



# Analisis Kualitatif Implementasi Hadirr.com dalam Mengatasi Fraud Absensi pada Perusahaan Ritel Multilokasi : Studi Fenomenologi di 72 Cabang Banten-Bogor

David Christian<sup>1\*</sup>, Safuan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Esa Unggul, Indonesia

[davchrist01@student.esaunggul.ac.id](mailto:davchrist01@student.esaunggul.ac.id)<sup>1\*</sup>, [safuan@esaunggul.ac.id](mailto:safuan@esaunggul.ac.id)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis: [davchrist01@student.esaunggul.ac.id](mailto:davchrist01@student.esaunggul.ac.id)

**Abstract.** *A manual attendance system was previously used to manage the attendance list of each employee. However, this application causes attendance fraud. Therefore, the attendance system was changed into a digital form to reduce attendance fraud and improve discipline. This qualitative study was conducted through the phenomenological method by examining the implementation of the Hadirr.com digital attendance system in a 72-branch retail network in Banten-Bogor. Data in this study was collected through in-depth interviews with 45 informants (HRD managers, branch supervisors, and employees) and participatory observation for 6 months. The findings revealed three main themes, namely the absenteeism fraud patterns that developed before and after implementation, changes in work culture related to attendance and discipline post-implementation, and social interaction patterns formed due to implementation. This study provides a conceptual framework on the determinants of a successful digital time attendance system in a multi-site retail environment.*

**Keywords:** *Attendance fraud, digital attendance, phenomenological study, retail, technology adaptation*

**Abstrak.** Sistem absensi manual sebelumnya digunakan untuk mengurus daftar kehadiran setiap karyawan. Namun, penerapan tersebut menimbulkan terjadinya fraud absensi. Maka dari itu, dilakukan perubahan sistem absensi menjadi bentuk digital untuk mengurangi fraud absensi dan meningkatkan kedisiplinan. Studi kualitatif ini dilakukan melalui metode fenomenologi dengan cara mengkaji implementasi sistem absensi digital Hadirr.com pada jaringan ritel 72 cabang di Banten-Bogor. Data dalam studi ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 45 informan (manajer HRD, supervisor cabang, dan karyawan) dan observasi partisipatif selama 6 bulan. Temuan mengungkap tiga tema utama, yaitu pola fraud absensi yang berkembang sebelum dan setelah implementasi, perubahan budaya kerja terkait kehadiran dan kedisiplinan pasca-implementasi, dan pola interaksi sosial yang terbentuk karena implementasi. Studi ini memberikan kerangka konseptual tentang faktor-faktor penentu keberhasilan sistem absensi digital di lingkungan ritel multilokasi.

**Kata Kunci:** Penipuan kehadiran, kehadiran digital, studi fenomenologi, ritel, adaptasi teknologi

## 1. PENDAHULUAN

Absensi merupakan salah satu elemen krusial yang harus dijalankan dalam proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan, apalagi di perusahaan dengan skala operasional yang tersebar pada beberapa lokasi. Hal tersebut karena sistem absensi mampu memudahkan pihak manajemen dalam mengurus daftar kehadiran setiap karyawan yang digunakan untuk mengatur gaji, tunjangan, dan lainnya (Himyar, Mulya and Ringo, 2021). Melalui penerapan absensi yang efektif juga akan didapatkan manfaat seperti terjadinya peningkatan kedisiplinan karyawan (Suarjana and Cahyani, 2023). Maka dari itu, perusahaan hendaknya dapat menerapkan penggunaan metode absensi yang tepat dan efektif.

Terdapat dua metode absensi yaitu manual dan digital. Metode absensi manual sering kali menyebabkan terjadinya fraud absensi, seperti melakukan pelanggaran kehadiran dengan metitip absen pada rekan, memanipulasi waktu datang-pulang, dan ketidaksesuaian pada lokasi kehadiran (Widiyanto *et al.*, 2022). Sehingga, praktik tersebut tidak hanya dapat merugikan perusahaan dari sisi produktivitas saja, tetapi juga akan menciptakan budaya kerja karyawan yang tidak sehat. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi yang dapat meningkatkan akurasi, transparansi, serta akuntabilitas dalam pencatatan kehadiran karyawan. Misalnya dengan menerapkan penggunaan metode absensi berbasis digital.

