



Implementasi Time Management System (TMS) dalam Administrasi Kepegawaian di Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Safiratul Jannah^{1*}, Faras Zulina Ayunani², Sak Khie³

1,2,3 Universitas Mitra Bangsa

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.2963>

*Correspondence: Safiratul Jannah

Email: baharmisafira@gmail.com

Received: 06-07-2025

Accepted: 17-08-2025

Published: 29-10-2025



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi *Time Management System* atau TMS dalam administrasi kepegawaian di Unit Donor Darah (UDD) Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini juga menganalisis efektivitas, efisiensi, dan faktor-faktor yang memengaruhi penggunaannya. Menggunakan metode kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi) dan dianalisis menggunakan teknik *Miles & Huberman* (1992) yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TMS berkontribusi signifikan dalam pencatatan absensi dan pengelolaan jadwal kerja secara *realtime*. Namun, ditemukan bahwa beberapa proses administrasi seperti pengajuan cuti dan pengelolaan gaji atau *payroll* masih dilakukan secara manual, yang meningkatkan beban kerja dan risiko kesalahan. Hambatan utama adalah keterbatasan fitur sistem, kesiapan SDM, dan infrastruktur teknologi. Sementara itu, dukungan manajemen dan pelatihan menjadi faktor pendukung. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan fitur TMS sebagai Sistem Informasi Manajemen yang lebih terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi.

Keywords: Administrasi Kepegawaian¹, Sistem Informasi Manajemen², Efisiensi², *Time Management System*³, UDD PMI DKI Jakarta⁴.

Abstract: This study aims to describe the implementation of the *Time Management System* (TMS) in personnel administration at the Indonesian Red Cross Blood Donation Unit in DKI Jakarta Province. The study also analyzes the effectiveness, efficiency, and factors influencing its use. Using a descriptive qualitative method, data was collected through triangulation (observation, interviews, and documentation) and analyzed using *Miles & Huberman's* (1992) technique, which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research findings indicate that the TMS significantly contributes to real-time attendance tracking and work schedule management. However, it was found that some administrative processes, such as leave requests and payroll management, are still conducted manually, increasing workloads and the risk of errors. The main barriers are system feature limitations, human resource readiness, and technological infrastructure. Meanwhile, management support and training are supporting factors. This study recommends the development of TMS features as a more integrated Management Information System to improve efficiency.

Keywords: Human Resources Administration¹, Management Information System², Efficiency³, *Time Management System*⁴, UDD PMI DKI Jakarta⁵.

Pendahuluan

Kebutuhan pelayanan kesehatan yang berkualitas, cepat, dan efisien menjadi tantangan utama di era globalisasi karena mobilitas tinggi, perubahan gaya hidup, dan berbagai tantangan kesehatan yang kompleks, ketersediaan layanan kesehatan yang memadai

merupakan fondasi penting bagi pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara (World Health Organization, 2023). Dalam konteks ini, Unit Donor Darah (UDD) Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi DKI Jakarta memiliki peranan vital sebagai penyedia darah aman dan berkualitas untuk kebutuhan rumah sakit di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Dengan dukungan 560 pegawai, organisasi ini melayani 288 rumah sakit di wilayah DKI Jakarta dan 288 rumah sakit di luar wilayah DKI Jakarta (Palang Merah Indonesia Provinsi DKI Jakarta, 2023). Keberhasilan organisasi pelayanan publik ini sangat dipengaruhi oleh pengelolaan administrasi sumber daya manusia yang efektif untuk mendukung kinerja pegawai serta kualitas layanan yang diberikan (Laudon & Laudon, 2022).

Sistem administrasi kepegawaian merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Administrasi ini mencakup berbagai kegiatan mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga pengawasan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hanafi, 2018). Selain itu, administrasi kepegawaian juga meliputi pencatatan absensi, penggajian, kenaikan pangkat, pengelolaan cuti, dan pembuatan laporan kepegawaian yang penting untuk mendukung kinerja pegawai dan kelancaran operasional organisasi (Wati, 2014). Menurut (Zahrina & Samsudin, 2024), administrasi kepegawaian tidak hanya berfokus pada administrasi rutin tetapi juga berperan dalam perencanaan strategis sumber daya manusia, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pegawai melalui sistem yang terstruktur dan terintegrasi.

