2	23-Dec-24	1 Hari	2 Hari	+1 Hari	Terlambat

Sumber: Data diolah peneliti *schedule plan* dan *actual*

Pada proyek 2 Unit AHU (Nov–Des 2024), secara umum sebagian besar pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana. Namun demikian, beberapa tahapan mengalami keterlambatan. Tahap *Fabrication* Unit 2 yang semula direncanakan selama 2 (dua) hari membutuhkan waktu 4 (empat) hari, *Assembly* Unit 1 dari 2 (dua) hari berubah menjadi 3 (tiga), *Finishing* Unit 2 dari 16 hari menjadi 18 hari, dan *Delivery* Unit 2 yang dijadwalkan 1 (satu) hari ternyata memerlukan 2 (dua) hari

Tabel 1. 2 Data Produktivitas Proyek 8 Unit AHU (Nov–Des 2024)

No.	Deskripsi Pekerjaan	Start Date	Durasi Rencana (Hari)	Durasi Aktual (Hari)	Deviasi (Hari)	Keterangan
1	<i>Design Approval</i>	4-Nov-24	2 Hari	2 Hari	0	Sesuai
2	<i>Detail Drawing</i>	4-Nov-24	8 Hari	8 Hari	0	Sesuai
3	Pengajuan Material	18-Nov-24	2 Hari	3 Hari	+1 Hari	Terlambat
4	<i>Approval</i> Pengajuan Material	19-Nov-24	2 Hari	3 Hari	+1 Hari	Terlambat
5	<i>Approval</i> Pengajuan Dana	20-Nov-24	2 Hari	3 Hari	+1 Hari	Terlambat
6	Pengadaan Material	25-Nov-24	10 Hari	11 Hari	+1 Hari	Terlambat
7	Produksi	26-Nov-24	10 Hari	12 Hari	+2 Hari	Terlambat
8	<i>Delivery</i>	11-Dec-24	1 Hari	1 Hari	0	Sesuai
9	<i>Dismantling</i>	12-Dec-24	32 Hari	—	—	Masih berjalan
10	QC + Elektrikal	12-Dec-24	8 Hari	9 Hari	+1 Hari	Terlambat
11	Tescom	—	1 Hari	—	—	Belum dilaksanakan

Sumber: Data diolah peneliti *schedule plan* dan *actual*

Kondisi serupa juga ditemukan pada proyek 8 Unit AHU yang memiliki tingkat kompleksitas lebih tinggi. Beberapa tahapan pekerjaan melebihi durasi perencanaan, seperti Pengajuan Material dari 2 (dua) hari berubah menjadi 3 (tiga) hari, *Approval* Pengajuan Material dari 2 (dua) hari berubah menjadi 3 (tiga), serta Produksi yang ditargetkan 10 (sepuluh) hari menjadi 12 (dua belas) hari. Pada tahap QC + Elektrikal, penyelesaian yang direncanakan 8 (delapan) hari



berjalan hingga 9 (sembilan) hari. Selain itu, tahapan *Dismantling* masih berlangsung saat observasi dilakukan, dan proses Tescom belum terlaksana

Tabel 1. 3 Data Rekap Absensi Karyawan (Nov–Des 2024)

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	S	I	A	Jumlah Absensi
November	23	22	12	15	—	27
Desember	23	20	6	20	—	26
Total	—	—	18	35	—	53

Sumber: Data diolah peneliti *schedule plan* dan *actual*

Berdasarkan data rekap absensi karyawan periode November hingga Desember 2024, masih ditemukan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi. Pada bulan November tercatat jumlah absensi sebanyak 27 kali, sedangkan pada bulan Desember sebanyak 26 kali, sehingga total absensi selama dua bulan mencapai 53 kali. Ketidakhadiran tersebut terdiri atas izin dan sakit karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan kemampuan suatu individu maupun organisasi dalam menghasilkan *output* secara efisien dan efektif. Sedarmayanti dalam Az'zahra dan Hayati (2025) mendefinisikan produktivitas sebagai upaya untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sutrisno (2020) mendefinisikan produktivitas kerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Absensi Sidik Jari

Absensi sidik jari adalah teknologi pengenalan biometrik untuk mencatat kehadiran karyawan berdasarkan sidik jari unik masing-masing, sehingga meminimalkan kecurangan kehadiran (Ramadhan, H., & Saputra, M.R., 2020). Absensi sidik jari diartikan sebagai sistem kontrol kehadiran yang memanfaatkan teknologi biometrik, yang mampu meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi manipulasi data absensi (Siregar, F., 2020).

