

# **Analisis Pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Menunjang Keefektifan Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Sri Fadilah, SE. M.Si

## **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dari suatu perusahaan, yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam kegiatan operasinya, oleh karena itu perusahaan harus membuat sistem informasi sumber daya manusia. Salah satu cara meningkatkan produktifitas sumber daya manusia adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pokok Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero), untuk mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) dan untuk mengetahui pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia dalam menunjang keefektifan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero). Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus dengan pendekatan deskriptif analisis. Hasil perhitungan kuesioner, pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) sangat memadai dengan persentasi 86,31 % dan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) sangat efektif dengan persentase 86,44 %. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia menunjang keefektifan Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero).

**Kata Kunci:** Sistem Informasi SDM, Program Pendidikan dan Pelatihan

*Sri Fadilah, SE.,MSi adalah Dosen Tetap Prodi Akuntansi Unisba*

## I. Pendahuluan

Menghadapi iklim persaingan ini unsur sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung sumber daya manusia yang menguasai bidangnya. Setiap manusia dengan segala kekurangan dan kelebihan saling melengkapi dan bekerjasama. Mengingat kemampuan dan pengetahuan manusia yang berbeda-beda, maka manusia membutuhkan penanganan yang khusus melalui pengembangan Sumber Daya Manusia. Salah satu bentuk pengembangan Sumber Daya Manusia ini adalah dengan mengadakan suatu program pendidikan dan pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berfungsi meningkatkan kualitas tenaga kerja dan pekerjaannya agar tenaga kerja tersebut dapat berkembang baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap serta pandangannya terhadap pekerjaan perusahaan. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan karyawan memerlukan biaya dan tenaga yang tidak sedikit, tetapi hal ini harus tetap dilaksanakan karena memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan sendiri.

Untuk mencapai hasil yang optimal dari program pendidikan dan pelatihan tersebut diperlukan suatu bentuk sistem yang dapat menyediakan informasi mengenai sumber daya manusia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) atau yang disebut juga dengan istilah *Human Resources Information System* (HRIS) dirancang untuk menyediakan informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia perusahaan. Dampak dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ini

begitu luas bagi aplikasi sistem yang lain, dikarenakan sistem ini berhubungan dengan personil perusahaan sebagai penggerak kinerja suatu perusahaan. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dibuat untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi tersebut kepada pemakai.

Pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang tepat, diharapkan akan menentukan keakuratan sumber data dan masukan yang diperlukan dalam suatu kegiatan operasional perusahaan dan membantu dalam pengambilan keputusan seperti dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Dalam hal ini Sistem Informasi Sumber Daya Manusia akan memberikan sejumlah informasi mengenai karyawan, dan mendistribusikan informasi tersebut kebagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, sehingga bagian ini mempunyai informasi yang tepat dalam pengambilan keputusan untuk mengadakan pengembangan karyawan.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Cabang Bandung adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang kelistrikan, yang telah memberikan andil dalam mendukung kebutuhan akan listrik di Jawa Barat. Kemajuan yang diraih oleh PT. PLN (Persero) tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang benar-benar menguasai bidangnya dan sesuai dengan tuntutan dunia usaha tidaklah mudah, dan memerlukan proses untuk pencapaiannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia.

PT. PLN (Persero) menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam mendukung kebutuhan akan informasi yang dibutuhkan, berkaitan dengan program pendidikan dan pelatihan. Namun mereka menyebut sistem ini dengan Sistem Informasi Kepegawaian. Sistem ini menyediakan informasi yang lengkap mengenai pegawainya. Sehubungan dengan program pendidikan dan pelatihan yang rutin diadakan oleh PT. PLN (Persero) setiap tahunnya sistem informasi kepegawaian ini memberikan informasi tentang pegawainya yang layak atau memenuhi syarat untuk mengikuti suatu program pendidikan dan pelatihan. Selain itu dengan adanya sistem ini dapat menghindari kemungkinan pegawai mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang sudah pernah dijalani. PT. PLN (Persero) memiliki program pendidikan dan pelatihan yang rutin diadakan setiap tahunnya. Program ini ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Pusat di Jakarta, yang dilakukan PT. PLN (Persero) Cabang yang berada diseluruh Indonesia. Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan mulai dari program pendidikan dan pelatihan dasar yang dapat diikuti oleh seluruh pegawai PT. PLN (Persero), maupun program pendidikan dan pelatihan khusus yang hanya dapat diikuti oleh pegawai yang memenuhi syarat-syarat tertentu.