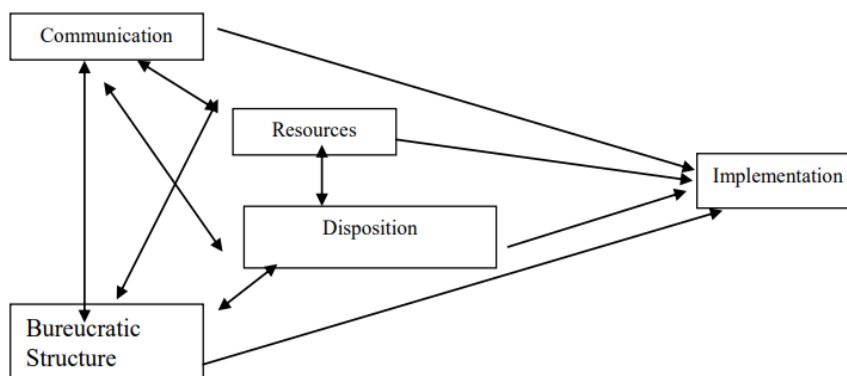
Seiring perkembangan teknologi informasi, penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam administrasi kepegawaian menjadi kebutuhan utama untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja di organisasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian (O'Brien & Marakas, 2019). Dengan dukungan teknologi ini, staf pegawai dapat mengalihkan fokus pada aktivitas strategis bernilai tinggi, seperti pengembangan kompetensi SDM, perencanaan jenjang karir dan peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh (Sari, 2021). Menurut (Anggrian & Geni, 2024), meskipun teknologi informasi berkembang pesat, pengelolaan administrasi kepegawaian di PT Dola Usaha Indonesia masih dilakukan secara manual yang menghambat efisiensi dan memperlambat pengambilan keputusan. Kendala utama meliputi keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya keterampilan staf dalam penggunaan sistem digital, serta resistensi dan kesulitan adaptasi pegawai terhadap teknologi baru. Ini menunjukkan bahwa penerapan SIM adalah proses berkelanjutan yang memerlukan evaluasi dan peningkatan berkala.

UDD PMI Provinsi DKI Jakarta telah menggunakan *Time Management System* (TMS) sebagai Sistem Informasi Manajemen sejak tahun 2010 untuk pengelolaan administrasi kepegawaian yang lebih efisien. TMS memudahkan akses data cepat dan akurat serta mengurangi kesalahan pencatatan. Meskipun sudah di berlakukannya TMS sebagai Sistem Informasi Manajemen sebagian proses administrasi masih dilakukan manual, hal ini menyebabkan terjadinya inefisiensi, keterlambatan, dan risiko *human error*. Penerapan sistem seperti TMS masih menghadapi tantangan terkait keterbatasan fitur sistem, kesiapan SDM, dan infrastruktur teknologi yang belum optimal di UDD PMI Provinsi DKI Jakarta. Dukungan manajemen dan pelatihan merupakan faktor penting yang dapat mendorong keberhasilan implementasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi TMS dalam administrasi kepegawaian di UDD PMI Provinsi DKI Jakarta, menganalisis

efektivitas dan efisiensi penggunaannya, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat sistem.

TMS adalah bagian dari SIM yang khusus mengelola aspek waktu kerja pegawai, seperti absensi, penjadwalan *shift*, dan pelacakan jam kerja. TMS membantu mengotomatisasi pencatatan absensi dan pengelolaan jadwal, sehingga mengurangi potensi kesalahan manusia (*human error*) dan meningkatkan transparansi data kepegawaian. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi administrasi pegawai. Misalnya, Salsabillah & Mursyidah (2022) meneliti penerapan SIMPEG di BKD Sidoarjo yang terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan informasi kepegawaian, meskipun masih ada ruang perbaikan terkait integrasi sistem dan pelatihan pengguna.

