

Evaluasi Keberhasilan Sistem Pendataan Karyawan pada Aplikasi Talenta sebagai Media Absensi di PT. BPR Prima Nadi

Ni Made Vina Dwi Retfianty¹, Nengah Sukendri²

Program Studi Manajemen Ekonomi, Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

vinaaretfianty@gmail.com

Abstract. Digital attendance systems depend on complete and accurate employee data, yet the initial stage of registering new employees into a Human Resource Information System (HRIS) has received little attention. This study aims to analyze the success of employee data integration in the Talenta application at PT. BPR Prima Nadi, to identify the factors supporting it, and to formulate best-practice recommendations. A descriptive qualitative approach was used, with data collected through observation, interviews with the human resources department, and documentation, and checked through triangulation. The analysis followed data reduction, data display, and conclusion drawing, using the DeLone and McLean information system success model as the interpretive framework. The results show that all 140 employees, including new employees, have been registered, so that each can record attendance independently from the start of employment. Success is supported by system quality, information quality, consistent use and user satisfaction, net benefits, and the readiness and carefulness of the human resources staff. The study recommends maintaining the four-stage registration flow, drafting written standard operating procedures, performing periodic data checks, and extending the same pattern to other personnel processes. The findings are limited to one location and one group of informants and should not be generalized.

Keywords: Attendance System; DeLone and McLean; Employee Data Integration; HRIS; Talenta

Abstrak. Sistem absensi digital bergantung pada data karyawan yang lengkap dan akurat, tetapi tahap awal pendaftaran karyawan baru ke dalam Human Resource Information System (HRIS) masih jarang dikaji. Penelitian ini bertujuan menganalisis keberhasilan integrasi data karyawan pada aplikasi Talenta di PT. BPR Prima Nadi, mengidentifikasi faktor pendukungnya, dan merumuskan rekomendasi praktik terbaik. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dengan bagian MSDM, dan dokumentasi, yang diperiksa dengan triangulasi. Analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean sebagai kerangka pemaknaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh 140 karyawan, termasuk karyawan baru, telah terdata sehingga dapat absen mandiri sejak awal masa kerja. Keberhasilan ini didukung oleh kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan dan kepuasan pengguna, manfaat bersih, serta kesiapan dan ketelitian petugas MSDM. Penelitian merekomendasikan pemertahanan alur pendataan empat tahap, penyusunan SOP tertulis, pengecekan data berkala, dan penerapan pola yang sama pada proses kepegawaian lain. Temuan terbatas pada satu lokasi dan satu kelompok informan sehingga tidak dapat digeneralisasi.

Kata kunci: Absensi; DeLone dan McLean; HRIS; Integrasi data karyawan; Talenta

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi untuk mengotomasi pengelolaan sumber daya manusia melalui Human Resource Information System (HRIS) yang memadukan pengelolaan absensi, cuti, penggajian, dan data karyawan dalam satu sistem terintegrasi (Perwira, 2016 ; Kasemen et al., 2025) Dalam praktiknya, absensi tidak hanya berfungsi sebagai pencatatan kehadiran, tetapi juga menjadi dasar penilaian

kedisiplinan dan sumber data utama bagi proses penggajian setiap bulan (Kasemen et al., 2025 ; Endah et al., 2023).