## II. Telaah Literatur

### A. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Definisi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diungkapkan oleh Henry Simamora (2001:90) sebagai berikut :“Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*human resources information system*) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik,

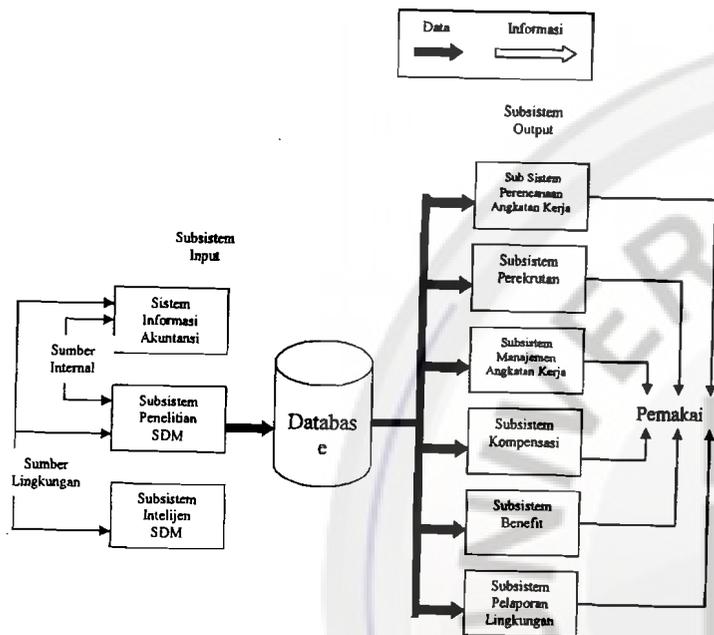
dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber-sumber daya manusia, aktiva-aktiva personalia, dan karakteristik-karakteristik unit organisasi.”

#### 1. Sumber Informasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Untuk membentuk Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang komprehensif, informasi harus diperoleh dari berbagai sumber. Formulir khusus dan kuesioner dapat dibuat untuk mengumpulkan informasi. Sumber informasi yang dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi bagi keperluan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diungkapkan oleh Henry Simamora (2001:94) sebagai berikut : Blangko-blangko lamaran, Evaluasi-evaluasi kinerja, Maklumat-maklumat perubahan personalia, Tindakan-tindakan pendisiplinan dan Daftar gaji..

#### 2. Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Satu hal dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang membedakannya dari sistem informasi fungsional lain adalah beragamnya aplikasi yang dimungkinkan. Pada gambar 1 berikut merupakan gambaran umum dari banyak model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang telah dikembangkan untuk menjangkau beragam aplikasi. Dalam membuat model SISDM, menggunakan format umum yang sama dari subsistem input, database, dan subsistem output yang telah digunakan berbagai area fungsional lain. Subsistem input merupakan kombinasi standar dari pengolahan data, penelitian dan intelijen. Database yang digunakan berbasis komputer. Subsistem output mencerminkan hasil pengolahan data sumber daya personal perusahaan.



Gambar 1 Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sumber : Hendra Teguh "Sistem Informasi Manajemen", 2001 : 527

#### a. Subsistem Input Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Satu hal yang membedakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan system informasi yang lainnya adalah seragamnya aplikasi yang

dimungkinkan, tetapi seperti halnya sistem lain, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia juga terdiri dari subsistem input, database dan subsistem output.

#### 1 Sistem Informasi Akuntansi

- Elemen data personal relatif lebih permanen dan bersifat non keuangan, misalnya nama pegawai, jenis kelamin, tanggal lahir, pendidikan dan jumlah tanggungan.
- Elemen data akuntansi terutama bersifat keuangan dan cenderung lebih dinamis dibandingkan data personal, misalnya upah perjam, gaji bulanan, pendapatan kotor dan pajak penghasilan.

#### 2. Subsistem Penelitian Sumber Daya Manusia

Subsistem penelitian sumber daya manusia mengumpulkan data melalui proyek penelitian khusus. Contohnya: penelitian suksesi, analisis dan evaluasi jabatan dan penelitian keluhan.

- Penelitian suksesi dilakukan untuk mengidentifikasi orang-orang dalam perusahaan yang merupakan calon bagi posisi yang tersedia.
- Analisis dan evaluasi jabatan mempelajari setiap jabatan dalam suatu area untuk menentukan lingkup dan mengidentifikasi pengetahuan dan keahlian yang diperlukan.
- Penelitian keluhan membuat tindak lanjut atas keluhan yang disampaikan pegawai untuk berbagai alasan.

#### 3. Subsistem Intelijen Sumber Daya Manusia

Subsistem intelijen sumber daya manusia mengumpulkan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan perusahaan. Elemen lingkungan yang menyediakan data meliputi pemerintah, pemasok, serikat pekerja, masyarakat global, masyarakat

keuangan, dan pesaing, yang dapat dijelaskan sebagai berikut : Intelijen pemerintah, Intelijen pemasok, Intelijen serikat pekerja, Intelijen masyarakat global, Intelijen masyarakat keuangan dan Intelijen pesaing.