Penelitian ini berlandaskan pada teori implementasi kebijakan dari (*Edwards G.C III, 1980*) yang mengidentifikasi empat faktor kunci: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Faktor-faktor ini digunakan sebagai kerangka analisis untuk mengukur keberhasilan implementasi TMS. Teori ini relevan karena melihat implementasi sebagai proses kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi antara sistem dan lingkungan organisasional (Ali, 2020).



Bagan 1. Keterkaitan Faktor – Faktor Implementasi Kebijakan
Sumber: *Implementing Public Policy*, (*Edwards G.C III, 1980*)

Empat faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, diaplikasikan pada konteks penelitian implementasi *Time Management System* (TMS):

- **Komunikasi (*Communication*):** Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan ke pelaksana dan kelompok sasaran. Keberhasilan komunikasi tergantung pada kejelasan, konsistensi, akurasi, dan frekuensi penyampaian informasi. Dalam penelitian ini, komunikasi yang efektif memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami tujuan, prosedur, dan fungsi TMS, sehingga pelaksanaan sistem berjalan lancar dan sesuai dengan harapan.
- **Sumber Daya (*Resources*):** Sumber daya mencakup anggaran, staf yang kompeten, peralatan, dan teknologi yang memadai. Ketersediaan sumber daya ini sangat penting agar pelaksana kebijakan (pengguna TMS) memiliki kemampuan dan sarana untuk menjalankan sistem secara optimal. Dalam kasus

UDD PMI DKI Jakarta, faktor sumber daya meliputi pelatihan SDM, perangkat keras dan lunak pendukung TMS, serta dukungan vendor yang menyesuaikan sistem sesuai kebutuhan organisasi.

- **Disposisi (*Disposition*):** Disposisi mengacu pada sikap, motivasi, dan komitmen para pelaksana kebijakan atau pengguna TMS. Sikap positif akan mendorong semangat dan responsivitas dalam mengimplementasikan TMS dengan baik, sementara sikap negatif bisa menghambat efektivitas pelaksanaan. Penelitian ini melihat adanya dukungan manajemen dan kesiapan SDM yang berpengaruh terhadap keberhasilan penggunaan TMS dalam administrasi kepegawaian.
- **Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*):** Struktur birokrasi meliputi mekanisme kerja organisasi seperti hierarki, SOP, koordinasi antar unit, dan pengawasan. Struktur ini menentukan kelancaran operasional dalam penerapan TMS sebagai bagian dari sistem administrasi kepegawaian. Dalam penelitian, struktur organisasi UDD PMI DKI Jakarta dengan pembagian tugas yang jelas dan SOP yang terdefinisi membantu mengatur pelaksanaan TMS agar prosedur kerja terstandarisasi dan proses administrasi berjalan efektif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam implementasi *Time Management System* (TMS) dalam administrasi kepegawaian di Unit Donor Darah (UDD) PMI Provinsi DKI Jakarta. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman holistik terhadap fenomena sosial yang terjadi, serta memungkinkan peneliti untuk menangkap pengalaman, persepsi, kendala, dan faktor pendukung implementasi TMS secara lebih komprehensif. Penelitian dilaksanakan di UDD PMI Provinsi DKI Jakarta yang berlokasi di Jl. Kramat Raya No. 47, Jakarta Pusat, dengan rentang waktu empat bulan. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan pihak kepegawaian serta pegawai pengguna TMS. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi organisasi, arsip administrasi kepegawaian, serta literatur pendukung yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu:

1. Observasi langsung, untuk mengamati implementasi TMS dalam aktivitas sehari-hari seperti pencatatan absensi, pengajuan cuti, dan pengaturan jadwal kerja.
2. Wawancara mendalam, kepada kepala subbagian kepegawaian, staf kepegawaian, dan pegawai pengguna TMS, guna menggali informasi mengenai efektivitas, kendala, serta faktor pendukung penggunaan sistem.
3. Dokumentasi, berupa pengumpulan arsip administrasi kepegawaian, kebijakan internal, serta laporan penggunaan TMS yang mendukung analisis penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model interaktif *Miles & Huberman* (1992), yang meliputi tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah data sesuai fokus penelitian, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, tabel, maupun bagan untuk

