

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

4.1.1.1 Kapan Listrik Bersinar Di Indonesia

Untuk menyusun sejarah listrik yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia tidak mudah. Penyusunan sejarah listrik yang bermutu hanya dimungkinkan apabila bisa ditemukan arsip-arsip kelistrikan arsip Departemen Kehakiman dan arsip Departemen V & W (PUT). Sebagai gambar singkat berdasarkan beberapa catatan yang bisa ditemukan sejarah listrik di Indonesia dapat diuraikan sebagai berikut. Menurut berbagai keterangan yang ditemukan bahwa cahaya listrik mulai bersinar di wilayah Indonesia mulai akhir abad ke-19, zaman pemerintahan Hindia-Belanda. Perkembangan kelistrikan di wilayah Indonesia terjadi sebagai berikut:

- a. Elektrifikasi di wilayah kota Batavia sekitar tahun 1893 merupakan stand Bedriji yang dikelola oleh Pemerintah Daerah setempat dengan nama Electricileil Bedriji Batavia
- b. Elektrifikasi di wilayah kota Medan sekitar tahun 1903 sebagai stand Bedriji yang dikelola oleh Pemerintah Daerah dengan nama Electricileil Bedriji Medan (Dall)

- c. Elektrifikasi di wilayah kota Surabaya kira-kira tahun 1907 merupakan stand Bedriji yang dikelola oleh Pemerintah Daerah dengan nama Electricileil Bedriji Surabaya

Tahun-tahun berikutnya menurut keterangan dari beberapa sumber yang kurang jelas, kelistrikan antara lain dibangun di Palembang, dalam kaitannya dengan usaha pertambangan minyak di Makasar dan Ambon untuk kepentingan militer.

4.1.1.2 Perusahaan Listrik Pada Zaman Hindia-Belanda

Setelah perusahaan listrik yang berpusat di Negeri Belanda didirikan di beberapa wilayah Indonesia (umumnya pembangkitan), maka pendistribusian tenaga listrik oleh Pemerintah Daerah dialihkan kepada perusahaan-perusahaan listrik swasta.

Menurut catatan pendirian perusahaan-perusahaan listrik Belanda di Indonesia terjadi sebagai berikut:

- 1. perusahaan Listrik NV NIGM (yang kemudian namanya berubah menjadi NV. OGM)**
 - a. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan No.28 tanggal 27 Juni 1913 pemberian konsesi untuk melistriki wilayah kota Batavia
 - b. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.29 tanggal 1 Nopember 1916 pemberian konsesi untuk melistriki wilayah kota Messlercornelis (Jatinegara)
 - c. Izin beroperasi pemberian konsesi untuk melistriki wilayah kota Tangerang

- d. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.6 bulan Nopember 1924 pemberian konsesi untuk melistriki wilayah kota Cirebon
- e. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.20 tanggal 25 Nopember 1925 pemberian konsesi untuk melistriki wilayah kota Kebayoran Lama
- f. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.12 tanggal 16 Juni 1927 pemberian konsesi untuk melistriki wilayah Cirebon luar kota

Pemberian izin beroperasi kepada NV. NIGM di luar Jawa antara lain mulai dikeluarkan untuk wilayah kota medan kemudian acara berturut-turut menyusul wilayah Palembang, Makasar / Ujung Pandang, Tanjung Karang (Lampung) dan Manado.

Keterangan yang jelas mengenai ijin beroperasi kepada NV. NIGM konsesi diluar Jawa tidak / belum ditemukan tetapi menurut berbagai pendapat dan keterangan yang diperoleh untuk wilayah Palembang terjadi sebelum tahun 1920, misalnya: Medan, Tanjung Karang, Ujung Pandang, Manado, dsb.

2. Perusahaan Listrik NV ANIEM

- a. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.6 tanggal 8 Februari 1914 pemberian kosesi untuk elektrifikasi wilayah Surabaya, Semarang, Jogjakarta.

- b. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.25 tanggal 9 Mei 1927 pemberian konsesi untuk Elektrifikasi wilayah berbagai kota di Jawa Tengah dan Jawa Timur diluar wilayah yang telah dikelola oleh OJEM, Electrician, EMR, dan EAIB.
- c. Pemberian izin beroperasi kepada NV. ANIEM untuk Elektrifikasi wilayah diluar Jawa antara lain Bukit Tinggi, Pontianak, Ambon, dsb.