#### b. Database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Meningkatnya kerumitan masalah yang berhubungan dengan personil, disebabkan oleh bertambahnya jumlah karyawan, banyaknya peraturan pemerintah dan meluasnya pilihan benefit, membuat penyimpanan data dalam komputer sebagai suatu keharusan.

##### 1. Isi Database

- a. Data Pegawai adalah Database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berbasis data yang berhubungan dengan pegawai perusahaan yang ada, seperti alamat, departemen, tingkat pendidikan, nomor pegawai dan sebagainya.
- b. Data Non-Pegawai adalah data yang menjelaskan organisasi di lingkungan perusahaan seperti agen tenaga kerja, serikat pekerja, dan pemerintah.

##### 2. Lokasi database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Dalam perusahaan database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ditempatkan pada komputer sentral perusahaan, tetapi tidak tertutup kemungkinan berada di bagian pengelolaan sumber daya manusia dan pada divisi operasi lain.

##### 3. Struktur database

Untuk melihat isi umum suatu file secara terperinci di dalam suatu organisasi perusahaan maka struktur database dibagi menjadi tiga jenis yaitu : Struktur file datar (*flat*), Struktur pohon (*tree structure*) dan Struktur jaringan (*network structure*)

#### 4. Perangkat lunak manajemen Database

Unit SISDM telah menerapkan *Database Management System* (DBMS) untuk mengelola database SISDM mereka. Beberapa contoh perangkat lunak DBMS yang sering digunakan oleh sistem yang besar termasuk dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia antara lain : IMS, FOCUS, DB, dBASE, Foxpro.

##### c. Subsistem Output Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Biasanya output Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berupa laporan periodik dan jawaban atas database queries. Model matematika kadang juga digunakan dalam beberapa hal dan ada yang menggunakan sistem pakar. Subsistem output dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia menurut (Mc. Leod, 1998 : 279) memiliki enam subsistem output yaitu subsistem perencanaan angkatan kerja, subsistem perekrutan, subsistem manajemen angkatan kerja, subsistem kompensasi, subsistem benefit, dan subsistem pelaporan lingkungan

#### B. Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pengertian pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh M. Masud (1996:215), sebagai berikut: Pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu." Selanjutnya dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang diterjemahkan oleh M. Masud (1996:215) sebagai berikut :Pendidikan adalah untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas

keseluruhan lingkungan". Adapun perbedaan antara pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

- a. Pendidikan lebih luas cakupannya daripada pelatihan, dimana pendidikan berhubungan dengan meningkatkan pengetahuan umum dan seluruh lingkungan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kecakapan tertentu dalam pelaksanaan tugas.
- b. Pendidikan lebih menitikberatkan pada pengetahuan teori dan konsep yang bertujuan untuk jangka panjang, sedangkan pelatihan menitikberatkan pada peningkatan pengalaman dalam praktek kerja untuk tujuan jangka pendek.
- c. Untuk peserta, pendidikan lebih tepat bila digunakan untuk pegawai pimpinan, sementara pelatihan digunakan untuk pegawai pelaksana.

## 2. Tujuan Program Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan oleh karena itu, apabila tujuan yang akan dicapai berbeda maka akan berbeda program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan. Menurut Edwin B. Flippo yang diterjemahkan oleh M. Masud, tujuan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut: Meningkatkan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya dan stabilitas serta keluwesan organisasi yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah-ubah." Menurut Henry Simamora (2001:346) tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

- " 1. Memperbaiki kinerja.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi komponen dalam pekerjaan.
2. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
3. Mempesiapkan karyawan untuk promosi.
4. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi."

## 3. Metode Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Ada berbagai macam metode pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dimana tiap metode mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Tiap metode yang digunakan sangat tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Menurut Henry Simamora (2001: 396), metode pendidikan dan pelatihan yang dapat digunakan sebagai berikut:

1. On-the-Job Training: Magang, Internship dan Rotasi pekerjaan
2. Off-the-Job Training: Kuliah, Studi kasus, Simulasi computer, Pelatihan beranda, Permainan peran, Penentuan perilaku, Pelatihan alam terbuka dan Pelatihan sensitivitas."

## 4. Tahapan Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (1997 : 266) yang diterjemahkan oleh Benymin Molan dalam tahapan dalam program pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut: Analisis kebutuhan, Rancangan Instruksional, Keabsahan, Implementasi dan Evaluasi dan tindak lanjut."