Talenta

Talenta *by* Mekari adalah *platform* sistem informasi sumber daya manusia (*Human Resource Information System* atau HRIS) modern yang beroperasi berbasis *cloud*. Aplikasi ini dirancang untuk mendigitalisasi dan menyederhanakan berbagai proses administratif departemen HR dalam sebuah perusahaan. Pramono (2021) mendefinisikan Talenta sebagai sistem HRIS berbasis *cloud* yang mempermudah pengelolaan absensi karyawan secara *online*, mendukung proses rekam waktu kerja yang praktis dan *real-time*. Putra, H. & Dewi, R. (2022) mengartikan Talenta *by* Mekari sebagai aplikasi *cloud* HR yang bertujuan mendigitalisasi proses HR, termasuk absensi, dengan tujuan utama mengurangi kerja *manual* HR dan meningkatkan akurasi data.



METODE PENELITIAN

Dalam menjalankan suatu penelitian, untuk mencapai suatu tujuan ilmiah tidak terlepas dari penggunaan metode karena metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara mendalam strategi penerapan absensi sidik jari dan sistem talenta by mekari dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Klimatek kabupaten Bogor. Penelitian ini fokus pada makna, pemahaman mendalam, dan interpretasi atas fenomena yang diteliti melalui pengumpulan data empiris di lapangan.

Menurut John W. Creswell (2022), penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang berasal dari permasalahan sosial maupun kemanusiaan. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur yang berkembang, pengumpulan data pada setting alamiah partisipan, analisis data secara induktif, serta penafsiran makna dari data yang diperoleh. Menurut Harahap (2020:123) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci. Pendekatan deskriptif dalam penelitian kualitatif berarti peneliti berfokus pada upaya menggambarkan fenomena apa adanya, secara sistematis dan faktual, tanpa memanipulasi. Peneliti hanya menggali data, mencatat, dan menjelaskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT di PT Klimatek

Berdasarkan identifikasi faktor internal dan eksternal di atas, maka langkah selanjutnya adalah menyusun strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Klimatek. Peneliti melakukan gabungan antara kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman tersebut ke dalam Matriks SWOT untuk merumuskan alternatif strategi yang tepat.



Matriks SWOT

Tabel 4. 8 Matriks SWOT

Internal Eksternal	Strengths (S)	Weaknesses (W)
	1. Sistem absensi <i>digital</i> terintegrasi (Sidik Jari & Talenta). 2. Data <i>real-time</i> , transparan, dan anti-manipulasi. 3. Adanya alternatif pelaporan manual/swafoto.	1. Koordinasi antar departemen belum optimal. 2. Sinyal <i>Wi-Fi</i> tidak stabil di area gudang. 3. Proses cuti/lembur masih <i>semi-manual</i> .
Opportunities (O)	SO	WO
1. Tingginya permintaan proyek dari klien. 2. Potensi peningkatan daya saing melalui sistem modern. 3. Peluang pengembangan sistem <i>paperless</i> sepenuhnya.	1. Mengoptimalkan aplikasi Talenta untuk efisiensi administrasi dan <i>monitoring</i> kehadiran <i>real-time</i> . 2. Memanfaatkan absensi sidik jari pada masa percobaan untuk meningkatkan disiplin sejak awal. 3. Mengembangkan sistem kerja berbasis teknologi guna mendukung produktivitas proyek yang dinamis.	1. Meningkatkan pelatihan dan sosialisasi Talenta agar karyawan cepat beradaptasi dengan sistem. 2. Memanfaatkan sistem informasi untuk memperbaiki koordinasi dan komunikasi antar departemen.
Threats (T)	ST	WT
1. Perubahan kebutuhan proyek yang mendadak. 2. Ketersediaan bahan/alat belum siap di lapangan. 3. Target harian sering tidak tercapai akibat perubahan rencana.	1. Menggunakan data absensi digital sebagai dasar pengambilan keputusan saat jadwal proyek berubah. 2. Memperkuat pengawasan operasional untuk meminimalkan dampak keterlambatan dan perubahan proyek.	1. Menyusun <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> penggunaan sistem untuk mengurangi kesalahan teknis. 2. Memperbaiki prosedur koordinasi kerja agar perubahan proyek tidak menurunkan produktivitas.