Salah satu sistem absensi berbasis digital yang efektif digunakan adalah Hadirr.com. Hadirr.com adalah sebuah solusi absensi digital dengan berbasis pada *geofencing* dan *facial recognition*. Aplikasi ini merupakan aplikasi berbasis cloud yang memanfaatkan gabungan teknologi GPS dan teknologi verifikasi wajah dengan *selfie* untuk mencatat kehadiran karyawan secara *real-time* saat itu juga (Kusumaningrum and Baskoro, 2024). Melalui fitur tersebut didapatkan informasi lokasi dan waktu kehadiran karyawan dengan akurat, sehingga dapat mencegah adanya potensi kecurangan yang biasanya terjadi pada metode manual. Aplikasi ini cocok diterapkan pada perusahaan dengan banyak cabang di berbagai lokasi.

Namun, implementasi penggunaan teknologi dengan melakukan digitalisasi absensi tidak selalu berjalan dengan baik dan mulus. Setiap perusahaan memiliki tantangan tersendiri dalam menerapkan adopsi teknologi digitalisasi absensi ini. Tantangan tersebut dapat berasal dari segi infrastruktur, kebiasaan karyawan saat bekerja, serta persepsi dan pengalaman para karyawannya. Saat ini belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana karyawan maupun manajemen memaknai penggunaan Hadirr.com dalam keseharian kerja mereka, khususnya pada perusahaan ritel multilokasi yang tersebar di wilayah Banten dan Bogor.

Beberapa studi terdahulu cenderung hanya berfokus pada aspek teknis atau kuantitatif terkait efektivitas sistem absensi digital saja. Misalnya pada studi yang dilakukan Saputra, Khairina and Yuniar (2023) yang hanya melakukan analisis efektivitas pada perancangan web absensi penggajian. Padahal, pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjektif pengguna absensi digital juga penting dilakukan agar implementasi sistem dapat berkelanjutan. Oleh karena itu, studi kualitatif ini dilakukan guna menggali secara mendalam pengalaman para pengguna Hadirr.com dalam upaya pencegahan fraud

absensi pada 72 cabang ritel multilokasi di wilayah Banten dan Bogor yang menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan absensi.

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Metode tersebut dipilih guna memahami makna, persepsi, dan pengalaman nyata yang dirasakan oleh para pengguna sistem absensi digital Hadirr.com dikesehariannya saat bekerja. Melalui studi ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi Hadirr.com, tantangan apa saja yang dihadapi selama proses penggunaan, serta apa saja dampaknya terhadap upaya perusahaan dalam mengatasi fraud absensi. Hasil dari studi ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan perusahaan lain yang ingin menerapkan sistem serupa untuk menciptakan tata kelola kehadiran karyawan yang lebih efektif dan transparan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Studi ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif berbagai pemangku kepentingan dalam implementasi sistem absensi digital menggunakan Hadirr.com. Pendekatan fenomenologi dipilih karena kemampuannya untuk mengungkap makna di balik praktik fraud absensi dan responsnya terhadap perubahan sistem dalam konteks organisasi ritel yang kompleks. Studi ini mengadopsi perspektif fenomenologi sosial Alfred Schutz yang memandang realitas sosial sebagai konstruksi makna yang dibentuk oleh seseorang dalam kesehariannya saat bekerja (Kirana, Mas and Anam, 2025).