## 5 Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Evaluasi terhadap program pendidikan dan pelatihan adalah penting karena dengan evaluasi dapat ditentukan nilai atau manfaat yang diperoleh melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tersebut. Suatu program pendidikan dan pelatihan dikatakan berhasil atau efektif apabila tujuan dari pendidikan dan pelatihan dapat direalisasikan oleh para peserta program dalam pekerjaannya.

Menurut Gary Dessler (1997 : 288) yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan untuk mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan meliputi penilaian: Reaksi-reaksi, Pembelajaran, Perilaku dan Hasil-hasil.”

## 6. Keefektifan Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan agar berjalan sesuai tujuan yang diharapkan, diperlukan strategi dalam pelaksanaannya. Menurut Henry Simamora (2001 : 402), mengemukakan tiga langkah meningkatkan keefektifan kualitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, yaitu:

1. Spesialis sumber daya manusia haruslah memprioritaskan permintaan pelatihan keseluruhan organisasi dan mendorong para manajer berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Spesialis sumber daya manusia membantu para manajer dalam menentukan apakah terdapat kecocokan yang baik antara program yang diusulkan dengan kebutuhan karyawan.

3. Spesialis sumber daya manusia dan para manajer haruslah memantau proses program guna memastikannya tetap tertuju pada sasaran.”

Menurut Richard M. Steers (1991 : 27 ) mengemukakan pengertian efektivitas sebagai berikut :“ Efektif merupakan akibat yang diinginkan oleh organisasi, serta efektif dari sudut pandang pencapaian sasaran perusahaan pada tingkat yang umum”. Tujuan suatu program pendidikan dan pelatihan berhubungan erat dengan jenis pendidikan dan pelatihan yang akan diterapkan. Tujuan pelaksanaan program tersebut merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, apabila tujuan yang akan dicapai berbeda maka akan berbeda pula program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang akan diterapkan. Penetapan tujuan program pendidikan dan pelatihan ini akan lebih mengarahkan kepada pencapaian sasaran pelaksanaan program. Diharapkan dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

## III. Metode Penelitian

### 1. Metode, Objek Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif Analisis dan studi kasus, dimana data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari. Adapun objek penelitian ini adalah sistem informasi sumber daya manusia (variabel X) dan Program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia

(variabel Y). Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

## 2. Rancangan Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden-responden dari perusahaan yang bersangkutan. Kuesioner tersebut diberikan kepada 10 responden, dengan alasan pemilihan responden sebagai berikut:

### a. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Untuk sistem informasi sumber daya manusia dibuat sebanyak 32 pertanyaan. ini berarti nilai masing-masing jawaban di dapat dari jumlah responden dikali dengan jumlah pertanyaan kemudian dikali dengan skor jawaban, apabila dibagi menjadi lima kelas distribusi frekuensinya adalah :

1344 – 1600 termasuk kriteria "Sangat Memadai"

1088 – 1343 termasuk kriteria "Memadai"

832 – 1087 termasuk kriteria "Cukup Memadai"

576 – 831 termasuk kriteria "Kurang Memadai"

320 – 575 termasuk kriteria "Tidak Memadai"

### b. Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya jumlah kuesioner untuk program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dibuat sebanyak 23 pertanyaan. ini berarti nilai masing-masing jawaban didapat dari jumlah responden dikali dengan jumlah pertanyaan kemudian dikali dengan skor jawaban, apabila dibagi menjadi lima kelas distribusi frekuensinya adalah :

966 – 1150 termasuk kriteria "Sangat Efektif"

782 – 965 termasuk kriteria "Efektif"

598 – 781 termasuk kriteria "Cukup Efektif"

414 – 597 termasuk kriteria "Kurang Efektif"

230 – 413 termasuk kriteria "Tidak Efektif"

Untuk mengetahui pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia dapat menunjang pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia perusahaan, penulis akan menggunakan metode deskriptif analisis.

## VI. Pembahasan

### A. Pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Sistem informasi sumber daya manusia yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Cabang Bandung biasa disebut dengan Sistem Kepegawaian (Sipeg), adalah sistem informasi yang pemrosesan datanya dilakukan secara komputerisasi. Pada prakteknya tidak semua prosedur dilakukan oleh komputer, karena untuk proses-proses tertentu, proses secara manual juga dilakukan. Proses secara manual ini dilakukan terhadap pengolahan data yang sifatnya relatif sederhana dan tidak memerlukan keahlian khusus.

