

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi karena kemajuan menimbulkan persaingan. Masing-masing orang ingin maju lebih cepat. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen yang tepat dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan kegiatan manajemen memerlukan dukungan informasi. Berkembang pesatnya teknologi alat pengolah data komputer dan teknologi peralatan komunikasi, maka pekerjaan manajemen dan pelayanan masyarakat yang memerlukan data dan informasi juga mengalami kemajuan pesat.

Dalam keadaan tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang stabil, sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Peranan manajemen dalam keadaan demikian adalah mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sedemikian rupa sehingga mampu menghadapi persaingan dan memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas kelompok dan efektivitas individu. Anggota organisasi merupakan salah satu faktor penting atas efektivitas karena perilaku mereka akan memperlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sarana untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan ini dari pekerja adalah mengintegrasikan tujuan individu dengan

tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Anatan dan Ellitan (2007: 32) "Efektivitas organisasi terjadi jika hanya sumber daya mampu memberikan kontribusi berupa kreativitas dan inovasi dalam tim".

Sebuah perusahaan baik BUMS ataupun BUMN harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini sumber daya manusia yang cakap, terampil, dan berprestasi serta dukungan teknologi merupakan suatu kekayaan yang dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap berkembangnya suatu organisasi. PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi meyakini bahwa sumber daya manusia yang dimiliki merupakan asset perusahaan yang sangat berharga, sehingga seluruh jajaran karyawan di PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi merupakan modal utama dalam menghadapi perubahan tantangan bisnis perindustrian yang selalu berubah.

PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi adalah sebuah BUMN yang bergerak dalam bidang kelistrikan yang sampai saat ini belum mencapai tingkat efektivitas organisasi yang diharapkan bahkan cenderung mengalami kerugian. Hal ini merujuk pada pernyataan GM PLN Distribusi Jakarta dan Tangerang, Purnomo Willy "kerugian PLN selama dua minggu (9 Juni 2008 – 16 Juni 2008) sebesar 300 miliar" hal tersebut dikarenakan PLN terjadi pemadaman listrik yang berkala.(www.minergynews.com-9/07/08).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas di PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi masih harus ditingkatkan. Merupakan rahasia umum bahwa PT PLN memiliki kinerja yang buruk. Menurut wawancara dengan Herry (Deputi Manajer SDM), bahwa tidak tercapainya efektivitas perusahaan adalah

tampak sebagai akibat perilaku anggota organisasi yang buruk ditandai dengan lemahnya profesionalisme personil sumber daya manusia. Kondisi ini terlihat dari kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai, ditandai dengan jam datang dan jam pulang yang tidak sesuai dengan ketentuan dan ketidakhadiran. Penilaian jam kerja pegawai dinilai per kuartal dengan sistem *Buttom - Up*, dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penghitungan Indeks Kerja Semester

$$\text{IKI} \times \text{IKO} \times \text{Tarif} \times \frac{\text{JKP}}{\text{JKS}} = \text{IKS}$$

Keterangan :

IKI = Indeks Kerja Individu

IKO = Indeks Kerja Organisasi

JKP = Jam Kerja Pegawai

JKS = Jam Kerja Seharusnya

IKS = Indeks Kerja Semester

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui pegawai yang penggunaan waktu kerja yang kurang optimal dan pegawai yang memenuhi standar ekspektasi.

Tingkat prestasi kerja pegawai akan terlihat dalam kriteria penilaian dibawah ini :

Tabel 1. 2
Penilaian Sistem Manajemen Unjuk Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi

Kriteria Penilaian	Nilai Skala	Rata-Rata
MSE (Memenuhi Ekspektasi)	C' Peningkatan karir 2 tahun	24%
KSE (Konsisten Sesuai Ekspektasi)	C Peningkatan karir 3 tahun	30%
SDE (Sesuai Dengan Ekspektasi)	B Peningkatan karir 4 tahun	27%
TME (Tidak Memenuhi Ekspektasi)	A Peningkatan karir 5 tahun	19%

Sumber : Bidang Sumber Daya Manusia dan Administrasi PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi

Meskipun PLN telah cukup lama melaksanakan Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK), namun menurut pengamatan penulis sistem tersebut belum terlaksana secara baik. Bahkan banyak pegawai yang masih belum memahami tentang apa tujuan dilaksanakannya SMUK dan bagaimana prosesnya. Kondisi ini tentunya menjadi kendala tersendiri dalam menerapkan sistem manajemen informasi kepegawaian secara efektif dan bernilai guna bagi perusahaan. Peneliti melihat terdapat beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya efektivitas organisasi, salah satunya yaitu produktivitas kerja sumber daya manusia.

