

PERANAN SISTEM DAN METODE UPDATE DATA KEPEGAWAIAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI PADA LINGKUNGAN PT. PLN (PERSERO) UID JATIM

Orintia Galuh Putri Martaleni¹, Sugeng Purwanto²
22012010076@student.upnjatim.ac.id¹, sugengpurwanto.mnj@upnjatim.ac.id²
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

ABSTRAK

Divisi YAN HC Surabaya adalah bidang yang mengelola administrasi data kepegawaian pada lingkungan PT. PLN (Persero). Pada pengelolaan data kepegawaian, YAN HC Surabaya sudah menggunakan sistem online dengan nama Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian dan MCSYS. Sistem tersebut sudah terdapat fitur untuk mengelola data, pendataan riwayat pegawai, dan merekap status kepegawaian dengan bantuan pengkonfirmasi dari pegawai yang membantu mendapatkan informasi terbaru dari data administrasi setiap pegawai. Dimana dari sistem aplikasi ini menyimpan data kepegawaian yang menjadikan pokok dalam permasalahan pegawai terkait dalam merubah dan mencari data administrasi pegawai untuk kemudian melewati pengecekan data sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peranan Sistem dan Metode Update Data Kepegawaian Terhadap Kesejahteraan Pegawai ini dibuat menggunakan metode penelitian kualitatif dengan bersifat deskriptif, studi kasus pada PT.PLN (Persero) ini menjadikan adanya penerapan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian yang dapat berfungsi untuk dijadikan bahan laporan dan dossier pegawai pada perusahaan, dimana teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Untuk metode analisis dan perancangan menggunakan pembuatan sistem metode ERP sebagai model data Berdasarkan hasil, disimpulkan memungkinkan terjadinya keterlambatan dalam pemrosesan data dan keterlambatan pada setiap data yang muncul. Namun berdasarkan hasil pengamatan bahwa sistem sudah dinilai baik, dapat dipelajari, dan sudah sesuai dengan kebutuhan pada lingkungan PT.PLN (Persero).

Kata Kunci: Sistem Aplikasi Pelayanan, Kepegawaian, Administrasi Data, Konfirmasi.

ABSTRACT

YAN HC Surabaya is a field that manages the administration of personnel data within PT PLN (Persero). In managing personnel data, YAN HC Surabaya has used an online system called the Personnel Service Application System and MCSYS. The system has features for managing data, recording employee history, and recapitulating employment status with the help of confirmation from employees who help get the latest information from the administrative data of each employee. Where from this application system stores personnel data which makes the main problem for related employees in changing and searching employee administrative data to then pass data checking according to company needs. The Role of Systems and Methods of Updating Personnel Data on Employee Welfare is made using qualitative research methods with descriptive properties, this case study at PT.PLN (Persero) makes the application of a personnel service application system that can serve as a report material and employee files at the company, where the data collection techniques used are observation and interviews. For analysis and design methods using the ERP system creation method as a data model. Based on the results, it is concluded that it allows delays in data processing and delays in any data that appears. However, based on the results of observations that the system has been assessed well, can be learned, and is in accordance with the needs of the PT PLN (Persero) environment.

Keywords: Service Application System, Personnel, Data Administration, Confirmation.