Subjek studi ini terdiri dari karyawan, supervisor, dan manajer HR dari berbagai level jabatan pada perusahaan ritel yang telah menggunakan aplikasi Hadirr.com secara aktif di wilayah Banten dan Bogor. Desain penelitian ini dikembangkan sebagai studi kasus intrinsik dengan fokus pada proses implementasi sistem di delapan cabang terpilih dari ritel multilokasi di wilayah Banten dan Bogor yang merepresentasikan variasi karakteristik geografis dan demografis. Pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan pada kriteria urban-rural dengan mempertimbangkan perbedaan infrastruktur teknologi dan pola kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen selama periode enam bulan implementasi sistem. Wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap 45 informan yang terdiri dari karyawan lapangan, supervisor cabang, dan manajer HR regional. Proses wawancara berlangsung selama 60-120 menit dengan panduan pertanyaan terbuka yang difokuskan pada pengalaman personal dalam menghadapi transisi sistem. Observasi

partisipatif dilaksanakan di empat cabang terpilih untuk menangkap dinamika interaksi sehari-hari terkait penggunaan sistem baru. Sedangkan analisis dokumen meliputi pemeriksaan terhadap panduan penggunaan sistem, komunikasi internal perusahaan, dan laporan audit absensi sebelum dan sesudah implementasi.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan tematik reflektif dengan enam tahapan proses. Tahap awal meliputi familiarisasi dengan data melalui pembacaan transkrip berulang dan pencatatan pola-pola awal. Proses koding dilakukan secara induktif dengan mengidentifikasi konsep-konsep kunci yang muncul dari narasi informan. Tema-tema utama kemudian dikembangkan melalui proses komparasi konstan antar kasus dan konteks. Validitas temuan dijaga melalui teknik triangulasi sumber data dan member checking dengan lima belas informan kunci.

Aspek etika penelitian mendapat perhatian khusus melalui prosedur informed consent, anonimisasi data sensitif, dan persetujuan publikasi dari manajemen perusahaan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan metodologis yang perlu diakui, antara lain kemungkinan bias seleksi akibat partisipasi sukarela, efek Hawthorne dalam observasi, serta ketergantungan pada akurasi recall informan dalam wawancara retrospektif. Kendala-kendala tersebut diantisipasi melalui strategi pengumpulan data multi-metode dan verifikasi silang temuan.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengalaman Awal Menggunakan Sistem Absensi Digital Hadirr.com**

Implementasi penggunaan Hadirr.com sebagai sistem absensi digital baru di lingkungan perusahaan memunculkan berbagai respons. Transisi penggunaan Hadirr.com ini tidak hanya berdampak pada penggunaan teknologi saja, melainkan juga berdampak pada psikologi dan sosial penggunanya. Mengacu pada perspektif fenomenologi Alfred Schutz, respons awal ini dapat dipahami melalui *because-motive* (sebab dilakukan) dan *in-order-to motive* (tujuan dilakukan). *Because-motive* berisi hubungan pengalaman lalu terkait sebabnya dengan keadaan saat ini, sedangkan *in-order-to motive* berisi keinginan mewujudkan harapan dan tujuan saat ini (Schutz, 1967).

Beberapa informan dari karyawan lapangan mengungkapkan rasa cemas dan kebingungan saat awal-awal menggunakan aplikasi ini. Salah satu karyawan (K07) mengungkapkan "waktu pertama kali menggunakan Hadirr saya bingung dan takut salah soalnya kan masih baru sistemnya. Padahal dulu saya biasanya titip absen ke temen, sekarang kok harus absen pakai *selfie*" (Informan K07 - Karyawan Lapangan). Respons

karyawan tersebut merefleksikan *because-motive* dari pengalaman lama karyawan saat masih menggunakan sistem absensi manual yang cenderung kurang ketat dan mudah dimanipulasi. Ketika mulai menggunakan Hadirr.com sebagai absensi kehadiran *real-time*, karyawan merasa struktur pengalaman berganti dan mereka mengalami pergeseran pada *stock of knowledge at hand* yaitu kumpulan pengalaman lama yang menjadi kebiasaan (Wahyuningsih, Akbar and Pasifiqi, 2024).