Aplikasi Talenta merupakan salah satu HRIS yang digunakan organisasi di Indonesia sebagai media absensi berbasis perangkat seluler dengan pencatatan lokasi melalui GPS serta terhubung dengan proses penggajian (Kasemen et al., 2025 ; Putra & Farisi, 2023). PT. BPR Prima Nadi mulai menggunakan aplikasi ini pada tahun 2025 untuk 140 karyawan. Berdasarkan kondisi di lapangan, aplikasi Talenta sangat membantu kantor dan berhasil mendata seluruh karyawan, termasuk karyawan baru, sehingga setiap karyawan dapat melakukan absensi melalui aplikasi tersebut. Keberhasilan ini penting karena data karyawan yang lengkap dan akurat menjadi prasyarat bagi sistem absensi digital agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya (Kasemen et al., 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menelaah penggunaan absensi digital di berbagai organisasi. (Endah et al., 2023) menemukan bahwa absensi online berbasis GPS berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Mataram, dengan kontribusi sebesar 16,6 persen sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain. (Gerungan et al., 2024) melaporkan bahwa absensi digital berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado, sejalan dengan temuan (Oktavianto et al., 2025) bahwa digitalisasi absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan rumah sakit. (Kasemen et al., 2025) menunjukkan bahwa pada PT Utama Marga Waskita sistem Mekari Talenta mempercepat rekapitulasi absensi, terintegrasi dengan penggajian, dan memberi akses kehadiran yang fleksibel, meskipun peralihan dari sistem manual menghadapi kendala berupa kelalaian pengguna, budaya organisasi yang belum sepenuhnya adaptif, dan belum adanya pengingat otomatis.

Dari sisi evaluasi keberhasilan sistem, model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean yang diperbarui menilai keberhasilan melalui enam dimensi, yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih (Muturi & Kiflemariam, 2018 ; Musadieg et al., 2024). Hubungan antardimensi tersebut didukung oleh kajian meta-analisis yang dilakukan Petter dan McLean (2009) pada tingkat individu, sedangkan (Setiawan et al., 2021) menunjukkan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan berhubungan signifikan dengan kepuasan pengguna sistem informasi administrasi di sebuah rumah sakit swasta.

Pada konteks HRIS, (Perwira, 2016) menunjukkan bahwa kesuksesan implementasi sistem informasi SDM di BPK RI dipengaruhi oleh minat penggunaan dan kepuasan pengguna, sedangkan kepuasan tersebut dipengaruhi oleh kualitas informasi dan kualitas sistem. (Musadieg et al., 2024) menemukan bahwa pada sistem e-HRM di ESQ Group Jakarta, kualitas informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna, sedangkan kualitas sistem dan kualitas layanan berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan pengguna. (Putra & Farisi, 2023) menyimpulkan bahwa aplikasi HRIS mobile untuk absensi di PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang belum sepenuhnya sukses meskipun kualitas sistem dan kualitas informasi menjadi faktor kunci, sedangkan (Tauzy et al., 2026) melaporkan bahwa sistem informasi absensi dan penggajian terintegrasi berbasis web memperoleh tingkat keberhasilan 92 persen dengan kategori sangat baik, yang mencerminkan kualitas sistem dan kualitas informasi yang tinggi serta manfaat berupa efisiensi administrasi dan transparansi informasi penggajian.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada efektivitas absensi, kedisiplinan, kepuasan pengguna, atau kendala yang muncul setelah sistem digunakan (Endah et al., 2023 ; Gerungan et al., 2024 ; Putra & Farisi, 2023 ; Kasemen et al., 2025) Sejauh penelusuran penulis, belum banyak kajian yang menelaah tahap awal siklus data kepegawaian, yaitu pendaftaran dan integrasi data karyawan baru ke dalam sistem sebelum karyawan dapat melakukan absensi secara mandiri, terlebih pada konteks bank perkreditan rakyat dan dengan orientasi pada faktor keberhasilannya. Urgensi kajian ini terletak pada kenyataan bahwa data yang terdaftar dengan baik memungkinkan seluruh karyawan terekam secara tepat waktu, mengurangi risiko kesalahan input manual, dan menjaga kelancaran rekapitulasi absensi yang menjadi masukan penggajian (Kasemen et al., 2025 ; Endah et al., 2023)

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, penelitian ini tidak mengevaluasi penggunaan Talenta secara umum, melainkan memusatkan perhatian pada keberhasilan pendataan karyawan baru sebagai tahap awal sebelum absensi dapat dilakukan. Kedua, keberhasilan pendataan tersebut dipandang sebagai persoalan kualitas sistem dan kualitas informasi dalam kerangka model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean (Muturi & Kiflemariam, 2018), sebagaimana kedua dimensi itu terbukti menentukan keberhasilan HRIS pada penelitian sebelumnya (Perwira, 2016 ;