PENDAHULUAN

Divisi di PT. PLN (Persero) terkait sumber daya manusia dibagi menjadi 3 bagian yaitu HST (Human Strategy), HTD (Human Talent Development) dan YAN HC (Human Capital). Ketiga divisi tersebut mempunyai fungsi dan tanggung jawab yang berbeda. Sebagai sebuah divisi, HTD mempunyai fungsi mengelola pengembangan pegawai serta bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan rekrutmen dan pelatihan pegawai serta calon pegawai untuk meningkatkan keterampilannya. Jadi HST punya kekuatan merancang alur dan menetapkan strategi yang efektif dan efisien untuk diterapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan PT. PLN (Persero) menggunakan sumber daya manusia dan menciptakan produktivitas di lingkungan kerja. Sedangkan YAN HC bertanggung jawab atas administrasi terkait kepegawaian, pensiun, tagihan kesehatan dari penyedia rumah sakit, kerjasama dengan institusi kesehatan dan penggantian biaya kesehatan karyawan. Divisi YAN HC Surabaya bertanggung jawab Kepala Layanan Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero) dengan daftar pegawai di 3 wilayah yaitu unit distribusi utama sebanyak 2.143 pegawai, unit induk transmisi Jawa Timur dan Bali sebanyak 1000 ± pegawai, dan unit pengembangan utama sebanyak 200 ± pegawai. Tunjangan yang akan diterima oleh karyawan dan pensiunan dibagi menjadi 4 kategori yaitu pensiunan hari tua, pensiunan hari tua, pensiunan meninggal dunia, dan pensiun dini. Dan tunjangan yang diterima antara lain gaji pokok, tunjangan melahirkan, cuti hamil, cuti tahunan, gaji tambahan, tunjangan kesehatan keluarga dan juga tunjangan tambahan keluarga bagi karyawan, kenyamanan kerja dan jalur karir disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Pasal 1 Angka 3 Manajemen pejabat daerah adalah upaya umum untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan skala profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewajiban personel, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan mutu, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan pegawai, dan pemberhentian [1]. YAN HC Surabaya dalam pengelolaan data administrasi kepegawaian telah menerapkan program website online yaitu sistem aplikasi pelayanan kepegawaian. Sistem tersebut memiliki banyak fitur yang dapat menunjang kinerja, penambahan data keluarga (surat keterangan nikah dan kehamilan), pendataan pegawai, pengolahan data dengan prosedur standar perusahaan, status pegawai (perceraian dan kematian), serta penyimpanan atau rangkuman ketidakhadiran masing-masing pegawai. Di tengah perkembangan teknologi, kini tidak hanya mengandalkan manusia untuk berinteraksi, namun juga menggunakan kecerdasan buatan seperti sistem aplikasi pelayanan kepegawaian untuk mengelola data administrasi pegawai.

Munculnya Sistem administrasi kepegawaian memungkinkan untuk mengelola dan merekap data administrasi pegawai dengan lebih cepat, sehingga interaksi antar sumber daya manusia terasa lebih personal. Menghadapi banyaknya jumlah data karyawan yang perlu dikelola, perusahaan telah beralih ke sistem aplikasi online yang dapat memenuhi kebutuhan mereka seperti pengelolaan perubahan data, pencarian, penyimpanan data, dan pengarsipan. Berdasarkan hal tersebut diatas, penelitian ini akan difokuskan pada analisis peran sistem dan metode pemutakhiran data kesejahteraan pegawai di lingkungan PT. PLN (Persero) dimana peran dari sistem tersebut juga harus didukung dengan konfirmasi informasi terkini pada data setiap pegawai.

Permasalahan yang terjadi di PT. PLN (Persero) divisi YAN HC Surabaya kurang paham mengenai konfirmasi update data administrasi setiap pegawai, tidak memenuhi syarat berkas menyampaikan pemutakhiran data administratif sehingga dapat melakukan intervensi dalam pengambilan keputusan dan pemasukan data terkait pertimbangan teknis promosi, akuisisi, perekrutan, mutasi dan pelatihan pegawai.

Dengan adanya konfirmasi dari setiap pegawai terhadap data-data baru yang dimilikinya, hal ini dapat membantu berjalannya peran sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dan bagi para pegawai divisi ini, karena akibat banyaknya kejadian keterlambatan dalam mengkonfirmasi pembaruan data. . administrasi akan mempengaruhi kesejahteraan setiap karyawan.

