

**STUDI IMPLEMENTASI PENGELOLAAN DATA KARYAWAN
TERHADAP EFISIENSI PROSES SDM PADA DIVISI
PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN (HARKAN) PT PAL INDONESIA**

Vinsensa Lidia Juita¹, Maharani Ikaningtyas²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: lydiajuita@gmail.com¹, maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id²

Abstrak – Pengelolaan data karyawan yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan efisiensi proses sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis implementasi pengelolaan data karyawan terhadap efisiensi proses SDM di Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan (Harkan) PT PAL Indonesia. Penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan secara rinci permasalahan yang diteliti. Hasil studi menunjukkan bahwa pengelolaan data karyawan yang masih manual menyebabkan inkonsistensi, keterlambatan proses, dan kesalahan administratif. Penerapan analisis nilai lembur shift Dok Gali dan Dok Apung membantu meningkatkan efisiensi biaya dan produktivitas pekerja, sementara pengumpulan project kerja karyawan melalui website kerja PT PAL Indonesia dilakukan untuk memastikan setiap project yang dikerjakan oleh karyawan tersusun secara rapi dan terdokumentasi dengan baik. Selain itu, WLA (Work Load Analysis), WLP (Work Load Plan), dan MPP (Man Power Planning) membantu pengoptimalan alokasi tenaga kerja. Penyusunan struktur organisasi, serta pengelompokan SOP dan SK mendukung pemantauan progress kerja karyawan dan pengelolaan data yang lebih terstruktur. Analisis detail terkait penerimaan magang 2024 juga meningkatkan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan.

Kata Kunci : Pengelolaan Data Karyawan, Efisiensi SDM, Nilai Lembur Shift Dok Gali Dan Dok Apung, Pengumpulan Project Kerja, WLA (Work Load Analysis), WLP (Work Load Plan), MPP (Man Power Planning), Struktur Organisasi, SOP, SK, Penerimaan Magang 2024.

PENDAHULUAN

PT PAL Indonesia merupakan perusahaan industri maritim terkemuka di Indonesia, yang menguasai teknologi dan fasilitas modern dalam desain dan konstruksi kapal. Dengan dukungan manajemen yang kompeten, perusahaan ini memiliki kapabilitas yang luas, mencakup pembangunan kapal perang dan komersial, struktur lepas pantai, serta berbagai jenis peralatan industri. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan layanan purna jual, PT PAL Indonesia telah membentuk divisi khusus yang fokus pada pemeliharaan dan perbaikan kapal.

Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan (Harkan) PT PAL Indonesia merupakan bagian penting dalam perusahaan yang bertanggung jawab terhadap perawatan kapal-kapal milik pelanggan yang menyediakan berbagai layanan pemeliharaan dan perbaikan untuk kapal serta non-kapal, termasuk pemeliharaan tingkat depo dengan kapasitas docking hingga 894.000 DWT per tahun. PT PAL Indonesia menyediakan jasa pemeliharaan kapal yang komprehensif, meliputi survey berkala, overhaul kapal perang dan komersial, serta perbaikan sistem persenjataan dan elektronik. Pasar utama perusahaan ini mencakup instansi pemerintah, sektor swasta, dan armada kapal yang beroperasi di wilayah Surabaya.

Dalam menjalankan fungsinya, divisi ini membutuhkan pengelolaan data yang cermat, baik terkait data karyawan yang bertugas maupun analisis terkait hasil pekerjaan pemeliharaan dan perbaikan. Namun, berbagai tantangan operasional sering muncul akibat keterbatasan dalam sistem pengelolaan data yang digunakan, seperti inkonsistensi data, proses yang memakan waktu lama, dan kurangnya integrasi antarbagian.

Efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) khususnya tentang data karyawan merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Pengelolaan data karyawan yang tepat dan terorganisir menjadi fondasi bagi pengambilan keputusan yang efektif, terutama di era persaingan global saat ini. Dengan memanfaatkan metode dan teknologi pengelolaan data yang canggih, perusahaan dapat memaksimalkan potensi SDM sekaligus meminimalkan kesalahan administratif yang sering terjadi.