Pada awal penerapan Hadirr.com, para supervisor memberikan respons awal yang menunjukkan ketidakpastian, namun mereka berharap sistem ini mampu meningkatkan kedisiplin. Salah satu supervisor (S02) mengungkapkan "saya sebenarnya setuju saja menggunakan Hadirr, tetapi awalnya anak-anak banyak yang mengeluh dan kebingungan. Saya juga harus belajar dulu aplikasinya supaya bisa membantu mereka" (Informan S02 - Supervisor Cabang). Mengacu pada hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa supervisor berada pada posisi yang unik. Karena mereka harus beradaptasi dengan sistem baru serta menjembatani berjalannya kebijakan manajemen dan pelaksana teknis di lapangan. *In-order-to motive* mereka cenderung mengarah pada pencapaian tujuan stabilisasi tim dan harapan bahwa penggunaan Hadirr.com akan membantu pengawasan menjadi semakin adil dan objektif.

Sedangkan dari pihak manajer HR regional terjadi reaksi antusiasme yang lebih tinggi karena Hadirr.com dianggap menjawab masalah kronis pada perusahaan. Manajer cabang Banten (M01) mengungkapkan "kami dari manajemen HR melihat Hadirr sebagai solusi konkret. Soalnya dulu data absensi sering tidak sinkron. Sekarang, *real-time* dan ada buktinya" (M01 - Manajer HR Regional). Mengacu pada hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa bagi pihak manajemen, transisi penggunaan Hadirr.com merupakan bagian dari strategi pembaruan sistem pengawasan yang berbasis data. Sehingga, *in-order-to motive* mereka bersifat sistemik yaitu bertujuan meningkatkan efisiensi, keakuratan, dan keadilan dalam evaluasi kehadiran para pekerja.

### **Perubahan Makna Kehadiran dan Disiplin dalam Bekerja Pasca Diterapkannya Hadirr.com**

Salah satu perubahan paling signifikan dari implementasi penerapan Hadirr.com untuk absensi digital adalah terjadinya perubahan makna pada kata kehadiran kerja. Sebelum diterapkan sistem absensi digital ini, kehadiran kerja sering kali hanya dimaknai secara formalitas administratif saja. Sehingga pada praktiknya pekerja bisa melakukan titip absen, manipulasi waktu, dan manipulasi lainnya (Widiyanto *et al.*, 2022). Namun, dengan

Hadirr.com yang berbasis *geofencing* dan *facial recognition* makna kata kehadiran kerja dikalangan karyawan kini berubah menjadi bukti visual dan digital yang akurat dan tidak dapat terbantahkan lagi.

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa kehadiran kini bukan hanya sekadar datang ke kantor saja, tetapi juga tentang terekam dan terverifikasi oleh sebuah sistem. Salah satu karyawan (K21) mengungkapkan "sekarang kalau nggak *selfie* dan nggak sesuai titik GPSnya sama tempat kerja malah dianggap nggak masuk. Jadi kita dituntut untuk selalu jujur" (K21 - Karyawan Lapangan). Kutipan hasil wawancara tersebut dapat mencerminkan terbentuknya makna baru kata kehadiran kerja sebagai bentuk integritas karyawan dalam bekerja. Hal tersebut menandakan terjadi rekonstruksi pada *stock of knowledge at hand* yang lama (Schutz, 1967). Karena saat ini kehadiran karyawan tidak lagi bersifat simbolik formalitas saja, tetapi juga menjadi entitas digital yang tak bisa dimanipulasi. Sehingga, digitalisasi absensi dapat menaikkan tingkat kedisiplinan karyawan (Susilo and Abdurrahman, 2023).

Terjadi perubahan cara pemantauan dan penilaian kedisiplinan karyawan dari pihak Supervisor setelah penerapan Hadirr.com dilakukan. Sebelumnya proses penilaian bisa saja bersifat subjektif, namun kini data pada Hadirr.com menjadi acuan utama bagi supervisor. Salah satu supervisor (S08) mengungkapkan "sekarang jadi lebih adil sistem penilaiannya. Semua ada datanya, jadi nggak bisa asal nuduh telat atau bolos. Kami jadi bisa kasih teguran berdasarkan bukti nyata" (S08 - Supervisor). Perubahan tersebut mampu menciptakan rasa keadilan baru bagi karyawan maupun atasan. Karena data hadir dari Hadirr.com dapat digunakan sebagai otoritas yang netral. Kondisi ini termasuk dalam proses intersubjektivitas, yaitu aktor sosial membentuk pemahaman bersama melalui pengalaman baru pada konteks tertentu (Schutz, 1967).