Putra & Farisi, 2023). Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif pada kondisi yang berhasil sehingga menghasilkan praktik terbaik yang dapat direplikasi, berbeda dari studi terdahulu yang lebih banyak menyoroti kendala (Kasemen et al., 2025 ; (Putra & Farisi, 2023)

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis keberhasilan integrasi data karyawan pada aplikasi Talenta sebagai media absensi di PT. BPR Prima Nadi, mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan tersebut, serta merumuskan rekomendasi praktik terbaik pendataan karyawan baru pada HRIS. Hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian evaluasi keberhasilan HRIS dalam konteks Indonesia (Musadieg et al., 2024; (Putra & Farisi, 2023) dan menjadi acuan praktis bagi organisasi sejenis dalam mengelola data kepegawaian secara digital.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan konsep Human Resource Information System (HRIS) dan model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean yang melandasi penelitian, kemudian meninjau penelitian terdahulu sebagai acuan dan pembandingan.

A. Human Resource Information System (HRIS)

HRIS memadukan pengelolaan absensi, cuti, penggajian, dan data karyawan dalam satu sistem terintegrasi (Perwira, 2016 ; Kasemen et al., 2025). Dalam sistem semacam ini, absensi tidak hanya mencatat kehadiran, tetapi juga menjadi dasar penilaian kedisiplinan dan sumber data utama penggajian setiap bulan (Kasemen et al., 2025 ; Endah et al., 2023). Karena seluruh fungsi tersebut bertumpu pada data karyawan, kelengkapan dan keakuratan data menjadi prasyarat agar sistem dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Aplikasi Talenta sebagai media absensi

Talenta merupakan HRIS yang digunakan organisasi di Indonesia sebagai media absensi berbasis perangkat seluler dengan pencatatan lokasi melalui GPS dan terhubung dengan proses penggajian (Kasemen et al., 2025) ; Putra & Farisi, 2023). Agar karyawan dapat absen secara mandiri, datanya harus lebih dahulu terdaftar dalam sistem. Tahap pendaftaran inilah yang menjadi fokus penelitian ini.

B. Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean

Model DeLone dan McLean yang diperbarui menilai keberhasilan sistem informasi melalui enam dimensi, yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih (Muturi & Kiflemariam, 2018 ; Musadieg et al., 2024). Hubungan antardimensi tersebut didukung oleh meta-analisis pada tingkat individu dan oleh kajian pada sistem informasi administrasi rumah sakit (Setiawan et al., 2021) Pada konteks HRIS, kualitas sistem dan kualitas informasi terbukti menentukan keberhasilan implementasi (Perwira, 2016 ; Putra & Farisi, 2023)

Penelitian ini memakai dimensi kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih sebagai kerangka untuk memaknai temuan. Dimensi kualitas layanan tidak dikaji karena fokus penelitian terbatas pada tahap pendataan yang dikelola internal bagian MSDM. Selain itu, penelitian menambahkan satu faktor yang muncul dari lapangan, yaitu kesiapan dan ketelitian petugas MSDM.

C. Penelitian Terdahulu

Studi tentang absensi digital umumnya berfokus pada pengaruhnya terhadap kedisiplinan. (Endah et al., 2023) menemukan bahwa absensi online berbasis GPS berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Mataram dengan kontribusi 16,6 persen. (Gerungan et al., 2024) melaporkan peran absensi digital dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado, sejalan dengan temuan (Oktavianto et al., 2025) pada rumah sakit. (Kasemen et al., 2025) menunjukkan bahwa Mekari Talenta di PT Utama Marga Waskita mempercepat rekapitulasi dan terintegrasi dengan penggajian, meskipun peralihan dari sistem manual terkendala kelalaian pengguna, budaya organisasi yang belum adaptif, dan belum adanya pengingat otomatis.

