

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karena transformasi digital dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), perusahaan harus mengadopsi sistem informasi yang terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan akurasi data, dan membuat proses kerja lebih transparan. Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) memungkinkan aktivitas pengelolaan SDM, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, kehadiran, dan pengelolaan izin kerja, dilakukan secara terstruktur dan terdokumentasi dengan baik (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Sistem informasi telah berkembang melampaui peran manajemen semata dalam dinamika organisasi modern dan sekarang merupakan bagian strategis yang membantu proses pengambilan keputusan di tingkat manajemen berbasis data. Kajian empiris telah menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi manajemen yang dirancang dan diterapkan dengan benar dapat meningkatkan kecepatan pengolahan data, meminimalkan kemungkinan kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia (Fitria et al., 2023; Nugroho et al., 2025). Seiring dengan perkembangan ini, banyak penelitian nasional dan internasional menekankan transformasi digital dalam pengelolaan administrasi kepegawaian untuk tetap kompetitif. Digitalisasi proses pencatatan kehadiran dan pengajuan izin kerja dianggap sebagai langkah strategis yang tidak lagi opsional. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) yang dirancang dengan baik dapat mengintegrasikan informasi tentang capaian kinerja, cuti, izin, dan absensi ke dalam satu platform terpadu. Dengan integrasi ini, pengawasan kepatuhan karyawan terhadap standar disiplin dan regulasi internal menjadi lebih mudah (Dewitasari et al., 2025; Rahman et al., 2023). Selain itu, dengan menggunakan HRIS berbasis web, proses pengajuan dan persetujuan izin dapat dilakukan secara langsung melalui perangkat digital, tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Sistem yang terdigitalisasi juga menghasilkan dokumentasi dan pelaporan yang lebih terstruktur, sehingga organisasi memiliki dasar data yang kuat

untuk menganalisis pola dan tren kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan (Nugroho et al., 2025).

Meskipun tren digitalisasi semakin meluas, berbagai penelitian menunjukkan bahwa banyak organisasi masih mengelola izin kerja dan cuti secara manual atau semi-digital, misalnya melalui formulir kertas, surel, atau aplikasi pesan instan yang tidak terintegrasi dengan basis data kepegawaian. Maulana et al., (2024) menemukan bahwa proses pengajuan cuti di perusahaan tambang masih bergantung pada arsip manual dan pengecekan berkas sebelumnya. Ini membuatnya lebih sulit untuk menemukan riwayat izin kerja dan membuat bagian sumber daya manusia mengalami lebih banyak tugas administratif. Penelitian lain pada lingkungan perusahaan teknologi menunjukkan bahwa pengajuan izin kerja menggunakan lembar kerja (*spreadsheet*) dan komunikasi surel menimbulkan risiko keterlambatan persetujuan, duplikasi data, serta miskomunikasi antara karyawan, atasan, dan SDM (Sarungu et al., 2024). Objektif penelitian di Ibnu Hajar Boarding School (IHBS) juga menemukan hasil serupa. Hasil observasi pendahuluan menunjukkan bahwa mekanisme pengajuan izin yang masih dilakukan secara manual memerlukan durasi pemrosesan sekitar satu hingga tiga hari kerja. Lamanya proses tersebut terutama disebabkan oleh ketergantungan pada persetujuan berupa tanda tangan fisik dari pimpinan. Di samping masalah efisiensi waktu, sistem manual ini juga menimbulkan risiko kehilangan dokumen, yang diperkirakan antara lima hingga sepuluh persen setiap semester karena banyaknya arsip di bagian administrasi. Kondisi ini menyebabkan rekapitulasi data kedisiplinan bulanan menjadi kurang akurat.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi pemanfaatan teknologi dan praktik pengelolaan izin yang masih konvensional. Dampaknya tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan ketentuan organisasi. Ketika data izin, keterlambatan, dan ketidakhadiran tidak terdokumentasi secara konsisten, organisasi akan kesulitan menilai pola perilaku kerja karyawan secara objektif. Penelitian yang dilakukan oleh (Huda et al., 2025) mengungkapkan bahwa ketiadaan sistem pemantauan kehadiran yang terintegrasi menyulitkan pengelola