#### 1. Subsistem Input Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Subsistem input sistem informasi sumber daya manusia yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero) meliputi data sistem informasi akuntansi yang berhubungan dengan elemen data personil dan elemen

data akuntansi perusahaan, subsistem penelitian sumber daya manusia dan subsistem Intelijen sumber daya manusia.

a. Sistem Informasi Akuntansi di PT. PLN (Persero)

Sistem informasi akuntansi memuat data yang terdiri dari elemen data personil yang relatif lebih permanen dan bersifat non keuangan. Elemen data personil ini diciptakan oleh sumber daya manusia pada waktu penerimaan pegawai dan diperbaharui selama pegawai bekerja pada perusahaan. Selain itu juga terdapat data akuntansi yang bersifat keuangan dan cenderung lebih dinamis dibandingkan dengan data personil. Masukan-masukan dari sistem informasi sumber daya manusia serupa dengan sistem manual. Informasi karyawan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur sumber daya manusia, dan informasi yang berkaitan dengan personalia lainnya mesti dimasukkan ke dalam sistem agar dapat digunakan. Informasi ini dimasukkan dari dokumen-dokumen (seperti formulir lamaran) ke dalam Personal Computer (PC) yang dihubungkan dengan komputer sentral.

Informasi dapat diketik, dibaca secara digital atau dipindai (*scanned*) dari dokumen-dokumen, dimasukkan ke dalam sistem dari komputer-komputer lainnya, atau diambil dari mesin-mesin lainnya yang dihubungkan dengan komputer (misalnya: mesin jam kehadiran yang dihubungkan langsung dengan komputer).

b. Subsistem Penelitian Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Subsistem penelitian informasi sumber daya manusia menyediakan data yang dihasilkan dari proyek penelitian khusus. Diantaranya penelitian suksesi, analisis dan evaluasi jabatan dan penelitian keluhan. Penelitian suksesi yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero), dilakukan untuk

mengidentifikasi calon yang merupakan orang-orang dalam perusahaan untuk menduduki posisi yang tersedia. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar setiap posisi dalam perusahaan diduduki oleh orang yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugasnya. Salah satu hasil dari penelitian adalah dilakukannya rotasi jabatan.

c. Subsistem Intelijen Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Subsistem intelijen sumber daya manusia mengumpulkan data yang berhubungan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Data yang tersedia meliputi pemerintah, pemasok, serikat pekerja, masyarakat global, masyarakat keuangan, dan pesaing. Subsistem intelijen sumber daya manusia yang digunakan PT. PLN (Persero) antara lain data yang disediakan oleh pemerintah. Pemerintah menyediakan data yang berhubungan dengan peraturan ketenagakerjaan, yang selalu mengalami perubahan.

2. Database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

a. Isi Database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) telah menerapkan Database Management System (DBMS) untuk mengelola database sistem informasi sumber daya manusia. Database ini memuat data yang berhubungan dengan pegawai perusahaan yang ada, seperti alamat, departemen, tingkat pendidikan, nomor pegawai dan sebagainya. Selain itu database system informasi sumber daya manusia juga memuat informasi yang menjelaskan organisasi di lingkungan perusahaan seperti agen tenaga kerja, serikat pekerja, dan pemerintah.

Perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola manajemen database sistem informasi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) adalah dengan memakai bahasa program Foxpro. Yang kemudian dikembangkan sendiri oleh *programmer* sistem informasi sumber daya manusia PT. PLN (Persero).

b. Lokasi Database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Informasi-informasi sumber daya manusia yang sudah diperoleh disimpan dalam suatu bentuk database. Pada PT. PLN (Persero) informasi sumber daya manusia tersebut disimpan dalam bentuk database berbasis komputer yang tersimpan pada komputer sentral, sedangkan untuk penanganan data yang sederhana, database yang lain berada di bagian sumber daya manusia.

c. Subsistem Output Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Subsistem output yang dihasilkan oleh sistem informasi sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) mencakup beragam aplikasi mengenai kepegawaian atau laporan mengenai informasi yang dibutuhkan. Salah satu contoh subsistem output yang dihasilkan dari sistem informasi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) adalah subsistem manajemen angkatan kerja, yang salah satu penerapannya adalah manajemen program pendidikan dan pelatihan. Aplikasi yang lain yaitu seperti pembuatan bagan organisasi dalam subsistem perencanaan angkatan kerja, dalam subsistem perekrutan dan lain sebagainya. Aplikasi tersebut kemudian diinformasikan ke dalam suatu laporan atau dokumen sesuai

dengan kebutuhan pemakai. agar lebih jelas aplikasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Subsistem Perencanaan Angkatan Kerja

Subsistem perencanaan angkatan kerja dalam hasil laporannya membantu manajemen PT. PLN (Persero) untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.

2. Subsistem Perekrutan

PT. PLN (Persero) menggunakan laporan dari output sistem informasi sumber daya manusia untuk perekrutan karyawan baru. Yaitu dengan menyediakan informasi mengenai peiamar.