Dalam implemenasinya, pengelolaan data karyawan sering dikaitkan dengan sistem informasi yang bernama HRIS (Human Resource Information System). HRIS adalah sistem terintegrasi yang mengelola data karyawan, mengotomatiskan proses administrasi, dan mendukung pengembangan karyawan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Ambo dan Ghufron (2015) menjabarkan beberapa poin penting mengenai HRIS yang perlu kita pahami.

1. Definisi HRIS: HRIS adalah sebuah sistem informasi yang dirancang khusus untuk mengelola data dan informasi terkait sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Sistem ini mencakup berbagai komponen seperti penggajian, manajemen data karyawan, manajemen kinerja, manajemen pelatihan dan pengembangan, dan lain sebagainya.
2. Komponen HRIS: HRIS terdiri dari beberapa komponen yang saling terhubung dan saling mendukung. Komponen utama HRIS meliputi basis data karyawan, aplikasi perangkat lunak, alat pelaporan, dan modul-modul khusus yang mengelola fungsi-fungsi SDM seperti penggajian, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.
3. Manfaat HRIS: Penggunaan HRIS memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain:
 - a. Meningkatkan efisiensi administrasi SDM dengan mengurangi ketergantungan pada proses manual.
 - b. Meningkatkan akurasi dan integritas data karyawan.
 - c. Memungkinkan akses informasi yang cepat dan mudah terkait karyawan dan proses SDM.
 - d. Memperbaiki pengambilan keputusan dengan menyediakan data yang akurat dan terkini.

- e. Memperkuat komunikasi dan kolaborasi antara departemen SDM dan karyawan.
 - f. Mendukung perencanaan strategis SDM dengan analisis data yang lebih baik.
4. Tujuan Penggunaan HRIS: HRIS digunakan untuk mencapai tujuan manajemen SDM yang lebih efisien dan efektif, seperti:
- a. Meningkatkan pengelolaan dan penggunaan data karyawan.
 - b. Mengotomatiskan proses administrasi SDM untuk menghemat waktu dan sumber daya.
 - c. Mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik berdasarkan analisis data karyawan.
 - d. Meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan akses informasi yang lebih baik.
 - e. Memperbaiki koordinasi dan kolaborasi antara departemen SDM dan unit bisnis lainnya.

Pengenalan HRIS memberikan pemahaman dasar tentang pentingnya penggunaan sistem informasi yang efektif dalam manajemen SDM (Permata & Nurrahman, 2019). Dengan demikian, organisasi dapat lebih jelas melihat keuntungan yang didapat dari penggunaan HRIS dan membuka jalan untuk optimalisasi proses manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh.

Untuk itu, dalam penelitian ini menguraikan terkait implementasi penerapan pengelolaan data karyawan di Divisi Harkan PT PAL Indonesia. Fokus utama meliputi penerapan analisis nilai lembur shift Dok Gali dan Dok Apung, pemanfaatan website divisi untuk pengumpulan data project kerja, penerapan WLA (Work Load Analysis), WLP (Work Load Plan) dan MPP (Man Power Planning) pada perusahaan yang diharapkan dapat membantu mengoptimalkan alokasi tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga menguraikan penyusunan struktur organisasi, SOP, dan SK dan analisis terkait penerimaan mahasiswa dan siswa magang 2024 yang mendukung pengelolaan data secara terstruktur.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi konkret dalam meningkatkan efisiensi proses SDM di Divisi Harkan PT PAL Indonesia. Rekomendasi yang dihasilkan tidak hanya relevan untuk mengatasi permasalahan yang ada, tetapi juga mampu menjadi acuan untuk pengembangan pengelolaan SDM di masa mendatang, sejalan dengan visi perusahaan untuk menjadi yang terdepan dalam industri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk memberikan gambaran yang mendetail mengenai isu yang sedang diteliti. Penelitian kualitatif adalah cara menyelidiki suatu fenomena dengan mendalam, menggunakan bahasa tertulis dan pengalaman langsung dari orang-orang yang terlibat. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam berbagai hal seperti perilaku, keyakinan, dan situasi sosial. Penelitian deskriptif-kualitatif menggambarkan situasi atau masalah sebenarnya dengan cara mengamati langsung atau melalui observasi, wawancara, dan mempelajari dokumen-dokumen terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pengelolaan data karyawan di suatu perusahaan sering mengalami kendala terkait proses pengelolaannya dikarenakan pengelolaan data karyawan yang masih manual sehingga menyebabkan inkonsistensi, keterlambatan proses, dan kesalahan administratif. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan data karyawan yang terstruktur untuk meningkatkan efisiensi proses SDM.