Bagi pihak manajer HR regional, makna kedisiplinan saat ini menjadi lebih terukur dan terstruktur. Salah satu manajer (M05) mengungkapkan "kalau dulu kita berdebat soal siapa yang benar dan siapa yang bohong, sekarang kita tinggal buka log aplikasinya. Penggunaan Hadirr ini ngaruh banget sama cara kami menilai loyalitas" (M05 - Manajer HR Regional). Melalui Hadirr.com konsep disiplin tidak lagi mengandalkan pengawasan langsung, tetapi dapat dilihat dari sistem. Sehingga, secara tidak langsung penerapan Hadirr.com juga memengaruhi budaya kerja yang mengutamakan transparansi dan kejujuran. Transparansi dan kejujuran dalam bekerja akan memunculkan lingkungan kerja dengan citra yang positif dan adil (Saleh, 2024).

### **Terjadinya Interaksi Sosial dalam Proses Adaptasi Penggunaan Hadirr.com**

Proses transisi dari sistem absensi manual ke absensi digital melalui penerapan Hadirr.com tidak hanya terbatas pada perubahan alat kerja saja, tetapi juga dapat membangun sebuah pola interaksi sosial antarindividu yang baru di lingkungan kerja. Dunia sosial dihasilkan dari konstruksi kebersamaan tindakan-tindakan manusia yang memiliki nilai tertentu (Schutz, 1967). Maka dari itu, cara para aktor menjalin komunikasi dalam proses adaptasi penting diperhatikan supaya dinamika subjektif dari implementasi sistem berhasil dilakukan.

Pada beberapa cabang perusahaan terutama pada perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar, pengimplementasian sistem Hadirr.com dapat mendorong terjadinya solidaritas baru dikalangan pekerja. Interaksi tersebut banyak terjadi saat sistem Hadirr.com baru digunakan. Menurut salah satu karyawan (K14) "awal-awal menggunakan aplikasi ini kami saling bantu. Kalau ada teman yang nggak ngerti cara selfie atau GPS nya error, teman lain bantuin supaya berhasil. Jadi kita merasa lebih kompak" (K14 - Karyawan Lapangan). Mengacu dari kutipan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sistem baru Hadirr.com ini tidak hanya dapat memunculkan tantangan teknis bagi karyawan, tetapi juga dapat memunculkan bentuk kerja sama baru diantara para karyawan. Bentuk kerja tersebut merupakan *typification*, yaitu terjadinya interaksi saling memahami antarindividu yang menciptakan terbentuknya harapan untuk satu sama lain (Hakim, 2024).

Namun, pada beberapa cabang perusahaan proses pengawasan melalui aplikasi Hadirr.com ternyata menimbulkan ketegangan sosial. Sebagian karyawan ternyata merasa terawasi secara berlebihan dan merasa curiga dengan rekan kerja lainnya yang dianggap terlalu patuh terhadap sistem Hadirr.com ini. Salah karyawan (K19) menjelaskan "ada yang bilang saya itu orangnya sok rajin karena selalu absen tepat waktu. Padahal ya saya kan cuma takut terkena tegur HR aja ya" (K19 - Karyawan Lapangan). Situasi tersebut memicu terjadinya disonansi sosial, yaitu norma yang ada pada sistem digital bertabrakan dengan norma pada sistem yang lama. Contohnya pada sistem absensi manual terdapat toleransi pada keterlambatan karyawan atau adanya budaya tutup mata pada karyawan yang memanipulasi absensi.