Studi berbasis model DeLone dan McLean menilai keberhasilan sistem setelah digunakan. (Perwira, 2016) menunjukkan bahwa keberhasilan HRIS di BPK RI dipengaruhi minat penggunaan dan kepuasan, yang dipengaruhi kualitas informasi dan sistem. (Musadieg et al., 2024) menemukan bahwa pada e-HRM ESQ Group Jakarta kualitas informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, sedangkan kualitas sistem dan layanan berpengaruh terhadap penggunaan. (Putra & Farisi, 2023) menyimpulkan bahwa HRIS mobile di PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang belum sepenuhnya sukses dengan kualitas sistem dan informasi sebagai faktor kunci, sedangkan (Tauzy et

al., 2026) melaporkan tingkat keberhasilan 92 persen pada sistem absensi dan penggajian berbasis web. Dengan demikian, penelitian-penelitian tersebut berfokus pada efektivitas absensi, kedisiplinan, kepuasan pengguna, atau kendala setelah sistem digunakan. Tahap awal siklus data kepegawaian, yaitu pendaftaran dan integrasi data karyawan baru pada bank perkreditan rakyat, belum banyak dikaji. Karena penelitian ini bersifat kualitatif, tidak ada hipotesis yang diuji. Penelitian berangkat dari anggapan bahwa keberhasilan integrasi data dipengaruhi kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan dan kepuasan pengguna, serta kesiapan petugas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam keberhasilan integrasi data karyawan baru ke dalam aplikasi Talenta beserta faktor pendukungnya sebagaimana terjadi di lapangan, bukan menguji hubungan antarvariabel secara statistik. Data berupa uraian, keterangan informan, dan dokumen. Kegiatan penelitian terdiri atas tahap persiapan (penentuan fokus, penyusunan pedoman wawancara dan catatan observasi, serta permohonan izin perusahaan), tahap pelaksanaan (observasi, wawancara, dan dokumentasi), serta tahap analisis dan penyusunan laporan.

Objek penelitian adalah proses pendataan karyawan baru pada aplikasi Talenta di PT. BPR Prima Nadi Kantor Pusat Mataram, yang mencakup penginputan data personal, penempatan unit kerja, pengaktifan akun presensi, dan penyampaian akses aplikasi kepada karyawan. Perusahaan memiliki 140 karyawan dan menggunakan Talenta sejak tahun 2025. Subjek penelitian adalah bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai pengelola dan pengguna utama aplikasi. Penelitian dibatasi pada pendaftaran dan integrasi data karyawan baru sebelum karyawan dapat absen mandiri, dan tidak mengambil data pribadi maupun informasi rahasia perusahaan.

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Observasi dilakukan langsung terhadap penggunaan Talenta dalam pendataan dan absensi karyawan, terbatas pada hal yang berkaitan dengan fokus penelitian. Wawancara dilakukan secara singkat dengan informan bagian MSDM dengan menyesuaikan waktu informan. Dokumentasi berupa gambaran umum penggunaan aplikasi, prosedur pendataan, dan dokumentasi kegiatan yang diizinkan perusahaan. Triangulasi dilakukan

dengan membandingkan data ketiga teknik tersebut agar temuan konsisten. Instrumen utama adalah peneliti sendiri sebagai instrumen kunci, dibantu pedoman wawancara, catatan observasi, dan lembar dokumentasi; Talenta berkedudukan sebagai objek yang diamati, bukan alat ukur.

Agar batasan kajian jelas, fokus penelitian didefinisikan secara operasional dengan mengacu pada model DeLone dan McLean sebagaimana diuraikan berikut. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menjawab ketiga tujuan penelitian.