Pengelolaan data karyawan yang efisien merupakan salah satu elemen penting untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Data karyawan tidak hanya mencakup informasi personal, tetapi juga data terkait keahlian, pengalaman kerja, dan jadwal kerja. Proses manual dalam pengelolaan data tersebut sering kali menimbulkan risiko kesalahan, seperti pengaturan jadwal kerja yang tidak optimal atau alokasi sumber daya manusia yang kurang

sesuai dengan kebutuhan proyek. Akibatnya, efisiensi proses SDM menurun, yang berdampak langsung pada kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Minimnya sistem yang terintegrasi dan otomatisasi dalam pengelolaan data sering kali menghambat kemampuan perusahaan untuk melakukan analisis secara efektif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diuraikan cara kerja Divisi Harkan PT PAL Indonesia dalam mengelola data karyawan agar dapat mengendalikan permasalahan proses SDM seperti ini.

Dalam pengelolaan data karyawan, Divisi Harkan telah menerapkan digitalisasi untuk mempermudah pengerjaan pengelolaan data karyawan tersebut. Seperti pada penerapan konsep nilai lembur shift Dok Gali dan Dok Apung, Divisi Harkan menggunakan software Microsoft Exel untuk mengolah data terkait jadwal libur dan jadwal lembur karyawan di Divisi Harkan. Selain itu, dalam data tersebut juga disajikan gaji karyawan berdasarkan perhitungan jadwal libur dan jadwal lemburnya. Untuk mempermudah pemahaman terkait data tersebut, Divisi Harkan menganalisis data tersebut dengan menjabarkannya dalam bentuk deskripsi di Microsoft Word. Analisis ini dilakukan untuk memahami pola lembur selama 6 bulan dan dampaknya terhadap total gaji karyawan.

Untuk memantau project kerja karyawan, Divisi Harkan menggunakan website khusus untuk mengecek dan memastikan setiap project yang dikerjakan oleh karyawan tersusun secara rapi dan terdokumentasi dengan baik. Selain itu, penggunaan website ini juga untuk memonitor progres penyelesaian project untuk memastikan semua tugas terselesaikan tepat waktu.

Sebuah perusahaan tentunya tidak bisa berdiri tanpa adanya tenaga kerja. Begitu pula dengan PT PAL Indonesia. PT PAL Indonesia membutuhkan tenaga kerja terampil untuk menjalankan operasionalnya yang dimana sebelum menetapkan tenaga kerja atau karyawan, PT PAL Indonesia mengidentifikasi dan menganalisis perencanaan tenaga kerja. Di Divisi Harkan sendiri, perencanaan tenaga kerja dilakukan dengan membuat WLA (Work Load Analysis), WLP (Work Load Plan), dan MPP (Man Power Planning) menggunakan Microsoft Exel. WLA adalah tahap awal dari analisis perencanaan tenaga kerja. Tujuan dibuatnya WLA adalah untuk menganalisis beban kerja dan menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan tugas-tugas yang ada di Divisi Harkan. Setelah WLA selesai, tahap berikutnya adalah pembuatan WLP, yang bertujuan untuk merencanakan beban kerja secara rinci. WLP atau Work Load Plan dibuat untuk menentukan jabatan apa saja yang akan dibutuhkan pada Divisi Harkan. Tahap terakhir adalah pembuatan MPP (Man Power Planning), yang bertujuan untuk merencanakan jobdesk atau jabatan dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan di Divisi Harkan. Penggunaan WLA, WLP, dan MPP tidak hanya membantu dalam perencanaan tenaga kerja tetapi juga memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan.