Penelitian lain menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi berpengaruh secara bersama-sama. berpengaruh terhadap efektivitas organisasi (Vina Puspita, 2018). Efektivitas organisasi merupakan sebuah sifat yang dilakukan oleh beberapa kelompok kerja atau lembaga yang terkoordinir yang mengarah pada pencapaian kinerja dan sasaran yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas serta waktu yang sudah ditetapkan. “Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan tujuannya” (Robbins, et al., 2009). Terinspirasi oleh pandangan (Ferrell, et al., 2009) [2], bahwa manajemen sebagai proses yang didesain untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien di dalam lingkungan yang terus berubah. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem dan metode update data administrasi kepegawaian terhadap kesejahteraan pegawai. Ho: Tidak ada hubungan yang positif signifikan antara sistem dan metode update data administrasi kepegawaian terhadap kesejahteraan pegawai.

Bedasarkan hipotesis diatas peneliti lebih mendukung hipotesis Ha yaitu adanya hubungan yang signifikan antara sistem dan metode update data administrasi kepegawaian terhadap kesejahteraan pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penyusunan laporan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah jenis penelitian yang memahami suatu fenomena dengan mengamati dan menganalisis data yang bukan bentuk angka, nilai, dan pengukuran variabelnya. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati [8].

Penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara oleh salah satu pegawai dibidang YAN HC Surabaya yang menjadi informan wawancara ini dan juga pengamatan untuk menunjang keabsahan data yang saya analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bedasarkan hasil observasi, wawancara dan data yang peneliti dapatkan diketahui terdapat beberapa permasalahan terhadap peranan sistem aplikasi pelayanan pegawai yang tidak efektif, Permasalahan yang dapat dikemukakan adalah terkait kesejahteraan pada pegawai yang diakibatkan dari sebuah pengkonfirmasi ulang data terbaru setiap pegawai.

Ke tidak efektifan pada peran sistem aplikasi pelayanan kepegawaian akan berpengaruh pada kesejahteraan pegawai meliputi beberapa aspek yang dapat berpengaruh seperti efisiensi operasional yaitu pembagian tugas yang tidak merata yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang tetapi hanya dikerjakan oleh satu orang yang akan mengakibatkan keterlambatan dan ketidaktelitian pembaruan data pada sistem, selanjutnya kolaborasi dan koordinasi yang kurang pemahaman diakibatkan oleh kurangnya sosialisasi, terputusnya jarak yang menghambat pegawai untuk bertanya secara intens

sehingga komunikasi berjalan tidak efektif dan tidak dapat mengetahui beberapa pembaruan data pegawai, biaya dan waktu akan berpengaruh pada peran sistem aplikasi pelayanan yang dilakukan secara manual berakibatkan tidak efektif dalam pekerjaan, peningkatan pelatihan dan pengembangan pegawai terkadang sudah merasa puas dengan pekerjaan, gaji, dan jenjang karir maupun potensi yang didapatkan sehingga terdapat kendala untuk melakukan perubahan struktur, dan juga perubahan pada lingkungan kerja yang sudah terbiasa seperti itu mengakibatkan minimnya kolaborasi dan pendekatan antar pegawai.

Sistem aplikasi pelayanan kepegawaian merupakan informasi bagi pegawai dimana sudah tersusun alur dan Langkah-langkah yang dapat memperbaiki beberapa permasalahan dan ditujukan untuk setiap pegawai untuk mendapatkan kesejahteraan, kesejahteraan pegawai yang dimaksudkan akan berpengaruh meliputi peningkatan produktivitas kinerja dan pelayanan pada PT.PLN (Persero), dapat mengefisiensi dan mengefektifkan waktu pada lingkungan kerja, mendapatkan kepuasan, feedback, dan benefit sesuai dengan kemampuan dari setiap pegawai.