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Matriks SWOT pada Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki beberapa kekuatan internal yang dapat dimanfaatkan untuk menghadapi peluang yang ada. Kekuatan tersebut antara lain penggunaan sistem absensi sidik jari serta pemanfaatan aplikasi Talenta dalam pengelolaan data kehadiran dan administrasi karyawan. Kedua sistem tersebut mendukung proses pemantauan kehadiran secara lebih akurat dan efisien sehingga dapat membantu meningkatkan kedisiplinan serta produktivitas kerja karyawan.

Kemudian diperoleh beberapa alternatif strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Strategi tersebut meliputi:

1. Strategi SO (*Strengths-Opportunities*), yaitu optimalisasi pemanfaatan sistem absensi digital untuk meningkatkan disiplin dan transparansi kehadiran karyawan. Dalam hal ini, perusahaan dapat memaksimalkan penggunaan aplikasi Talenta dan sistem absensi sidik jari sebagai alat kontrol utama dalam memastikan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan.



Dengan meningkatnya disiplin kehadiran, karyawan akan lebih teratur dalam menjalankan aktivitas kerja, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara lebih optimal. Kondisi ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan efektivitas kerja serta produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2. Strategi WO (*Weaknesses-Opportunities*), yaitu melakukan perbaikan dan penguatan infrastruktur jaringan internet guna mendukung kelancaran penggunaan sistem. Selain itu, perusahaan juga perlu memanfaatkan peluang perkembangan teknologi dengan meningkatkan pemahaman karyawan melalui pelatihan dan sosialisasi terkait penggunaan aplikasi Talenta. Dengan adanya peningkatan kompetensi karyawan dalam mengoperasikan sistem, maka kendala teknis yang selama ini terjadi dapat diminimalisir. Hal ini akan mendukung kelancaran proses administrasi kehadiran serta meningkatkan efisiensi kerja, sehingga pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.
3. Strategi ST (*Strengths-Threats*), yaitu meningkatkan pengawasan dan kontrol manajemen berbasis data kehadiran yang akurat. Dalam hal ini, perusahaan dapat memanfaatkan kekuatan sistem absensi digital sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan. Data kehadiran yang terekam secara real-time dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola keterlambatan, ketidakhadiran, serta tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan adanya pengawasan yang lebih terstruktur dan berbasis data, perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat dalam mengantisipasi berbagai ancaman, seperti penurunan kinerja atau ketidakefisienan kerja, sehingga stabilitas operasional perusahaan tetap terjaga.
4. Strategi WT (*Weaknesses-Threats*), yaitu memberikan pelatihan kepada karyawan terkait penggunaan sistem absensi digital agar dapat meminimalisir kesalahan operasional. Selain itu, perusahaan juga perlu menyusun *Standard Operating Procedure* (SOP) yang jelas terkait penggunaan sistem absensi guna mengurangi potensi kesalahan teknis. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa seluruh karyawan dapat menggunakan sistem secara konsisten dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, kelemahan internal yang berkaitan dengan keterbatasan pemahaman teknologi dapat diatasi, sekaligus mengurangi dampak ancaman yang mungkin muncul akibat kesalahan penggunaan sistem.