memudahkan interpretasi, sedangkan kesimpulan ditarik secara sistematis dengan melakukan verifikasi agar hasil penelitian valid. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yakni membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga informasi yang diperoleh lebih akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian tentang implementasi *Time Management System* (TMS) di UDD PMI Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa sistem ini secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam hal pencatatan absensi dan pengelolaan jadwal kerja secara *real-time*. TMS memudahkan proses rekapitulasi absensi secara otomatis, meningkatkan akurasi data kepegawaian, serta berperan sebagai dasar utama dalam pembayaran hak-hak pegawai seperti gaji dan tunjangan. Meski demikian, efektivitas penuh TMS masih terbatas karena sebagian proses administrasi, seperti pengajuan cuti, izin, dan penyesuaian gaji, masih dilakukan secara manual sehingga menambah beban kerja administratif dan risiko kesalahan manusia (*human error*). Faktor utama penghambat implementasi TMS adalah keterbatasan fitur sistem, kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang belum sepenuhnya adaptif terhadap digitalisasi, dan infrastruktur teknologi yang belum optimal, terutama masalah jaringan dan perangkat keras. Sebaliknya, dukungan manajemen, pelatihan teknis kepada staf, dan kesadaran pentingnya digitalisasi merupakan faktor pendukung yang krusial dalam keberhasilan pemanfaatan TMS.

Teori implementasi kebijakan dari George C. Edwards III menekankan bahwa keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh komunikasi, sumber daya, disposisi/sikap, dan struktur birokrasi. Dalam konteks TMS di UDD PMI DKI Jakarta, komunikasi yang efektif tercermin dalam pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi sistem kepada staf kepegawaian (disposisi positif). Namun, keterbatasan sumber daya teknologi dan kesiapan SDM (sikap dan kemampuan teknis) menjadi penghambat utama, serta kebutuhan penataan SOP yang integral sebagai bagian dari struktur birokrasi juga masih perlu penguatan. Dalam teori Sistem Informasi Manajemen (SIM), efektifitas sistem tergantung pada karakteristik seperti komprehensifitas, fleksibilitas, keamanan, dan skalabilitas. Penelitian menunjukkan bahwa TMS di UDD PMI DKI Jakarta telah sukses dalam komprehensifitas fungsi absensi dan jadwal kerja, namun kurang fleksibel karena belum mencakup seluruh proses administrasi kepegawaian yang lain. Keamanan dan integrasi sistem juga masih menjadi area yang perlu dikembangkan agar mendukung perlindungan data dan seamless workflow administratif.

Penelitian oleh Febrianti & Nurlaila (2024), Salsabillah & Mursyidah (2022), dan Adek (2022) mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) memperlihatkan pola serupa, di mana sistem digital meningkatkan efisiensi administrasi tapi masih menghadapi kendala dalam integrasi sistem dan kesiapan pengguna serta infrastruktur. Hal ini sesuai dengan temuan UDD PMI DKI Jakarta yang menyebut adanya proses manual di sisi pengajuan cuti dan administrasi gaji serta keterbatasan modul TMS. Penelitian Anggrian & Geni (2023) dan Rafly S dkk (2022) menyoroti tantangan dalam pengelolaan administrasi kepegawaian yang masih mengandalkan sistem manual, yang

memperlambat efektivitas dan meningkatkan potensi *human error*—hal ini juga dialami di UDD PMI DKI Jakarta. Namun, dukungan pelatihan dan kelengkapan perangkat keras serta kerja sama vendor menjadi faktor yang secara konsisten ditemukan penting dalam keberhasilan sistem digital.

Keseluruhan hasil penelitian memperkuat temuan dari literatur sebelumnya bahwa implementasi sistem informasi kepegawaian, khususnya TMS, menghadirkan manfaat nyata dalam memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja administrasi, namun perlu komitmen berkelanjutan dan peningkatan sumber daya manusia serta teknologi agar dapat mencapai hasil optimal.