kepegawaian dalam melakukan pengawasan disiplin ASN secara menyeluruh di berbagai unit kerja. Putra et al., (2024) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa penerapan sistem kehadiran berbasis internet, juga dikenal sebagai e-presence, dapat membantu meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan karena organisasi memiliki catatan historis yang terdokumentasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk evaluasi dan pembinaan. Sebaliknya, data izin dan absensi yang tidak terintegrasi dapat membuat orang merasa tidak adil, membuat aturan tidak konsisten, dan membuat karyawan tidak percaya pada sistem kedisiplinan yang digunakan.

Di sisi teoretis, disiplin kerja dianggap sebagai aspek kinerja yang dipengaruhi oleh kejelasan aturan, konsistensi penegakan kebijakan, dan transparansi sistem evaluasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu sangat penting untuk pengambilan keputusan (Fitria et al., 2023). Selain itu, penelitian HRIS menunjukkan bahwa sistem yang terintegrasi dapat membantu fungsi strategis HR dengan mengotomatisasi proses, meningkatkan kualitas data, dan mendukung analisis kinerja (Ben Moussa & El Arbi, 2020; Rahman et al., 2023). Namun, penelitian yang secara khusus mengaitkan pengendalian kedisiplinan karyawan dengan desain sistem manajemen izin kerja masih terbatas.

Pendekatan *gamification* telah berkembang menjadi inovasi baru dalam beberapa tahun terakhir. Ini memasukkan elemen permainan ke dalam konteks non-gim, seperti pengembangan sistem informasi dan manajemen sumber daya manusia. Implementasi tidak hanya berfungsi sebagai cara untuk membuat orang terlihat lebih baik, tetapi juga dimaksudkan sebagai cara psikologis untuk mendorong motivasi intrinsik melalui umpan balik langsung. Ini memungkinkan perilaku disiplin berkembang secara sadar tanpa kesan pengawasan yang represif. Unsur-unsur seperti poin, lencana, *leaderboard*, tantangan, dan sistem umpan balik dimanfaatkan untuk meningkatkan keterlibatan serta membentuk perilaku positif karyawan. Menurut penelitian sistematis yang dilakukan oleh Prianto dan Sulaksono (2025), *gamification* dalam sistem SDM digital cenderung meningkatkan partisipasi, rasa memiliki, dan kepatuhan terhadap prosedur

organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan studi Girsang et al., (2024) di industri perbankan yang menunjukkan bahwa *gamification* dapat meningkatkan keterlibatan dan kerja sama karyawan, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja, serta studi Siswanto et al., (2024) di industri teknologi yang menunjukkan bahwa platform digital berbasis *gamification* dapat meningkatkan keterlibatan dan kerja sama karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Hartono & Idris, (2025) melihat bagaimana penerapan *gamification* dalam aplikasi HRIS berdampak pada kinerja dan keterlibatan karyawan generasi milenial. Hasilnya menunjukkan bahwa menambahkan elemen permainan ke fitur HRIS seperti evaluasi kinerja dan manajemen tugas meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Temuan tersebut konsisten dengan berbagai studi internasional yang menegaskan bahwa *gamification* dapat berfungsi sebagai instrumen efektif untuk mendorong kepatuhan, partisipasi aktif, serta pembentukan kebiasaan kerja yang lebih disiplin, selama perancangannya disesuaikan dengan tujuan organisasi dan karakteristik pengguna (Mohanty & Christopher B, 2024; Prianto & Sulaksono, 2025). Meskipun demikian, praktik pelaksanaannya di bidang sumber daya manusia biasanya berfokus pada pelatihan, onboarding, atau pendidikan e-learning, dan kurang fokus pada pengelolaan izin kerja dan meningkatkan pengendalian kedisiplinan karyawan.