Secara keseluruhan, strategi-strategi yang dihasilkan dari analisis SWOT tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja karyawan. Peningkatan disiplin kehadiran akan berdampak pada optimalisasi penggunaan waktu kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih konsisten dan terarah. Dengan demikian, implementasi strategi berbasis sistem absensi sidik jari dan aplikasi Talenta dapat menjadi salah satu upaya yang efektif dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Klimatek secara berkelanjutan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dianalisis menggunakan teknik triangulasi sumber, diperoleh temuan bahwa penerapan sistem absensi sidik jari dan aplikasi Talenta di PT Klimatek merupakan bagian dari strategi manajemen dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



Kondisi produktivitas kerja karyawan pada periode November hingga Desember 2024, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan tergolong cukup tinggi. Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Namun demikian, dalam pelaksanaannya karyawan menghadapi tekanan waktu yang cukup tinggi akibat adanya permintaan pekerjaan yang bersifat mendadak. Kondisi tersebut menyebabkan alur kerja menjadi lebih padat dan sering berubah, sehingga pencapaian target produksi terasa lebih menantang.

Secara konseptual, produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek, seperti kedisiplinan, sistem kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori pada Bab II serta didukung oleh berbagai penelitian terdahulu, seperti Fitri Nur Cahyani dan Nur Rokhman (2021), Iis Noviyanti dkk. (2021), Ratna Sari dkk. (2020), Syafaruddin dkk. (2022), Mayamin dkk. (2023), Sugeng dkk. (2023), Fahmi Kamal dkk. (2020), Rico Kumowal dkk. (2020), Haryo Kasemen dkk. (2025), dan Simatupang dkk. (2023), yang pada umumnya menyatakan bahwa penerapan sistem absensi digital berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja dan efisiensi pengelolaan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat Proposisi 1 (P1) bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas, namun tidak bersifat tunggal dan tetap dipengaruhi oleh faktor lain seperti koordinasi kerja dan beban operasional.

Selanjutnya, berdasarkan fokus penelitian kedua mengenai penerapan sistem absensi sidik jari dan aplikasi Talenta, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua sistem tersebut telah diterapkan secara terintegrasi. Absensi sidik jari digunakan sebagai alat utama dalam mencatat kehadiran karyawan secara langsung di lokasi kerja, sedangkan aplikasi Talenta dilengkapi dengan fitur swafoto sebagai bentuk verifikasi tambahan. Sistem ini membuat data kehadiran menjadi lebih akurat, transparan, dan sulit dimanipulasi.

Selain itu, penggunaan aplikasi Talenta memungkinkan manajemen untuk memantau kehadiran karyawan secara langsung tanpa harus menunggu laporan manual. Proses administrasi juga menjadi lebih efisien karena rekap data dilakukan secara otomatis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Syafaruddin dkk. (2022) dan Fahmi Kamal dkk. (2020) yang menyatakan bahwa digitalisasi sistem absensi dapat meningkatkan kedisiplinan serta efektivitas pengawasan karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat Proposisi 2 (P2) bahwa penerapan sistem absensi digital berperan dalam meningkatkan akurasi data dan kedisiplinan kerja melalui sistem pengawasan yang lebih terkontrol. Lebih lanjut, berdasarkan fokus penelitian ketiga terkait langkah-langkah strategis, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Klimatek telah memanfaatkan integrasi sistem absensi sidik jari dan aplikasi Talenta sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Sistem ini tidak hanya digunakan sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

Dengan adanya data kehadiran dan kinerja yang tersaji secara cepat dan akurat, manajemen dapat melakukan evaluasi kerja secara lebih objektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Haryo Kasemen dkk. (2025) serta Simatupang dkk. (2023) yang menyatakan bahwa pemanfaatan sistem digital dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, temuan ini mendukung Proposisi 3 (P3) bahwa integrasi



sistem absensi digital berkontribusi terhadap efektivitas manajerial dan peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis SWOT terhadap faktor internal dan eksternal, diketahui bahwa kekuatan utama PT Klimatek terletak pada penerapan sistem absensi digital yang transparan dan terintegrasi. Kekuatan ini memberikan peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif, terutama dalam menghadapi meningkatnya permintaan proyek.