Keberhasilan integrasi data karyawan baru didefinisikan sebagai kondisi ketika data karyawan baru terdaftar dan terhubung ke Talenta sehingga karyawan dapat absen mandiri sejak awal masa kerja, dengan indikator kelengkapan data, kesiapan absensi mandiri, kelancaran proses, dan berkurangnya pencatatan manual. Kualitas sistem adalah kemudahan dan kestabilan Talenta saat dioperasikan bagian MSDM. Kualitas informasi adalah mutu data karyawan dan rekapitulasi kehadiran yang dihasilkan aplikasi, dengan indikator kelengkapan, keakuratan, dan keterpaduan data. Penggunaan dan kepuasan pengguna adalah sejauh mana bagian MSDM memakai aplikasi secara konsisten dan puas terhadap prosesnya. Manfaat bersih adalah dampak positif bagi bagian MSDM dan perusahaan, berupa efisiensi kerja, berkurangnya pekerjaan manual, dan akurasi data kehadiran. Terakhir, kesiapan dan ketelitian bagian MSDM adalah kesiapan petugas menjalankan pendataan secara tepat waktu dan tertib.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di PT. BPR Prima Nadi. Data diperoleh dari observasi langsung proses pendataan pada Talenta, wawancara dengan informan bagian MSDM, dan dokumentasi yang diizinkan perusahaan, kemudian dianalisis secara kualitatif. PT. BPR Prima Nadi bergerak di bidang penghimpunan dana dan penyaluran kredit. Dengan 140 karyawan, pencatatan kehadiran dan pengarsipan data kepegawaian secara manual tidak lagi efisien. Pemaparan hasil mengikuti tiga tujuan penelitian.

A. Keberhasilan Integrasi Data Karyawan Baru

Capaian pendataan

Sejak Talenta digunakan pada tahun 2025, seluruh 140 karyawan, termasuk karyawan baru, berhasil terdata dalam aplikasi sehingga setiap karyawan dapat absen mandiri sejak awal masa kerja tanpa menunggu pencatatan manual dari bagian MSDM. Keberhasilan ini tampak pada empat indikator: data lengkap, absensi mandiri siap digunakan, proses berjalan lancar, dan pencatatan manual berkurang. Keempatnya saling menguatkan, karena kelengkapan data menjadi syarat absensi mandiri dan kelancaran proses membuat karyawan baru tidak mengalami jeda antara tanggal mulai bekerja dan tanggal dapat menggunakan aplikasi.

Alur pendataan

Keberhasilan tersebut ditopang alur pendataan yang tertata dan dijalankan konsisten, terdiri atas empat tahap. Pada tahap pertama, bagian MSDM menginput data personal sehingga terbentuk identitas karyawan dalam basis data Talenta, dan ketelitian tahap ini menentukan akurasi tahap berikutnya. Pada tahap kedua, karyawan ditempatkan pada unit kerja sesuai penugasannya agar data absensinya terhubung dengan unit yang benar dan dapat direkapitulasi sesuai struktur organisasi. Pada tahap ketiga, akun presensi diaktifkan sebagai penghubung antara data kepegawaian dan fungsi absensi. Pada tahap keempat, akses aplikasi disampaikan kepada karyawan sehingga mereka dapat memakainya sejak hari pertama bekerja. Keempat tahap dapat diselesaikan tanpa hambatan berarti, yang menunjukkan bahwa sistem berfungsi sesuai tujuan penerapannya.

Manfaat bagi perusahaan

Beban kerja bagian MSDM berkurang karena karyawan baru langsung terdata dan absensinya tidak lagi diinput manual, sehingga waktu kerja dapat dialihkan pada tugas administrasi lain. Rekapitulasi kehadiran lebih akurat karena kehadiran dicatat langsung oleh sistem, sehingga risiko kesalahan input dan data terlewat dapat ditekan. Data kepegawaian juga lebih rapi dan terpusat sehingga mudah ditelusuri dan dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, pihak kantor merasa sangat terbantu oleh Talenta dalam menjalankan fungsi operasional MSDM sehari-hari.

B. Faktor Pendukung Keberhasilan

Keberhasilan pendataan didukung lima faktor yang saling berkaitan. Empat faktor pertama dikelompokkan menurut dimensi model DeLone dan McLean, sedangkan faktor kelima berasal dari sisi organisasi.

Faktor sistem dan informasi

Kemudahan dan kestabilan Talenta menjadi fondasi keberhasilan, karena alur yang tertata hanya dapat berjalan lancar jika sistem pendukungnya mudah dan andal. Data yang diinput pada tahap awal langsung terhubung dengan unit kerja, akun presensi, dan rekapitulasi kehadiran, sehingga bagian MSDM tidak perlu mencocokkan data dari berbagai sumber.