Sedangkan bagi para supervisor, tantangan interaksi sosial ini timbul karena resistensi pasif yang berasal dari beberapa anggota tim. Seorang supervisor (S3) mengungkapkan "ada yang bilang sistem Hadirr.com ini malah bikin gak nyaman pas kerja. Jadi diem-diem ngeluh di belakang, tapi nggak ada yang berani ngomong langsung. Saya jadinya harus melakukan pendekatan satu-satu biar gak ada yang kelewatan" (S3 -

Supervisor). Mengacu dari kutipan sebelumnya dapat dilihat bahwa peran supervisor itu sangat penting dalam menjembatani antara kepentingan manajemen dengan kenyamanan emosional karyawan di perusahaan. Para supervisor telah mempraktikkan intersubjektivitas dengan cara membangun pemahaman bersama yang tidak hanya sebatas perintah, tetapi juga dengan berkomunikasi secara personal dan empatik. Melalui komunikasi personal dan empatik keluhan yang dirasakan saat menggunakan aplikasi dapat dikurangi bahkan dihilangkan (Subhan Ab, 2021).

### **Peran Sistem Hadirr.com dalam Membangun Akuntabilitas dan Pengawasan yang Modern**

Implementasi penggunaan aplikasi Hadirr.com ternyata tidak hanya mampu memodifikasi terbentuknya aspek teknis dari proses absensi saja, tetapi juga mampu membentuk keterbaruan struktur akuntabilitas dan pengawasan yang lebih modern di lingkungan perusahaan ritel multilokasi ini. Sistem Hadirr.com dapat digunakan untuk merepresentasikan digitalisasi nilai-nilai ketepatan waktu, tanggung jawab individu, dan keterbukaan data penggunaannya. Penerapan sistem baru ini terhubung dengan dunia kehidupan bersama (*shared lifeworld*) yang mampu menyatukan makna tindakan antaraktor di dalam suatu organisasi tertentu (Schutz, 1967).

Jika dilihat dari perspektif para karyawan, penggunaan Hadirr.com sebagai sistem absensi dapat menambahkan rasa tanggung jawab pribadi mereka. Seorang karyawan (K2) menjelaskan "sekarang saya merasa lebih bertanggung jawab, karena setiap telat atau nggak absen itu langsung kelihatan. Jadi harus berpikir dahulu deh kalau mau main-main" (K2 - Karyawan Lapanga). Dari kutipan tersebut penggunaan sistem Hadirr.com ini ternyata mampu mendorong transformasi dari pengawasan yang tradisional melalui pengamatan langsung menjadi pengawasan berbasis data. Pengawasan tersebut bersifat permanen, tidak bergantung pada kehadiran atasan, dan secara otomatis terdokumentasi. Sistem ini dapat menghasilkan terbentuknya akuntabilitas baru yang sifatnya impersonal tetapi tetap tegas dan mengikat.

Supervisor juga mulai menggunakan data pada aplikasi Hadirr.com sebagai bahan utama dalam melakukan evaluasi dan pembinaan. Menurut seorang supervisor (S4) "kita sekarang jadi punya bukti konkret kalau mau menegur karyawan. Dahulu kalau telat susah cara buktinya, tetapi sekarang tinggal liat dashboard aplikasinya saja" (S4 - Supervisor). Penggunaan Hadirr.com dapat menggeser peran atasan dari seorang penjaga pintu menjadi seorang penafsir data. Tanggung jawab supervisor saat ini bukan hanya tentang mengamati,

tetapi juga membaca dan memahami data kehadiran karyawan. Proses tersebut dapat didefinisikan sebagai *meaningful action*, yaitu memaknai dan menjaga tindakan sosial yang memiliki maksud tertentu dengan cara ditafsirkan ke dalam konteks sosial (Putra and Rachmiate, 2023).

Sedangkan pada sisi manajerial, akuntabilitas berbasis sistem Hadirr.com ini dapat membuka jalan pengawasan menjadi lebih strategis dan terstruktur. Manajer HR (M6) mengungkapkan "dahulu proses pengawasan absensi itu seperti menutup lubang pakai tangan. Tetapi sekarang kita bisa melihat secara langsung tren data per cabang, jam rawan keterlambatan, sampai cabang mana yang harus dapat pelatihan ulang dari data aplikasi" (M6 - Manajer HR Regional). Dari kutipan tersebut dapat dilihat bahwa sistem Hadirr.com dapat memungkinkan proses *decision-making* yang berbasis bukti, bukan hanya berbasis intuisi atau laporan lisan saja. Proses akuntabilitas menjadi lebih transparan dan terdistribusi dengan baik, sehingga semua aktor bisa mengakses data dan memiliki tanggung jawab yang lebih pada kehadiran dan kedisiplinan mereka.