Aplikasi manajemen cuti atau izin kerja berbasis web telah dirancang sebagai solusi atas keterbatasan prosedur manual dalam bidang pengembangan sistem. Misalnya, Maulana et al., (2024), menciptakan sistem informasi cuti berbasis web untuk perusahaan pertambangan untuk mempercepat proses pengajuan dan persetujuan. Sarungu et al., (2024) menciptakan sistem manajemen cuti berbasis web yang menggunakan pendekatan Agile Scrum untuk menggabungkan proses pengajuan dan memantau status cuti di perusahaan telekomunikasi. Sementara itu, Dewitasari et al., (2025) membuat HRIS berbasis web di CV Pawit Mulyo yang berfokus pada pengaturan absensi dan pengajuan cuti. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sistem tersebut sangat layak karena dapat meningkatkan efisiensi sekaligus membuat data karyawan lebih jelas. Kendati

demikian, berbagai sistem tersebut pada umumnya belum secara eksplisit mengadopsi konsep *gamification* sebagai instrumen untuk memperkuat pengendalian kedisiplinan melalui mekanisme pengelolaan izin kerja.

Berdasarkan hasil kajian literatur, penelitian-penelitian sebelumnya dapat dikelompokkan ke dalam tiga kontribusi utama. Pertama, untuk menggantikan proses manual, sistem informasi manajemen cuti atau izin kerja berbasis web harus dikembangkan (Dewitasari et al., 2025; Maulana et al., 2024; Sarungu et al., 2024). Selanjutnya, ada bukti bahwa penerapan sistem informasi manajemen HRIS dan sistem informasi manajemen meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia (Ben Moussa & El Arbi, 2020; Fitria et al., 2023; Nugroho et al., 2025). Terakhir, *gamification* telah digunakan dalam berbagai aplikasi SDM digital untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan (Girsang et al., 2024; Hartono & Idris, 2025; Prianto & Sulaksono, 2025; Siswanto et al., 2024). Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik menggabungkan ketiga aspek tersebut ke dalam satu kerangka pengembangan: sistem informasi manajemen izin kerja berbasis HRIS yang menggunakan pendekatan *gamification* dan secara eksplisit diarahkan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Dengan mengingat persyaratan tersebut, pemilihan metodologi pengembangan sistem sangat penting untuk memastikan bahwa solusi yang dirancang sesuai dengan kebutuhan sebenarnya organisasi. Pendekatan Agile dianggap tepat karena mengutamakan proses iteratif, melibatkan pemangku kepentingan secara aktif, dan fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang muncul selama proses pengembangan. Sistem informasi manajemen izin kerja berbasis *gamification* dapat dievaluasi dan disempurnakan secara bertahap berdasarkan pengalaman pengguna di lapangan melalui siklus perencanaan, pengembangan, pengujian, dan umpan balik yang berulang.

Secara garis besar, terdapat tiga kesenjangan yang menjadi landasan urgensi penelitian berjudul “Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Izin Kerja Berbasis *Gamification* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan”. Pertama, *research gap* teridentifikasi dari masih terbatasnya studi yang secara terpadu mengombinasikan konsep HRIS, pengelolaan izin kerja, dan *gamification* dengan

orientasi pada pengendalian kedisiplinan, bukan hanya peningkatan efisiensi administratif. Kedua, *empirical gap* tercermin pada minimnya temuan empiris yang menguji efektivitas penerapan *gamification* dalam modul izin dan absensi sebagai instrumen kontrol disiplin, khususnya pada organisasi di Indonesia yang sebagian besar masih berada dalam tahap transisi dari sistem manual menuju digital. Ketiga, *theoretical gap* berkaitan dengan kebutuhan pengembangan model konseptual yang memadukan teori sistem informasi manajemen, teori disiplin kerja, dan teori motivasi berbasis *gamification* dalam perancangan sistem informasi manajemen izin kerja, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan dan praktik pengembangan sistem serupa di masa mendatang.