3. Subsistem Kompensasi

Sistem informasi sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) menyediakan informasi yang berkaitan dengan balas jasa terhadap apa yang telah dikerjakan oleh karyawan, seperti gaji, kompensasi eksekutif, insentif bonus. Subsistem ini digunakan pada seksi kepegawaian PT. PLN (Persero) sebagai seksi yang melaksanakan tata usaha penggajian dan pengupahan sumber daya manusia.

4. Subsistem Manajemen Angkatan Kerja

Seperti sudah dikatakan diatas salah satu penerapan subsistem manajemen angkatan kerja di PT. PLN (Persero) adalah program pendidikan dan pelatihan. Output sistem informasi sumber daya manusia digunakan untuk menentukan siapa saja yang dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, pendidikan atau pelatihan apa yang akan diadakan PT. PLN (Persero), dan lain sebagainya. Informasi yang tersedia dapat mendukung pelaksanaan

program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia di PT. PLN (Persero).

Selain komponen fungsional utama sistem informasi sumber daya manusia yang telah diuraikan diatas, sistem informasi sumber daya manusia yang harus menghasilkan informasi yang dapat memenuhi kriteria sesuai dengan kebutuhan pemakai, yaitu: Tepat waktu, Akurat, Relevan, Ringkas, Lengkap

Berdasarkan pembahasan mengenai pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) dan juga berdasarkan perhitungan skor untuk kriteria dari hasil kuesioner, maka dengan nilai sebesar 1381, pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) masuk interval antara 1344 - 1600 yang termasuk dalam kriteria Sangat Memadai. Jika dipersentasikan akan diperoleh hasil sebesar 85,69 %. Adapun sisanya sebesar 14,31 % merupakan kelemahannya, berdasarkan hasil kuesioner dapat dilihat bahwa kelemahannya adalah sebagai berikut:

1. Pengoperasian komputer yang digunakan perusahaan belum secara maksimal atau masih terbatas, dala arti penggunaannya merupakan gabungan komputer dan pekerjaan manual sehingga pemrosesan data cukup memakan waktu serta kecermatannya kurang terjamin.
  2. Terbatasnya pengetahuan pemakai dalam penggunaan komputer, sehingga penggunaan komputer tidak dilakukan secara maksimal.
2. Program Pendidikan dan Pelatihan di PT. PLN (Persero)

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan akan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan menyadari bahwa kunci utama bagi keberhasilan usahanya adalah sumber daya manusia. Diharapkan dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini, peserta dapat menjadi karyawan yang berwawasan bisnis, bersikap kerja positif, bermental dan berdisiplin yang baik apabila terdapat sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dalam jumlah yang memadai sesuai dengan tingkatan formasi yang dibutuhkan.

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan ini akan terasa manfaatnya baik dari tingkat pimpinan maupun pada tingkat operasional yang mendukungnya oleh sebab itu, peningkatan kemampuan kerja sumber daya manusia merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara, juga tidak akan lepas dari dampak perkembangan dan perubahan lingkungan, oleh sebab itu PT. PLN (Persero) pun harus selalu dapat menyesuaikan diri dengan iklim perubahan-perubahan di lingkungan tersebut agar dapat mengantisipasi segala hambatan-hambatan dengan cara mempersiapkan diri dan memanfaatkan kekuatan-kekuatan yang dimiliki untuk meraih peluang ada.

Pada dasarnya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) diarahkan secara teratur, terencana, serta berkelanjutan, dengan dibuatnya suatu bentuk kurikulum

yang disusun dengan kemampuan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

**A. Tujuan dan Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)**

Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. PLN (Persero) bertujuan untuk membentuk kepribadian dan sikap, memberikan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan kepemimpinan dan bimbingan dalam pelaksanaan pekerjaan, pengelolaan kegiatan dan program secara terkoordinasi, tertib, efisien dan efektif. Dari tujuan tersebut diatas ada beberapa sasaran yang ingin dicapai antara lain adalah sebagai berikut:

1. Mampu melaksanakan pekerjaan/ tugas yang diberikan dengan baik dan benar.
2. Menggunakan dan mengembangkan instrumen kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan.
3. Membantu pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan perusahaan.
4. Mampu memimpin dan mengarahkan bawahan dengan penuh tanggung jawab.
5. Mampu mengarahkan dan meningkatkan semangat dan motivasi kerja bawahan secara terkoordinasi.

**B. Peserta Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)**

Dalam penentuan peserta yang akan mengikuti program pendidikan dan pelatihan, pihak PT. PLN (Persero) menyesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai. Secara umum kebijakan perusahaan mengatur bahwa

semua karyawan mempunyai hak yang sama untuk dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan ini. Karyawan-karyawan yang akan mengikuti program pendidikan dan pelatihan ini dibagi menurut jabatan (fungsional) dan jenis pekerjaannya. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi kerja karyawan
2. Loyalitas kepada perusahaan.
3. Dedikasinya dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Masa kerja di perusahaan.