Sehubungan dengan hal tersebut pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan suatu informasi. Sondang P Siagian (2008:78) mengemukakan "pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi...". Sependapat dengan pernyataan di atas Henry Simamora (2001:89) mengemukakan "manajer-

manajer dan departemen sumber daya manusia membutuhkan informasi rinci yang sangat besar. Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas masukan-masukan informasi”. Pentingnya pengelolaan BUMN dengan efektif tidak terlepas dari kedudukan dan fungsinya yang berkaitan dengan perekonomian negara, karena BUMN amanat konstitusi sebagaimana tercermin dalam pasal 33 UUD 1945 yang memberikan pegangan bahwa ”yang menyangkut hajat hidup orang banyak harus dikuasai oleh negara”.

Diperlukannya suatu sistem yang mampu menangani data dalam jumlah besar untuk jangka waktu yang lama, sehingga menghasilkan informasi yang relevan dan bermutu. Namun secanggih apapun teknologi dan rancangan yang ada tidak akan dapat terlaksana dengan baik apabila tidak didukung oleh operator yang benar-benar menguasai sistem informasi manajemen kepegawaian. Keahlian profesional petugas operasional dapat memberikan layanan informasi yang tepat dan baik kepentingan setiap bagian dari organisasi yang bersangkutan, sehingga upaya dalam setiap pemecahan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Manfaat khusus SIMPEG menurut Veitzhal Rivai yaitu :

Manfaat khusus SISDM atau SIMPEG salah satunya adalah untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu, karyawan-karyawan bermutu ke dalam lowongan-lowongan pekerjaan.

Berdasarkan data yang telah di uraikan sebelumnya diketahui bahwa salah satu faktor inefektivitas organisasi adalah rendahnya kinerja pegawai, menggunakan sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai suatu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai agar efektivitas organisasi dapat tercapai.

Bertitik tolak dari permasalahan penelitian sebagaimana diuraikan di atas, peneliti melihat betapa pentingnya sistem informasi khususnya dalam bidang kepegawaian agar efektivitas dari organisasi dapat tercapai tentu saja PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi sebagai penyelenggara institusi penyelenggara jasa kelistrikan melakukan penghimpunan informasi dalam sistem informasi kepegawaian (SIPEG) dengan menggunakan sistem informasi berbasis teknologi untuk membantu kelancaran pembuatan dokumen penunjang serta data laporan pegawai.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian (Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000).

Pada intinya, bahwa dengan sistem informasi yang berkualitas akan memperlancar organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penulis melakukan wawancara mengenai langkah untuk meraih efektivitas organisasi dengan Herry (Deputi Manajer SDM dan Administrasi), bahwa untuk menghadapi tantangan yang semakin terbuka dan kompetitif dalam bisnis jasa dan produksi bidang ketenagalistrikan di Indonesia, PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi secara terus-menerus memfokuskan perkembangan strategi penajaman kompetensi sumber daya manusia. Strategi tersebut antara lain dilakukan dengan

meningkatkan kompetensi personal, yaitu paduan dari pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku positif yang memberi ciri sumber daya manusia PT PLN Jasa dan Produksi. Kompetensi personal tersebut kemudian diarahkan menjadi kompetensi kelompok yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing dan bersinergi untuk mencapai efektivitas perusahaan dan membawa PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi pada kinerja perusahaan kelas dunia.

Namun pada kenyataannya, efektivitas yang belum tercapai merupakan salah satu masalah yang terjadi selama ini. Terbukti dengan tindakan PLN yang melakukan pemadaman listrik secara bergilir yang mengundang protes, tuntutan dan unjuk rasa dari masyarakat.

Berdasarkan identifikasi di atas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas sistem informasi manajemen kepegawaian di PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi?
2. Bagaimana gambaran efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi?
3. Berapa besar pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan menganalisis mengenai:

1. Efektivitas sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi
2. Efektivitas organisasi yang dicapai oleh PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi
3. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Jasa dan Produksi

D. Kegunaan Penelitian

Setelah perumusan tujuan dapat tercapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Kegunaan Akademis (Teoritis)

Diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap efektivitas organisasi, serta diharapkan dapat berguna bagi pihak lain sebagai sumber informasi dalam penulisan selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Bagi organisasi penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan terkait khususnya mengenai pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap efektivitas organisasi.

Bagi peneliti penelitian ini berfungsi sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi secara ilmiah dan objektif sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.