Urgensi pengembangan sistem semakin terlihat dari inefisiensi alur kerja yang berjalan. Berdasarkan komparasi awal, proses manual memerlukan waktu validasi rata-rata 1 hingga 3 hari kerja serta memiliki risiko kehilangan dokumen fisik yang relatif tinggi. Sebaliknya, sistem usulan dirancang untuk mempercepat proses validasi secara *real-time* (kurang dari 5 menit) melalui pemanfaatan tanda tangan digital. Selain itu, penilaian kedisiplinan yang sebelumnya cenderung subjektif karena bergantung pada pencatatan dan ingatan pihak terkait, diarahkan menjadi lebih objektif dan transparan melalui penerapan algoritma *policy engine* yang menghitung pembaruan poin secara otomatis.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana kondisi eksisting proses bisnis pengelolaan izin kerja serta mekanisme pengendalian kedisiplinan karyawan pada organisasi yang menjadi objek penelitian, dan bagaimana kebutuhan sistem informasi manajemen izin kerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi maupun pengguna?
2. Bagaimana cara mengembangkan dan membangun sistem informasi manajemen izin kerja berbasis *gamification* yang menggunakan pendekatan Agile, termasuk pendekatan untuk mengintegrasikan elemen *gamification* ke dalam alur pengajuan dan persetujuan izin?

3. Bagaimana hasil evaluasi sistem yang dibuat berdasarkan pengujian dan penilaian pengguna ditinjau dari sudut pandang kualitas sistem dan peranannya terhadap indikator kedisiplinan karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengevaluasi keadaan saat ini dalam proses pengelolaan izin kerja serta menemukan kebutuhan pengguna untuk membangun sistem informasi manajemen izin kerja yang sesuai dengan operasi organisasi.
2. Menggunakan pendekatan Agile untuk merancang dan membangun sistem informasi manajemen izin kerja berbasis web. Pendekatan ini menggabungkan mekanisme *gamification*, atau engine kebijakan, untuk mempercepat proses persetujuan hingga kurang dari lima menit dan mengurangi kesalahan rekapitulasi data hingga 0%.
3. Melakukan pengujian fungsional (*black box testing*) dan pengujian penerimaan pengguna untuk menilai kualitas dan tingkat penerimaan pengguna terhadap sistem yang dikembangkan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa sistem berjalan tanpa kendala teknis serta untuk secara objektif mengawasi indikator kedisiplinan karyawan.

### 1.4 Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian dan memperjelas ruang lingkup pembahasan, batasan masalah ditetapkan sebagai berikut:

#### 1) Ruang lingkup proses bisnis

Sistem difokuskan pada alur manajemen izin kerja yang meliputi pengajuan, validasi, notifikasi, serta pemantauan kedisiplinan. Modul manajemen SDM lain, seperti penggajian (*payroll*), rekrutmen, penilaian kinerja tahunan (KPI), dan integrasi mesin absensi fisik, berada di luar cakupan penelitian.

#### 2) Ruang lingkup pengguna

Tiga peran utama memberikan akses ke sistem: karyawan (mengaju izin), atasan (menguji dan memberikan persetujuan), dan admin SDM (mengelola data dan mengatur aturan).

### 3) Ruang lingkup *gamification*

*Gamification* menggunakan poin, level, papan peringkat (*leaderboard*), dan status zona kedisiplinan (Aman, Waspada, atau Bahaya). Logika permainan hanya berkonsentrasi pada modul *policy engine* yang memungkinkan pengurangan poin otomatis, tanpa memperhitungkan fitur *avatar* yang disesuaikan atau plot yang kompleks.

### 4) Ruang lingkup teknologi

Sistem dapat diakses melalui peramban komputer dan ponsel berbasis web. Tanda tangan digital, bukan pengenalan wajah atau biometrik, digunakan untuk validasi persetujuan.

### 5) Lingkungan studi kasus

Ibnu Hajar Boarding School (IHBS) memiliki batas untuk pengumpulan data dan penerapan sistem. Oleh karena itu, aturan *gamification* diatur sesuai dengan peraturan internal organisasi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat dari bidang teoritis, akademis, dan praktis yang saling melengkapi. Berikut ini adalah uraian manfaat dari masing-masing komponen.