Faktor-faktor pertimbangan tersebut diatas ditetapkan untuk memperkecil kemungkinan mereka mencari pekerjaan pada perusahaan lain setelah selesai menjalani program pendidikan dan pelatihan.

Selain faktor-faktor di atas PT. PLN (Persero) juga memiliki syarat-syarat tertentu bagi peserta program pendidikan dan pelatihan. Syarat ini ditetapkan berdasarkan pendidikan atau pelatihan yang akan dilakukan. Karena setiap program pendidikan dan pelatihan yang berbeda maka berbeda pula syarat yang ditetapkan. Namun secara garis besar syarat-syarat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: usia, pendidikan, jabatan dan departemen. Akan tetapi perusahaan bisa juga melaksanakan program pendidikan dan pelatihan tanpa memperhatikan syarat-syarat tersebut di atas. Hal ini dilakukan apabila pihak manajemen perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, misalnya: apabila perusahaan membeli mesin-mesin baru, dimana cara penanganannya berbeda dengan mesin yang biasa digunakan.

### C. Instruktur Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Instruktur program pendidikan dan pelatihan terdiri dari karyawan-karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan lebih awal serta memahami permasalahan yang menjadi topik dalam bahasan. Instruktur tersebut selalu didampingi oleh penyelenggara program pendidikan dan pelatihan, dalam hal ini Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Instruktur atau pengajar selain diambil dari dalam perusahaan, juga dari luar perusahaan, misalnya pendidikan dan pelatihan mengenai kelistrikan, maka lingkungannya diambil dari lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan program pendidikan dan pelatihan mengenai peraturan-peraturan perusahaan, tata tertib, undang-undang ketenagakerjaan, perusahaan bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja (Depnaker).

### D. Metode Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Ada beberapa macam metode pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, dimana tiap metode mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Tiap metode yang digunakan sangat tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang diadakan di PT. PLN (Persero) menggunakan beberapa metode, dimana metode yang diterapkan tersebut secara garis besar dapat dibedakan atas dua metode yaitu:

#### 1. Lingkungan kerja sesungguhnya / *On the Job Training*

Metode pendidikan dan pelatihan *On the Job Training* ini meliputi semua kegiatan yang dilaksanakan dari tempat atau lingkungan kerja sesungguhnya. Program pendidikan dan pelatihan terjadengan pendekatan *On the Job Training* yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero) meliputi kegiatan sebagai berikut: *Intership*, Rotasi pekerjaan

#### 2. Terpisah dari lingkungan kerja / *Off the Job Training*

Metode pendidikan dan pelatihan *Off the Job Training* ini dilaksanakan pada lokasi yang terpisah dari lingkungan kerja. Metode ini memberikan individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Program pendidikan dan pelatihan dengan pendekatan *Off the Job Training* yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) meliputi kegiatan sebagai berikut: Kuliah, Simulasi Komputer, Pelatihan Beranda, dan Pelatihan Alam Terbuka

### E. Sarana dan Prasarana Program Pendidikan Pelatihan Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di lingkungan PT. PLN (Persero) antara lain: Papan tulis / *white board*, *Overhead Projektor.*, Film dan Video, *Tape recorder*, Komputer, Maket perusahaan, Ruangan diklat ber AC, Alat-alat tulis, Buku panduan kegiatan. dan lain-lain.

Termasuk ke dalam sarana adalah materi program pendidikan dan pelatihan . Materi yang disajikan dalam pelaksanaan pendidikan dan

pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Materi ini ditentukan oleh perusahaan atau departemen tenaga kerja.

#### F. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di PT. PLN (Persero)

Proses evaluasi tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Pada pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di PT. PLN (Persero) evaluasi dilaksanakan setelah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan selesai. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ini dilakukan oleh pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan peserta pendidikan dan pelatihan. Misalnya pelanggan dan manajer. Untuk pelanggan biasanya evaluasi disampaikan melalui media kotak saran. Selanjutnya untuk manajer evaluasi dinilai dari meningkatnya kinerja perusahaan.

Evaluasi ini dilakukan setiap sesudah dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan PT. PLN (Persero) agar setiap program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dapat dinilai manfaatnya untuk perusahaan. Informasi dan evaluasi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ini dapat digunakan dalam mengambil keputusan untuk meneruskan program ini atau bagaimana membenahinya. Perubahan pelatihan berdasarkan ukuran-ukuran reaksi bisa dilakukan dengan mengganti, misalnya pembicara yang atau film dan video pelatihan yang tidak relevan, tergantung pada umpan balik yang diperoleh.