Faktor penggunaan dan manfaat

Sistem yang mudah dipakai dan menghasilkan data yang dapat dipercaya mendorong bagian MSDM memakai aplikasi secara konsisten, sehingga Talenta melekat dalam alur kerja dan pendataan berjalan sebagai rutinitas tertib sejak 2025. Penggunaan dan kepuasan ini menghasilkan manfaat bersih berupa efisiensi kerja dan akurasi data, yang tampak sebagai keberhasilan integrasi data pada tujuan pertama.

Faktor organisasi

Kesiapan dan ketelitian bagian MSDM menunjukkan bahwa keberhasilan tidak hanya ditentukan teknologi, tetapi juga ketertiban pengguna. Sistem yang baik memberi hasil optimal hanya bila dijalankan tertib oleh petugas yang siap dan teliti.

C. Rekomendasi Praktik Terbaik

Rekomendasi disusun dari alur yang terbukti berhasil dan faktor pendukungnya, agar faktor tersebut tidak melemah ketika jumlah karyawan bertambah atau petugas berganti. Pertama, mempertahankan alur empat tahap, dengan karyawan baru dianggap selesai didata setelah keempat tahap dilalui. Kedua, menyusun prosedur operasional standar (SOP) tertulis yang memuat langkah berurutan, data dan dokumen yang disiapkan sebelum karyawan mulai bekerja, penanggung jawab tiap tahap, batas waktu pendataan, dan pemeriksaan akhir bahwa akun presensi telah aktif. Ketiga, melakukan pengecekan data berkala dengan mencocokkan data aplikasi dengan data kepegawaian terbaru.

Keempat, memanfaatkan pola keberhasilan ini untuk proses lain pada Talenta, seperti pengelolaan cuti.

D. Pembahasan dan Implikasi

Kesesuaian dengan teori

Terdatanya seluruh karyawan sejalan dengan konsep HRIS yang memadukan pengelolaan data kepegawaian dalam satu sistem terintegrasi (Perwira, 2016; Kasemen et al., 2025). Temuan bahwa kualitas sistem dan kualitas informasi menjadi fondasi keberhasilan selaras dengan penelitian pada HRIS lain (Perwira, 2016; Putra & Farisi, 2023) dan dengan urutan dimensi dalam model DeLone dan McLean (Muturi & Kiflemariam, 2018). Penelitian ini bersifat kualitatif, sehingga hubungan antardimensi dimaknai dari keterangan informan dan observasi, bukan diuji secara statistik seperti pada Musadieq et al. (2024). Demikian pula, berkurangnya pencatatan manual dan meningkatnya akurasi tidak diukur secara kuantitatif.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu

Kasemen et al. (2025) menemukan kendala berupa kelalaian pengguna, budaya organisasi yang belum adaptif, dan belum adanya pengingat otomatis, sedangkan pada penelitian ini pendataan berjalan tanpa hambatan berarti. Perbedaan itu dapat dikaitkan dengan alur yang tertata dan ketelitian petugas, meskipun perbedaan karakteristik perusahaan membuat perbandingan terbatas. Putra dan Farisi (2023) menyimpulkan bahwa HRIS mobile belum sepenuhnya sukses, tetapi tetap menempatkan kualitas sistem dan informasi sebagai faktor kunci, yang juga tampak sebagai fondasi keberhasilan pada penelitian ini. Tauzy et al. (2026) melaporkan tingkat keberhasilan 92 persen, namun dengan pendekatan kuantitatif sehingga angkanya tidak dapat dibandingkan langsung. Adapun Endah et al. (2023), Gerungan et al. (2024), dan Oktavianto et al. (2025) meneliti dampak absensi digital terhadap disiplin setelah data terdaftar. Penelitian ini berada pada tahap sebelumnya, yaitu pendataan yang tepat waktu sebagai prasyarat absensi mandiri.