### 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian Sistem Informasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia melalui integrasi sistem manajemen izin kerja, kedisiplinan karyawan, dan pendekatan *gamification*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian perilaku melalui mekanisme poin, lencana, dan papan peringkat yang terstruktur, sehingga perannya dalam pengelolaan kedisiplinan menjadi lebih strategis.

Selain itu, penelitian ini menghasilkan kerangka konseptual yang menghubungkan teori disiplin kerja, *gamification*, dan HRIS dalam satu model pengembangan sistem. Kerangka tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji dan mengembangkan hubungan antara desain fitur sistem dan perilaku kedisiplinan karyawan secara lebih sistematis pada penelitian selanjutnya.

## 2) Manfaat Akademis

Dari sudut pandang akademis, penelitian ini bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti yang mengkaji sistem informasi SDM, pengembangan aplikasi berbasis HRIS, serta penerapan *gamification* dalam organisasi. Hasil penelitian menyajikan proses yang komprehensif mulai dari identifikasi masalah, pemodelan proses bisnis izin kerja, perancangan antarmuka, hingga tahap pengujian dan evaluasi pengguna. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan ajar, studi kasus, maupun referensi dalam penyusunan tugas akhir dan karya ilmiah.

Selain itu, penelitian ini membuka peluang pengembangan lanjutan, seperti penyusunan metrik kedisiplinan yang lebih rinci, perluasan modul ke fungsi SDM lainnya, serta perbandingan efektivitas berbagai desain *gamification*. Dokumentasi penelitian ini juga berpotensi mendukung peningkatan publikasi ilmiah dan penguatan budaya riset di perguruan tinggi, khususnya pada bidang Sistem Informasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis teknologi.

## 3) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan pengelolaan izin kerja dan kedisiplinan karyawan yang masih dilakukan secara manual atau belum terintegrasi. Sistem informasi yang dikembangkan mampu mengotomatisasi proses pengajuan dan persetujuan izin, menyimpan riwayat secara terpusat, serta menyajikan informasi kedisiplinan secara lebih terstruktur dan mudah dipantau. Hal ini berpotensi mengurangi beban administrasi, meminimalkan kesalahan pencatatan, dan meningkatkan transparansi dalam pengelolaan izin kerja.

Bagi manajemen, sistem ini mendukung pemantauan pola izin dan kedisiplinan sebagai dasar pembinaan, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan kebijakan SDM. Sementara itu, bagi karyawan, mekanisme umpan balik dan penghargaan berbasis *gamification* diharapkan mampu mendorong kepatuhan terhadap prosedur izin dan aturan disiplin. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin serta pengelolaan SDM yang lebih efisien dan terukur.

### 1.6 Kontribusi Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam berbagai aspek sekaligus: konseptual, empiris, metodologis, dan teknis-praktis. Secara konseptual, penelitian ini menciptakan model integrasi antara sistem informasi manajemen izin kerja, indikator kedisiplinan karyawan, dan elemen *gamification*. Tujuan dari model ini adalah untuk memperjelas fungsi sistem informasi sebagai alat pengendalian perilaku daripada hanya alat pencatatan administratif. Secara empiris, penelitian ini menyajikan gambaran nyata mengenai kondisi proses izin kerja dan pengelolaan kedisiplinan pada satu organisasi studi kasus, lengkap dengan permasalahan dan kebutuhan riil yang menjadi dasar perancangan sistem. Dari sisi metodologis, penelitian ini mendokumentasikan penerapan pendekatan *Agile* dalam pengembangan sistem informasi manajemen izin kerja berbasis *gamification*, mulai dari analisis kebutuhan hingga pengujian dengan melibatkan pengguna secara iteratif. Secara teknis dan praktis, penelitian ini menghasilkan rancangan dan prototipe aplikasi berbasis web yang mengelola alur pengajuan, verifikasi, dan persetujuan izin kerja, dilengkapi elemen *gamification* dan fitur pemantauan kedisiplinan, yang dapat dijadikan acuan pengembangan lebih lanjut maupun penerapan pada organisasi lain yang menghadapi permasalahan serupa.