Kesimpulan dan Saran

Implementasi Time Management System (TMS) di Unit Donor Darah (UDD) Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi DKI Jakarta terbukti efektif dalam mendukung efisiensi administrasi kepegawaian, terutama pada aspek pencatatan absensi dan pengelolaan jadwal kerja secara real-time. Sistem ini memberikan manfaat signifikan berupa peningkatan transparansi dan akurasi data kepegawaian, sehingga dapat menjadi dasar yang handal dalam proses pembayaran gaji dan tunjangan pegawai. Namun demikian, terdapat kendala utama dalam implementasi TMS, yakni keterbatasan fitur sistem yang belum mencakup seluruh aspek administrasi, kesiapan sumber daya manusia yang belum merata dalam mengadopsi sistem digital, serta kondisi infrastruktur teknologi yang masih belum optimal. Faktor pendukung yang memperkuat keberhasilan implementasi ini meliputi adanya dukungan manajemen yang konsisten, pelatihan sistem yang diberikan kepada pegawai, dan kesadaran para pengguna akan pentingnya digitalisasi dalam administrasi kepegawaian. Penelitian ini menegaskan bahwa digitalisasi administrasi kepegawaian melalui penggunaan TMS merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, meskipun pengembangan lebih lanjut masih diperlukan agar sistem dapat berfungsi dengan lebih optimal dan terintegrasi secara menyeluruh dalam seluruh proses administrasi kepegawaian.

Maka dari itu, UDD PMI Provinsi DKI Jakarta diharapkan dapat mengembangkan fitur TMS agar terintegrasi penuh dengan seluruh proses administrasi kepegawaian, meningkatkan infrastruktur teknologi, memperkuat kapasitas SDM melalui pelatihan rutin, serta memperkuat dukungan manajemen dan melakukan evaluasi berkala untuk menjamin keberhasilan digitalisasi administrasi kepegawaian.

Daftar Pustaka

- Ali, M. (2020). Analisis implementasi kebijakan publik: Teori dan aplikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anggrian, R., & Geni, S. (2023). Tantangan pengelolaan administrasi kepegawaian manual di PT Dola Usaha Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 15(1), 45-56.
- Badan Kepegawaian Negara. (2025). SIMPEG BKN. <https://www.bkn.go.id>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta. (2024). Data Fasilitas Kesehatan dan Layanan Darah di DKI Jakarta. <https://dinkes.jakarta.go.id/>

- Edwards, G. C., III. (1980). *Implementing public policy*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- Hanafi, M. (2018). Peranan administrasi kepegawaian pada Sekolah Menengah Kejuruan di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Efisiensi Pendidikan*, 15(2)
- Haryono. (2020). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Prenadamedia Group.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2023). *Kamus besar bahasa Indonesia* (5th ed.). Balai Pustaka.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *Pedoman Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*. <https://www.menpan.go.id/site/arsip-publikasi>
- Kompas.com. (2023, 14 Juni). UDD PMI DKI Jakarta Jamin Ketersediaan Darah untuk Rumah Sakit. <https://megapolitan.kompas.com/read/2023/06/14/17000021/udd-pmi-dki-jakarta-jamin-ketersediaan-darah-untuk-rumah-sakit>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2022). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (17th ed.). Pearson.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Beverly Hills: Sage Publications.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2021). *Introduction to information systems*. McGraw-Hill Education.
- Palang Merah Indonesia Provinsi DKI Jakarta. (2023). Profil Unit Donor Darah PMI DKI Jakarta. <https://uddpmidkijakarta.or.id/profil/>
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Sage Publications. (dikutip dalam Haryono, 2020)
- Rafly, S., et al. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Aplikasi SIMAKCI pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(3), 60-75.
- Safithry, A. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. Prenadamedia Group.
- Salsabillah, N., & Mursyidah, L. (2022). Efektivitas penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di BKD Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(3), 78-89.
- Samauna, R. (2022). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam Pengelolaan Administrasi Kepegawaian (Studi Kasus pada Kantor LAPAS Perempuan Kelas III Mamuju). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(2), 88-99.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). ALFABETA.
- Wati, A. M. (2018). Pelaksanaan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah DIY. Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widyawan, A., & Idris, M. (2020). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 6(2), 70-82.

World Health Organization. (2023). Universal health coverage (UHC). <https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/1234567890>