Implikasi dan keterbatasan

Secara teoritis, penelitian ini memperluas kajian keberhasilan HRIS ke tahap awal siklus data kepegawaian dan menambahkan kesiapan petugas sebagai faktor organisasi di luar dimensi model. Secara praktis, temuan menjadi dasar penyusunan SOP, pengecekan

data berkala, dan perluasan pola keberhasilan ke proses lain. Penelitian bersifat kualitatif pada satu lokasi dan berfokus pada bagian MSDM, sehingga temuan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi. Sudut pandang karyawan baru dan dimensi kualitas layanan belum dikaji.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pendataan karyawan pada aplikasi Talenta di PT. BPR Prima Nadi berhasil: seluruh 140 karyawan, termasuk karyawan baru, terdata sehingga dapat absen mandiri sejak awal masa kerja. Keberhasilan ini didukung oleh kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan dan kepuasan pengguna, manfaat bersih, serta kesiapan dan ketelitian bagian MSDM.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan mempertahankan alur pendataan empat tahap, menyusun SOP tertulis, melakukan pengecekan data berkala, dan menerapkan pola yang sama pada proses kepegawaian lain. Penelitian ini terbatas pada satu lokasi dan satu kelompok informan sehingga temuannya tidak dapat digeneralisasi. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan karyawan baru sebagai informan, mengkaji dimensi kualitas layanan, dan mengukur waktu pendataan secara kuantitatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. BPR Prima Nadi, khususnya bagian MSDM, atas kesediaan dan bantuannya selama penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Endah, B., Indra, S., Firmansyah, M., & Singandaru, A. B. (2023). *EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI ONLINE BERBASIS GPS DALAM UPAYA*. 2(2), 54–62.
- Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., Trang, I., Absensi, A., Dalam, D., Disiplin, M., & Pegawai, K. (2024). *ANALYSIS OF DIGITAL ATTENDANCE IN IMPROVING EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE Jurnal EMBA Vol . 12 No . 4 Oktober 2024 , Hal . 568-575*. 12(4), 568–575.
- Kasemen, Haryo, Febriantina, S., & Ikhwan, M. (2025). *Analisis Sistem Absensi Digital (Mekari Talenta) Karyawan pada PT Hutama Marga Waskita Universitas Negeri Jakarta , Indonesia dalam subjek yang dipilih oleh peneliti , maka dari itu peneliti telah melakukan pra – riset Hasil pra – riset tersebut akan me. 2*.
- Musadieq, M. Al, Riza, M. F., & Albab, U. (2024). *Adoption of Human Resource Information Systems*. 2024, 155–166. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i11.15763>
- Muturi, B., & Kiflemariam, A. (2018). *Towards a Robust Human Resource Information*

- System ' s Success Measurement Model.* 8(3), 1–12.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i3/3895>
- Oktavianto, D., Susanti, M., Hutabarat, F. M., Indonesia, U. A., Discipline, E. W., Absensi, D., & Karyawan, D. K. (2025). *Pengaruh kompensasi dan digitalisasi absensi terhadap disiplin kerja karyawan di rumah sakit advent bandar lampung.* 18(1), 101–113.
- Perwira, C. (2016). *Implementasi Sistem Informasi SDM di BPK RI.* 5(1).
- Putra, M. K., & Farisi, A. (2023). *Analisis Faktor Kesuksesan Aplikasi HRIS Mobile Menggunakan Model Delone And McLean.* 2(1), 53–62.
<https://doi.org/10.26798/juti.v2i1.968>
- Setiawan, D., Putra, H., & Darmawan, M. A. (2021). *Analisis Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Administrasi Rumah Sakit (SIARS) dengan Model Delone and Mclean.* 01, 78–85. <https://doi.org/10.21456/vol11iss1pp78-85>
- Tauzy, I., Asri, S. D., & Info, A. (2026). *Evaluasi Keberhasilan Sistem Informasi Absensi dan Penggajian Terintegrasi Berdasarkan Model DeLone dan.* 09(1), 167–172.