Dengan begitu perusahaan mengharuskan setiap pegawainya memiliki dan memahami peran dari sistem aplikasi pelayanan yang akan menunjang kesejahteraan pegawai, apabila tidak akan berakibat pada pegawai dan perusahaan dengan penurunan Tingkat kinerja. Jadi dapat dikatakan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dengan metode update data ini akan mempunyai peran jika dibantu dengan konfirmasi setiap pegawai terkait perubahan dan pembaruan data yang dimiliki.

Perubahan dan pembaruan data juga akan berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai dikarenakan terdapat bentuk-bentuk yang seharusnya didapatkan dan dihapuskan dengan begitu akan membawa keuntungan dan kerugian bagi kedua belah pihak. Adapun beberapa jenis update data administrasi yang akan dikelola oleh Divisi YAN HC Surabaya seperti:

1. Penambahan data peserta keluarga (laporan pernikahan, laporan kehamilan, dan laporan perceraian).
2. Pelaporan kematian pegawai yang berstatus masih aktif sebagai pegawai ataupun pensiunan.
3. Pelaporan tingkatan perpanjangan terkait umur anak sedang/masih sekolah atau sudah bekerja (jika belum bekerja akan memiliki perpanjangan tunjangan sampai dengan usia 25 tahun).
4. Pelaporan perpanjangan jam kerja atau lembur.
5. Pelaporan absensi secara manual dan online (jika tidak dapat melakukan salah satu dari 2 cara absensi diharuskan menyertakan bukti dan alasan yang relevan dan akan diberi kesempatan dalam satu periode tertentu sesuai kebijakan).
6. Pelaporan perubahan data kependidikan (yang akan berimbas pada peningkatan jenjang karir setiap pegawai sesuai kebutuhan perusahaan dan bisa mengajukan diri).
7. Pelaporan cuti kehamilan untuk pegawai wanita dan pensiun dini.
8. Pelaporan mutasi pegawai dan pemberhentian pegawai.

Dari beberapa jenis update data yang dikelola oleh YAN HC Surabaya mempunyai Langkah-langkah dan persyaratan yang harus dilengkapi oleh para pelapor yaitu pegawai dengan cara konfirmasi ulang pembaruan dan perubahan data melalui sistem surat/AMS, e-mail Korporat admin YAN HC Surabaya, website Portal HXMS, dan juga bisa langsung melakukan pengajuan dan menyerahkan berkas fisik ke kantor Divisi YAN HC Surabaya (apabila pegawai tersebut terdapat pada satu tempat yang sama).

Proses dari pengolahan data terkait update data administrasi pegawai yang diperankan oleh sistem aplikasi pelayanan kepegawaian mempunyai 3 langkah yaitu:

1. Memverifikasi berkas atau data pengajuan dari pegawai.
2. Menginput data pegawai.
3. Mengupdate data pegawai.
4. Mengarsipkan data pegawai yang akan dijadikan Dossier Kepegawaian.

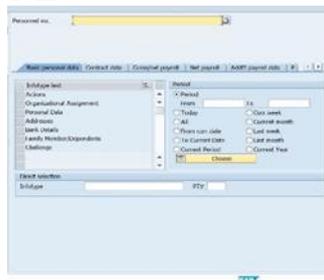
Dari ilustrasi di atas, proses kerja dari sistem aplikasi pelayanan yang dikerjakan oleh YAN HC Surabaya seperti berikut:

1. Tampilan Halaman Login Tampilan halaman log in SAP dengan memasukkan user dan password PA Admin.



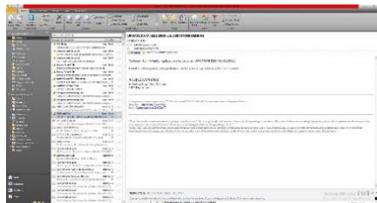
Gambar 1: Halaman Login

2. Tampilan Beranda menu SAP Tampilan beranda menu SAP (setiap divisi ada masing-masing menu pada SAP) untuk SDM/YAN HC menggunakan menu ERP SDM. Tampilan beranda menu ERP SDM untuk searching pencarian bisa berdasarkan nama pegawai, NIP.