Berdasarkan WLA, WLP, dan MPP tersebut, Divisi Harkan menyusun struktur organisasi dan membuat SOP dan SK. Penyusunan struktur organisasi dan pembuatan SOP (Standar Operasional Prosedur) serta SK (Standar Kualitas) mendukung pengelolaan kerja yang lebih terorganisir. Hal ini membantu dalam monitoring pekerjaan, pembagian tugas, serta memastikan pekerjaan dan kualitas hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, Divisi Harkan juga mengelola data penerimaan mahasiswa dan siswa magang di Divisi Harkan tahun 2024. Metode yang digunakan dalam penyelesaian tugas ini adalah pendekatan analitis dengan pemetaan data secara sistematis, pengorganisasian informasi dalam bentuk tabel menggunakan Microsoft Exel, Dengan proses seleksi dan pengelolaan magang yang lebih baik, Divisi Harkan dapat mengelola program kerja magang secara efektif, mendukung tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan penelitian tersebut, Divisi Harkan disarankan untuk mengadopsi teknologi pengelolaan data karyawan yang lebih modern, seperti HRIS (Human Resource Information System), untuk mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat proses pengelolaan data.

Selain itu, Divisi Harkan diharapkan terus mengembangkan pendekatan berbasis data untuk pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM.

KESIMPULAN

Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan (Harkan) PT PAL Indonesia telah menunjukkan bahwa pengelolaan data karyawan yang terstruktur dan efisien sangat penting dalam meningkatkan efisiensi proses sumber daya manusia (SDM). Digitalisasi, seperti penggunaan Microsoft Excel untuk analisis data lembur dan website untuk pengelolaan proyek, telah membantu meningkatkan produktivitas dan pengorganisasian pekerjaan. Metode seperti WLA (Work Load Analysis), WLP (Work Load Plan), dan MPP (Man Power Planning) juga berperan dalam memastikan alokasi tenaga kerja yang optimal. Penyusunan struktur organisasi, serta penerapan SOP dan SK, mendukung pelaksanaan pekerjaan yang lebih terorganisasi dan sesuai standar. Selain itu, pengelolaan data penerimaan mahasiswa dan siswa magang tahun 2024 juga menunjukkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas program kerja magang. Pendekatan sistematis dalam proses seleksi dan pengelolaan magang, seperti pemetaan data dan pengorganisasian informasi menggunakan Excel, mendukung program magang yang terstruktur dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

Penelitian ini menekankan pentingnya adopsi teknologi modern, seperti HRIS (Human Resource Information System), untuk mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat pengambilan keputusan berbasis data. Dengan pendekatan ini, Divisi Harkan dapat mencapai efisiensi yang lebih tinggi dan mendukung tujuan strategis perusahaan.

SARAN

Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan (Harkan) di PT PAL Indonesia perlu meningkatkan pengelolaan data karyawan melalui penerapan teknologi yang lebih modern, seperti HRIS (Human Resource Information System). Dengan mengadopsi HRIS, perusahaan dapat mengotomatisasi berbagai proses administratif, mengurangi kesalahan manusia, dan mempercepat pengambilan keputusan yang berbasis data. Selain itu, pelatihan kepada karyawan tentang penggunaan teknologi baru ini menjadi hal yang penting untuk memastikan implementasinya berjalan dengan baik.

Pengintegrasian sistem pengelolaan data yang ada, seperti Microsoft Excel, ke dalam platform digital yang lebih terpusat akan sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan data serta analisis yang lebih real-time. Pendekatan berbasis data dalam evaluasi dan pengembangan karyawan juga perlu diperkuat, terutama terkait dengan penjadwalan kerja, perencanaan tenaga kerja, analisis jabatan, dan pemantauan progres project kerja karyawan.