### **Tantangan Sosial dan Budaya dalam Proses Implementasi Hadirr.com**

Implementasi aplikasi Hadirr.com dapat menimbulkan dinamika sosial dan budaya yang kompleks di lingkungan perusahaan. Beberapa karyawan mengungkapkan adanya perasaan seperti diawasi secara berlebihan. Hal tersebut memicu resistensi terhadap sistem, terutama pada karyawan yang sudah bekerja lama dan terbiasa menggunakan sistem absensi manual yang lebih longgar dan santai. Seorang karyawan (K9) mengungkapkan pendapatnya yaitu "menurutku nggak semua orang suka difoto, apalagi kalau setiap hari. Rasanya seperti nggak dipercaya terus" (K9 – Karyawan Lapangan). Pendapat tersebut menandakan munculnya sebuah benturan antara penerapan teknologi baru dengan persepsi karyawan pada konsep privasi, kepercayaan, dan otonomi kerja.

Resistensi di atas dapat dimaknai sebagai bentuk gangguan terhadap *lifeworld* atau dunia kehidupan sehari-hari karyawan (Schutz, 1967). Karena kegiatan bekerja tidak hanya berkaitan dengan hadir secara fisik saja, tetapi juga dengan rasa dipercaya dan terjalinnya hubungan sosial di tempat kerja. Hadirr.com yang berbasis pelacakan dan verifikasi biometrikini secara tidak langsung merekonstruksi pemahaman karyawan terhadap kehadiran kerja menjadi lebih mekanis dan terukur. Sehingga dapat memicu timbulnya interpretasi baru terhadap relasi kerja dan otoritas.

Selain itu, sebagian karyawan mengalami tekanan psikologis akibat adanya perubahan mendadak dan kurangnya pelibatan dalam proses transisi. Mengacu pada hasil

observasi di beberapa cabang diketahui bahwa sebagian karyawan memilih untuk mencari cara-cara untuk menyesuaikan sistem. Misalnya dengan cara mencari spot foto tertentu agar tampak rapi atau dengan menyalasi waktu absen agar tetap sesuai jadwal masuk dan pulang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa makna terhadap sistem baru ini dapat dibentuk secara sosial dan situasional. Maka dari itu, keberhasilan implementasi teknologi absensi digital seperti Hadirr.com dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk memahami dan mengelola dinamika makna yang muncul di lapangan. Sehingga, sistem absensi Hadirr.com ini tidak dapat berdiri hanya sebagai perangkat teknis saja, melainkan juga harus dilihat sebagai bagian dari proses negosiasi makna yang terus berlangsung antara perusahaan dengan para pekerjanya.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan studi dan analisis fenomenologis yang telah dilakukan terhadap pengalaman 45 informan di 72 cabang perusahaan ritel multilokasi di wilayah Banten-Bogor, dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi Hadirr.com telah membawa perubahan mendasar dalam praktik absensi karyawan. Sistem Hadirr.com bukan hanya berfungsi sebagai alat digital dalam pencatat kehadiran saja, tetapi juga berfungsi dalam terbentuknya makna kehadiran kerja yang baru, ketegasan nilai-nilai kedisiplinan, dan menciptakan sebuah sistem pengawasan yang lebih objektif lagi. Selain itu, melalui pendekatan Alfred Schutz dapat dilihat bahwa makna Hadirr.com dapat dibentuk dan dinegosiasikan oleh setiap individu melalui pengalaman mereka sehari-hari, proses adaptasi, serta interaksi sosial yang terjadi saat menggunakan aplikasi. Meskipun awalnya diwarnai resistensi dan kegelisahan saat mulai digunakan sistem Hadirr.com ini ternyata berhasil diterima sebagai representasi tanggung jawab, keterbukaan, dan akuntabilitas kerja yang modern. Mengacu pada konteks perusahaan ritel multilokasi, kehadiran sistem Hadirr.com dapat menjadi instrumen penting dalam mencegah praktik fraud absensi serta dapat meningkatkan tata kelola sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Pada tataran praktis, penelitian ini merekomendasikan pendekatan implementasi bertahap yang mempertimbangkan penyalasan sistem dengan alur kerja spesifik ritel, seperti integrasi fitur absensi dengan manajemen shift musiman. Kemudian, program literasi digital multigenerasional untuk mengurangi kesenjangan kompetensi. Terakhir, mekanisme umpan balik partisipatif yang memungkinkan karyawan berkontribusi dalam penyempurnaan sistem. Temuan ini memiliki implikasi kebijakan penting bagi regulator dalam menyusun pedoman etika penggunaan teknologi surveilansi di tempat kerja.