Namun demikian, perusahaan juga memiliki beberapa kelemahan, seperti belum optimalnya koordinasi antar bagian dan keterbatasan sumber daya manusia. Selain itu, terdapat pula ancaman berupa kendala teknis serta ketergantungan terhadap sistem teknologi. Oleh karena itu, strategi yang diterapkan tidak hanya berfokus pada pemanfaatan teknologi (strategi SO), tetapi juga diarahkan pada upaya mengatasi kelemahan dan ancaman melalui peningkatan koordinasi kerja, pelatihan karyawan, serta perbaikan infrastruktur pendukung (strategi WT).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan produktivitas melalui penerapan absensi sidik jari dan aplikasi Talenta di PT Klimatek merupakan strategi yang bersifat integratif. Strategi ini menggabungkan peningkatan kedisiplinan kerja, penguatan sistem monitoring, serta pemanfaatan data sebagai dasar pengambilan keputusan. Meskipun terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan kedisiplinan kerja, peningkatan produktivitas secara optimal masih memerlukan dukungan dari aspek koordinasi, sumber daya manusia, serta kesiapan operasional secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi peningkatan produktivitas melalui penerapan absensi sidik jari dan talenta PT Klimatek kabupaten Bogor, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kondisi Produktivitas kerja karyawan PT Klimatek periode November hingga Desember 2024

Produktivitas kerja karyawan PT Klimatek tergolong cukup tinggi, yang tercermin dari pencapaian target kerja. Namun, dinamika operasional berupa permintaan proyek yang bersifat mendadak menimbulkan tekanan waktu yang cukup besar dan menyebabkan alur kerja menjadi lebih padat. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh efektivitas koordinasi kerja serta perencanaan operasional perusahaan.

2. Penerapan Sistem Absensi Sidik Jari dan Talenta

Penerapan sistem absensi sidik jari dan aplikasi Talenta di PT Klimatek telah berjalan dengan baik dan saling terintegrasi. Absensi sidik jari digunakan sebagai alat utama dalam pencatatan kehadiran di lokasi kerja, sedangkan aplikasi Talenta dilengkapi dengan fitur swafoto sebagai bentuk verifikasi tambahan. Sistem ini mampu meningkatkan transparansi dan akurasi data kehadiran, serta meminimalisir potensi manipulasi data. Selain itu, proses administrasi HR menjadi lebih efisien karena rekapitulasi data dilakukan secara otomatis dan dapat dipantau secara langsung oleh manajemen.



3. Langkah - langkah Strategis Manajemen PT Klimatek

PT Klimatek telah menerapkan strategi peningkatan produktivitas melalui integrasi sistem absensi digital sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Pemanfaatan data kehadiran digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial yang lebih objektif. Berdasarkan hasil analisis SWOT, perusahaan cenderung menerapkan strategi SO (*Strengths–Opportunities*), yaitu memanfaatkan kekuatan sistem digital untuk menangkap peluang peningkatan permintaan proyek. Strategi ini juga didukung dengan upaya perbaikan infrastruktur teknis serta pendampingan kepada karyawan dalam beradaptasi dengan sistem digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Az'zahra, A. R., & Hayati, F. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT AFI Tour Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation* (JORAPI), 3(1). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1420/1110>
- Cahyani, F. N., & Rokhman, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan absensi *fingerprint* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Komitrando Gunungkidul dengan disiplin kerja sebagai variabel *moderating*. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(2). <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/263/139>
- Deloitte Insights. (2025). *2025 Global Human Capital Trends*. <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends.html>
- Dewanti, R. D. R. A. (2023). Pengaruh teknologi informasi terhadap efektivitas penerapan aplikasi Talenta sebagai media absensi karyawan. *Human Tech*, 2(3), 528–539. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3281>
- Eksan, S. (2020). *Manajemen Produktivitas Kerja*. Bekasi: Penerbit Pelita Bangsa.
- Gallup.com. (t.t.). *How to Improve Employee Engagement in the Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>
- Hariyani, H., Romli, H., & Hartati, L. (2024). Determinan Proses Bisnis dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi GoJek. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 872–885
- Hasibuan, M.S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamal, F., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). Pengaruh absensi *fingerprint* terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 16(2). <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIAM/issue/view/55>
- Karlina, D., Wulansari, R., & Hayati, F. A. (2024). Menumbuhkan Budaya Organisasi Tujuan Meningkatkan Produktivitas Pemuda Desa Sindanglaut. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(4). <http://www.pijarpemikiran.com/index.php/praxis/article/view/628/588>
- Kasemen, M. D. H., Febriantina, S., & Ikhwan, M. (2025). Analisis sistem absensi *digital* (Mekari Talenta) karyawan pada PT Utama Marga Waskita. *Jurnal Studi Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*, 2(3), 25–35. <https://doi.org/10.62383/studi.v2i3.501>