Gambar 2: Tampilan Beran menu SAP

3. Tampilan Pengajuan Update Data melalui E-mail Admin Yan Hc Surabaya proses pengajuan sistem e-mail seperti ini bisa memudahkan PA Admin untuk mengelola jenis-jenis pembaruan data.



Gambar 3: Tampilan pengajuan Update Data melalui E-mail Yan Hc Surabaya

4. Tampilan pengajuan Update Data melalui surat AMS



Gambar 4: Tampilan pengajuan Update Data melalui surat AMS

5. Tampilan pengajuan update data melalui Portal HXMS



Gambar 9: Tampilan Feedback dari Admin Yan Hc Surabaya kepada pelapor

10. Tampilan pengecekan SAP daftar susunan keluarga pegawai terbaru setelah mendapatkan feedback melalui e-mail, PA Admin akan melakukan pengecekan ulang apakah sudah terinput di SAP terkait daftar susunan keluarga terbaru.

22. Data Suami / Istri

No.	Nama	Hub.Kel	Jenis Kelamin	Tgl Lahir
01	MELIA DWI WULANDRIYANI	Istri	Perempuan	29.05.1991

23. Data Anak

No.	Nama	Hub.Kel	Jenis Kelamin	Tgl Lahir
01	GIBRAN SABILLILLAH	Anak	Laki-Laki	10.11.2017
02	EMRAN HABIBILLAH	Anak	Laki-Laki	31.08.2024

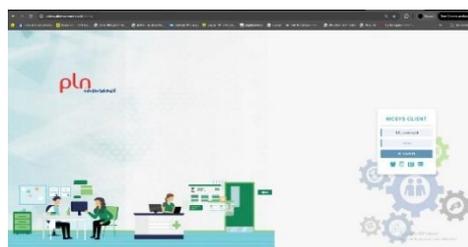
Gambar 10: Tampilan pengecekan SAP daftar susunan keluarga pegawai terbaru

11. Pengecekan CV pegawai melalui aplikasi ESS (Employee Self Service) Pengecekan CV tersebut melalui ESS dengan memasukkan nama, nomor data yang baru terinput.



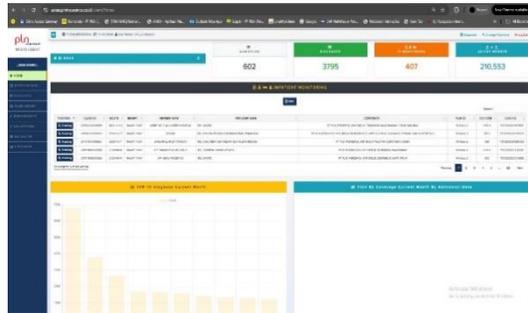
Gambar 11: Pengecekan CV pegawai melalui aplikasi ESS (Employee Self Service)

12. Pemindahan CV melalui File Enrollment pada laman MCSYS jika data terbaru sudah terproses di SAP selanjutnya PA Admin akan menginput melalui MCSYS supaya data terbaru akan memiliki riwayat dan rekapan di perusahaan. rekapan ini disebut dengan Enrollment yang dimana pihak peserta mendapatkan benefit dari perusahaan (benefit maternity, tunjangan anak dll). Log In ke dalam laman MCSYS menggunakan username dan password PA Admin yang bertugas.



Gambar 12: Pemindahan CV melalui File Enrollment pada laman MCSYS

13. Tampilan alur Upload File Enrollment penambahan peserta data dari SAP akan terupload disini ketika pencarian dengan format nama, dan jemis update data.