Batasan penelitian terletak pada fokus geografis yang terbatas dan karakteristik spesifik sektor ritel. Sehingga, temuan tidak dapat digeneralisasi secara langsung ke industri lain. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang sistem absensi digital terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, analisis komparatif dengan model implementasi di negara berkembang lain, dan integrasi sistem dengan platform HR 4.0 berbasis *artificial intelligence*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, L. (2024). Fenomenologi masyarakat Islam Nusantara. *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies*, 7(2), 150–171.
- Himyar, M., Mulya, M. F., & Ringo, S. J. H. (2021). Aplikasi absensi karyawan berbasis Android dengan penerapan QR code disertai foto diri dan lokasi sebagai validasi studi kasus: PT. Selindo Alpha. *Jurnal SISKOM-KB (Sistem Komputer dan Kecerdasan Buatan)*, 4(2), 64–74. <https://doi.org/10.47970/siskom-kb.v4i2.186>
- Kirana, K. C., Mas, N., & Anam, C. (2025). Konstruksi sosial tentang dukungan organisasi: Studi fenomenologi sosial terhadap keterlibatan kerja tenaga kerja sosial di Dinas Sosial Kota Malang. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 163–177.
- Kusumaningrum, R. N., & Baskoro, H. (2024). Implementasi penggunaan aplikasi Hadir pada PT. XY. *Visa: Journal of Visions and Ideas*, 4(2), 1022–1031.
- Putra, R. P., & Rachmiate, A. (2023). Manajemen emosi dalam dimensi komunikasi antarpribadi. *Bandung Conference Series: Public Relations*, 3(2), 563–569. <https://doi.org/10.29313/bcspr.v3i2.8197>
- Saleh, M. (2024). Etika komunikasi Islami: Solusi untuk kesuksesan organisasi. *Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah dan Masyarakat Islam*, 14(1), 27–46. <https://doi.org/10.47766/liwauldakwah.v14i1.2756>
- Saputra, R. H., Khairina, N. T., & Yuniar, S. A. (2023). Pemanfaatan sistem informasi penggajian berbasis web pada PT. Surya Wira Abadi Tribuana. *Jurnal Komputer Antartika*, 1(4), 199–208. <https://doi.org/10.70052/jka.v1i4.214>
- Schutz, A. (1967). *The phenomenology of the social world*. Illinois: Northwestern University Press.
- Suarjana, I. W., & Cahyani, D. A. N. (2023). Penerapan absensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Warung Sak Ade Asli Gianyar. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 389–391. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/seminarfeb/article/view/6500>
- Subhan Ab, V. S. H., & A. A. (2021). Metode komunikasi inter personal pada pelayanan pelanggan terhadap citra Perusahaan Listrik Negara (Persero) Rayon Takengon Kabupaten Aceh Tengah. *I(1)*, 1–17.

- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 318–326. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4629>
- Wahyuningsih, E., Akbar, B. W., & Pasifiqi, D. A. (2024). Makna Praja Wibawa anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jombang. *I*, 1–14.
- Widiyanto, S., et al. (2022). Perancangan sistem informasi absensi karyawan berbasis web. *Journal Speed – Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi*, 14(4), 121–130. <https://repository.bsi.ac.id/repo/36625>