Selain itu, penggunaan website divisi dapat dimaksimalkan sebagai media dokumentasi digital yang tidak hanya mencatat project kerja, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Dengan langkah-langkah ini, Divisi Harkan diharapkan mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia secara signifikan. Perusahaan juga perlu memperhatikan struktur organisasi dan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan SK (Standar Kualitas) yang ada, dengan melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa semua proses berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penyusunan struktur organisasi yang jelas akan membantu dalam pemantauan kinerja karyawan dan memperlancar komunikasi antar departemen. Dengan langkah-langkah ini, Divisi Harkan diharapkan mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia secara signifikan dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Andrian, Rizain. (2018). Analisa Teknis dan Ekonomis Pembangunan Galangan Kapal Pengangkut LNG Ukuran Kecil (Small Scale LNG Carrier) Untuk Perairan Indonesia. Tugas Akhir.

- Cahaya, Syalsa Nindy. (2022). Analisis Beban Kerja dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal dengan Menggunakan Metode Work Load Analysis (WLA). (Skripsi Sarjana, Universitas Medan Area).
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19149/1/168150022%20-%20Syalsa%20Nindy%20Cahaya%20Fulltext.pdf>.
- DPKP DIY. (2022). Standar Operasional Prosedur (SOP) Sebagai Elemen Penting dalam Penerapan Penanganan yang Baik Pangan Segar Asal Tumbuhan (PSAT). Diakses dari <https://dppk.jogjaprov.go.id/baca/Standar+Operasional+Prosedur+%28SOP%29+Sebagai+Elemen+Penting+Dalam+Penerapan+Penanganan+Yang+Baik+Pangan+Segar+Asal+Tumbuhan+%28PSAT%29/060422/2d22d83e170685da969e957cb439bb6731c71f362da322315bf5f1de45a375ce483> pada 18 Desember 2024 pukul 22.28.
- Fahima, Kamila Fakhra. (2023). Manpower Planning: 6 Proses Penyusunan dan Manfaatnya. Diakses dari <https://www.kitalulus.com/blog/info-hrd/manpower-planning/> pada 18 Desember 2024 pukul 22.09.
- Herdiasa, Ananta. (2023). Mengenal Tujuan dari Pengelolaan Data Karyawan dalam Perusahaan. Diakses dari <https://smartpresence.id/blog/hr/mengenal-tujuan-dari-pengelolaan-data-karyawan-dalam-perusahaan> pada 14 Desember 2024 pukul 17.10.
- Hijrasil dkk. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(2): 7074-7085.
- Kuraesin, Imas Rosmiati dan Arlis Dewi. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Kunci Inti Transindo Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* 5(1): 198-204.
- Life Rahma Putri, Aulia. (2023). Strategi Pemasaran dalam Mempertahankan Citra Merek dan Perilaku Konsumen Terhadap Pembelian Produk PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Administrative and Sosial Science* 9(2): 389-398.
- Manajemen UMA. (2021). Pengertian Sumber Daya Manusia dan Peranannya Pada Organisasi. Diakses dari <https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/> pada 14 Desember 2024 pukul 16.16.
- Muna, Nadjifatul. (2021). Pengukuran Beban Kerja dan Optimalisasi Jumlah Karyawan Menggunakan Metode Work Load Analysis (WLA) dan Work Force Analysis (WFC) Pada Stasiun Kerja Packing Shift Pagi Divisi Kacang Atom di PT. Dua Kelinci Pati. Laporan Akhir.
- PGN LNG Indonesia. (2023). Apa Itu Dock Kapal atau Galangan? Ini Pengertian hingga Jenisnya. Diakses dari <https://pgnlng.co.id/berita/wawasan/apa-itu-dock-kapal/> pada 18 Desember 2024 pukul 18.51.
- PT PAL. (2020). Pemeliharaan & Perbaikan. Diakses dari <https://www.pal.co.id/perbaikan-pemeliharaan/> pada 02 Desember 2024 pukul 12.36.
- Utama, Zahera Mega. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori. Jakarta Timur: UNJ Press.