Program pendidikan dan pelatihan yang sudah selesai dilakukan, maka tindak lanjut dari kegiatan tersebut adalah dengan mengadakan suatu bentuk evaluasi. Evaluasi terhadap program pendidikan dan pelatihan adalah penting, karena dengan evaluasi dapat ditentukan nilai manfaat yang diperoleh melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tersebut. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan ini meliputi:

##### 1. Reaksi- reaksi

Pengukuran reaksi- reaksi ini biasanya terfokus pada perasaan partisipan terhadap subjek penelitian. Partisipan memahami akan tujuan yang akan dicapai dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

##### 2. Belajar

Peserta program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan PT. PLN (Persero) mempunyai tingkat penguasaan materi yang diberikan dengan baik.

##### 3. Perilaku

Peserta yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan mengalami suatu bentuk perubahan sikap kerja yang baik dalam hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

##### 4. Hasil-hasil

Hasil-hasil yang diperoleh dari program pendidikan dan pelatihan ini berdampak langsung terhadap kualitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pembahasan mengenai program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) dan yang berdasarkan perhitungan skor untuk kriteria dari hasil kuesioner, maka dengan nilai sebesar 994, program pendidikan dan pelatihan sumber daya

manusia pada PT. PLN (Persero) masuk dalam interval 966 - 1150 yang termasuk dalam kriteria Sangat Memadai jika dipersentasikan akan diperoleh hasil sebesar 86,44 %. Adapun sisanya sebesar 13,56 % merupakan kelemahannya yaitu:

1. Sikap perilaku individu peserta program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, seperti sikap malas, kurangnya kepedulian, serta kurangnya inisiatif dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan.
2. Penyampaian materi program pendidikan dan pelatihan yang kurang menarik sehingga peserta lebih cenderung cepat merasa jenuh atau bosan.
3. Terkadang Instruktur kurang menguasai materi program pendidikan dan pelatihan, sehingga hasil dari program tersebut tidak maksimal.

#### V. Penutup

Pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia yang baik dan tepat dapat menjadi instrumen berharga bagi perencanaan dan implementasi perencanaan strategis khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan. Pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan program dan kebijakan perusahaan khususnya dalam program pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT. PLN (Persero) pada gilirannya nanti akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dari pelaksanaan program tersebut

Kegiatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia perusahaan merupakan program terencana perusahaan, dan adalah

penting kegiatan ini direncanakan secermat mungkin agar tujuannya dapat dicapai dengan baik, dengan cara memberikan materi dengan tingkat kebutuhan perilaku kerja yang dikehendaki.

Pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia yang baik dan tepat dapat menjadi instrumen berharga bagi perencanaan dan implementasi perencanaan strategis khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan. Informasi yang dihasilkan dari sebuah sistem informasi sumber daya manusia akan membantu para pengambil keputusan dalam memahami secara lebih baik bagaimana mengelola sumber daya manusia perusahaan sehingga dapat menjadi salah satu kekuatan pendukung dan menjadi alat kompetitif yang bernilai dan berharga bagi perusahaan. Adapun saran untuk kelemahan yang sudah dibahas di atas sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan fungsi pengolahan data secara komputerisasi sehingga kecepatan dan kecermatan dalam pengolahan data dapat tercapai dengan baik.
2. Perusahaan hendaknya mengadakan pendidikan dan pelatihan yang lebih intensif untuk pegawai, agar penggunaan program komputer dapat maksimal.
3. Menerapkan suatu bentuk metode pendidikan dan pelatihan yang tepat, tidak membosankan dan menciptakan bentuk komunikasi dua arah dalam penyampaian materi sehingga peserta mempunyai keterkaitan dan ikut berperan aktif dalam kegiatan.
4. Pihak penyelenggara hendaknya menyusun program pendidikan dan pelatihan yang menyediakan waktu istirahat yang cukup guna

menghindari kejenuhan peserta dalam mengikuti kegiatan program pendidikan dan pelatihan.

#### Referensi

Dessler diterjemahkan oleh Benyamin Molan, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta.

George H. Bodnar dan William S. Hopwood dialih bahasakan oleh Amir Sabadi Jusuf dan Rudi M. Tambunan, 1996, Sistem Informasi Akuntansi, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.

Prasetyo Teguh, 1996, Sistem Informasi Manajemen, Jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Yusuf Simamora, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Yusuf Sadeli dan Bayu Prawira Hie, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.

Soedjono Notoatmodjo, 1992, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineke Cipta, Jakarta.

Soedjono Handoko, 1996, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, BPFE, Yogyakarta.