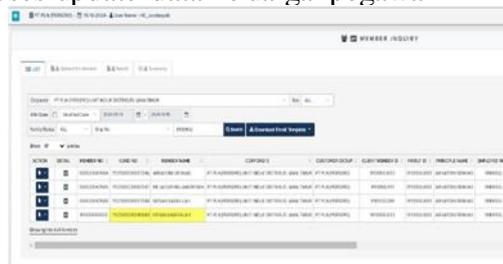
Gambar 13: Tampilan alur Upload File Enrollment penambahan peserta

14. Tampilan Pengecekan hasil proses EnrollmentMhasil update data dikatakan berhasil atau sukses jika Enrollment berstatus 1- berhasil, 0- gagal.



Gambar 14: Tampilan Pengecekan hasil proses Enrollment

15. Tampilan End Proses update data keluarga pegawai



Gambar 15: Tampilan End Proses update data keluarga pegawai

Peran Sistem dan metode konfirmasi update data diatas akan berpengaruh pada kesejahteraan yang didapatkan pegawai. Perusahaan tidak akan mengetahui tingkatan setiap pegawainya apabila pegawai tidak mengkonfirmasi data lama menjadi data terbarunya dengan didukung oleh berkas-berkas yang menjadi syarat perusahaan untuk menunjang jenjang karir dan benefit pegawai, Dengan begitu akan lebih mewujudkan tujuan dari visi dan misi perusahaan. alur yang sudah dijelaskan diatas juga sama seperti alur update data pendidikan, update data pegawai, dan update data produktivitas kinerja lainnya, Hanya saja berbeda pada pokok jenis update data, persyaratan berkas. Dan akan berpengaruh pada perbedaan kesejahteraan yang akan didapatkan.

KESIMPULAN

Pada proses penelitian Peran Sistem dan Metode Update Data Kepegawaian Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pada Lingkungan PT.PLN (Persero) UID Jatim dapat diambil beberapa Kesimpulan bahwa:

1. sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dapat menampilkan informasi dalam bentuk laporan dan dapat memonitor jumlah pekerja, dan fitur yang mendukung pekerjaan.

2. sistem aplikasi pelayanan kepegawaian dapat menjadi acuan perusahaan untuk melakukan evaluasi dan dapat menyempurnakan komponen didalamnya.
3. sistem aplikasi pelayanan kepegawaian memudahkan pegawai dan perusahaan untuk mengakses dan mendapatkan informasi terbaru dengan mudah dan akurat.

Saran

Saran yang didapatkan dari Peran Sistem dan Metode Update Data Kepegawaian Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pada Lingkungan PT.PLN (Persero) UID ini, diantaranya yaitu :

1. peningkatan pemahaman dan tutorial terkait sistem aplikasi pelayanan
2. Peningkatan kesadaran diri sendiri terhadap pengaruh update data kepegawaian
3. Peningkatan program dengan penambahan menu dan fitur dengan memperluas informasi yang belum ada dalam sistem tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia, 2000, “Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 159 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah”, Jakarta: Sekretariat Negara.
- Ferrell, O.C, Geoffrey A. Hirt, & Linda Ferrell Judul Artikel: “Manajemen: Proses untuk Mencapai Tujuan Organisasi”
- Robbins, Stephen P., & Matthew, Mary Judul Artikel: “Efektivitas Organisasi: Mewujudkan Tujuan-Tujuan”
- Robbins, Stephen P., & Matthew, Mary Judul Artikel: “Efektivitas Organisasi: Mewujudkan Tujuan-Tujuan”
- E. Y. Anggraeni, E. Risanto, Y. Basuki, D. Nofianto, A. A. C, and A. Offset, Pengantar Sistem Informasi. Penerbit Andi, 2017.
- J. Hutahaean, Konsep Sistem Informasi. Deepublish, 2015.
- Nazir. 1988. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Setiawan, Wawan. Dan Munir. (2006). Pengantar Teknologi Informasi : Sistem Informasi, Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia
- A. Kristanto, “Perancangan Sistem Informasi Dan Aplikasinya,” vol. 1. 2018.
- John. J. Longkutoy. Pengenalan Komputer, Cetakan Keenam. PT. Mutiara Sumber Widya, Jakarta. 1989.