- Kumowal, R. C. C., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Implementasi kebijakan absensi elektronik sidik jari (*finger print*) terhadap disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di KPU Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 8(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31229>
- Martocchio, J. J. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education. https://www.pearson.com/en-gb/subject-catalog/p/Martocchio-Human-Resource-Management-plus-Pearson-My-Lab-Management-with-Pearson-e-Text-Global-Edition-15th-Edition/P2000000004945/9781292264387?utm_
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayamin, & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh absensi sidik jari (*finger print*) terhadap disiplin kerja pegawai. *REMik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091>
- Menurut Nurhikmah (2024), fungsi manajemen terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC) yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). *SAGE Publications*. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book246128>
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noviyanti, I., Hayati, F. A., Asmalah, L., Arianto, N., & Agusentoso, R. Pelatihan Manajemen Peningkatan Produktivitas Remaja di Masa Pandemi Covid-19 Pada PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) BIMASDA (Bina Masyarakat Daerah). *Dedikasi PKM UNPAM*, Vol. 2 No. 1, 94–99. P-ISSN 2716-3652, E-ISSN 2723-1003. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/dkp/article/view/8682>
- Ramadhan, H., & Saputra, M.R. (2020). Implementasi Sistem Absensi Sidik Jari di Perusahaan. *Jurnal Teknologi Informasi*.
- Ratna Sari, N., Suryani, L., Setiawan, R., Darmadi, & Susanto, N. (2020). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pada UKM Kelurahan Pagedangan Kabupaten Tangerang–Banten. *Dedikasi PKM UNPAM*, 1(3), 93–97. <https://www.academia.edu/download/88453485/4431.pdf>
- ResearchGate. (2025, Februari). *Organizational Culture's Impact on Employee Engagement Strategies: A HRM Qualitative Analysis*. https://www.researchgate.net/publication/388751905_ORGANIZATIONAL_CULTURE%27S_IMPACT_ON_EMPLOYEE_ENGAGEMENT_STRATEGIES_A_HRM_QUALITATIVE_ANALYSIS
- ResearchGate. (2025, Maret). *Strategic Human Resource Management and Employee Outcomes: A Comprehensive Literature Review on the Impact of SHRM Practices on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. https://www.researchgate.net/publication/389888241_Strategic_Human_Resource_Management_and_Employee_Outcomes_A_Comprehensive_Literature_Review_on_the_Impact_of_SHRM_Practices_on_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2021). *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson.



- Simatupang, O., Wibisono, G., & Parapat. (2023). Pengaruh penggunaan aplikasi presensi Talenta dan pemberian tambahan tunjangan kinerja pada loyalitas kerja pegawai di Institut Teknologi DEL. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 497–504. <https://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca/article/view/175/171>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, R. (2020). *Keamanan Data Biometrik dalam Sistem Informasi Absensi Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Sugeng, S., Dupr, M. D., & Palupi, K. R. (2023). Pengaruh absensi sidik jari (*finger print*), kompensasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Inti Mulya. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(3). <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/2647/2065/>
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021, *January*). *The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. In Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin, Masse, A., Khaeriyah, Arisandi, B., & Natsir, N. (2022). Efektivitas absensi elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kemenkumham Wilayah NTB. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, 1(2). <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/download/254/262>
- Yin, R. K. (2020). *Case study research and applications: Design and methods (6th ed.)*. SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/case-study-research-and-applications/book250150>