3. Perusahaan Listrik NV. GEBEO

Perusahaan Listrik NV. GEBEO merupakan usaha bersama dimana Pemerintah Jawa Barat ikut serta dengan keputusan yang dikeluarkan sebagai berikut:

- a. izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.24 tanggal 30 Januari 1923 / 1928 pemberian konsesi untuk Elektrifikasi wilayah Bandung dan sekitarnya (sebelum lampu gas, listrik oleh militer)
- b. izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.24 tanggal 10 Maret 1923 / 1928 pemberian konsesi untuk kota Bogor dan sekitarnya (sebelum lampu gas)
- c. Izin beroperasi dikeluarkan dengan Surat Keputusan no.24 bulan Desember 1938, no.17 tanggal 21 Desember 1939, no.21 tanggal 20 Mei 1940, no.30 tanggal 13 Januari 1940 pemberian konsesi untuk Elektrisasi wilayah Karesidenan dan Kabupaten seluruh Propinsi Jawa Barat kecuali Cirebon dan Jakarta yang telah dikelola oleh NV. GIM

4. **Perusahaan Listrik Electra**

- a. Izin beroperasi dikeluarkan kepada Perusahaan Listrik Electra dengan S.K. no.37 tgl 7 Juni 1915 pemberian konsesi untuk elektrifikasi wilayah kota Atultng Agung
- b. Izin beroperasi dikeluarkan dengan S.K. no.33 tgl 30 Maret 1927 pemberian konsesi untuk Elektrisasi wilayah diluar kota Tulung Agung

5. **Perusahaan Listrik SEM**

- a. izin beroperasi dikeluarkan kepada perusahaan listrik SEM dengan surat keputusan No. 15 tanggal 21 Desember 1925 pemberian konsesi untuk Elektrifikasi wilayah kota Kesunanan Surakarta
- b. izin beroperasi dikeluarkan dengan surat keputusan No. 8 tanggal 3 januari 1937 pemberian konsesi untuk Elektrifikasi wilayah Kabupaten dan sebagainya yang termasuk dalam Kesunanan Surakarta.

6. **Perusahaan Listrik OJEM**

Izin beroperasi dikeluarkan kepada OJEM dengan surat keputusan No. 28 tanggal 24 february 1925, No.8 tanggal 26 Desember 1925, No.61 dan 62 tanggal 29 Agustus 1927, No.16 tanggal 8 Juni 1920 untuk melistriki wilayah karesidenan Panarukan dan beberapa Kabupaten disekitarnya.

7. Berdiri Dan Beroperasinya Perusahaan Listrik EMR

- a. izin beroperasi dikeluarkan kepada NV. EMR dengan surat keputusan No. 12 tanggal 25 juni 1927 pemberian konsesi untuk elektrifikasi kota Rembang.
- b. Izin beroperasi dikeluarkan kepada NV.EMR dengan surat keputusan No.8, No.9, No.10 tanggal 4 Maret 1929 untuk menambah konsesinya memperluas elektrifikasi diwilayah Kabupaten Blora dan Kabupaten Bojonegoro.

8. Berdiri Dan Beroperasinya Perusahaan Listrik

Izin beroperasinya dikeluarkan kepada NV.EMB pemberian konsesinya untuk elektrifikasi wilayah Karisidenan Banyumas dan beberapa Kabupaten sekitarnya (No.31 tanggal 27 september 1939).

9. Perusahaan Listrik Di Zaman Jepang

Di dalam Perang Dunia Kedua semua Perusahaan listrik di wilayah Indonesia dengan sendirinya berada dibawah pengawasan tentar Jepang, antara lain Perusahaan Listrik Belanda yang berada di Jawa oleh Angkatan Darat Jepang, diajadikan Perusahaan Listrik Jepang dengan nama sebagai berikut :

- a. Jawa Denki Jogyokosho kantor pusat di Jakarta.
- b. Seibu Jawa Denki Sha diwilayah Jawa Barat.
- c. Chobu Jawa Denki Sha diwilayah Jawa Tengah.
- d. Cabang-cabang Perusahaan Listrik tetap seperti semula.

Denang menjadinya Perusahaan Listrik Jepang dibawah pengawasan Angkatan Darat, maka pimpinan Perusahaan dipegang oleh tenaga yang didatangkan dari Jepang.

10. Perusahaan Listrik Setelah Masa Proklamasi Kemerdekaan

Perang Dunia Kedua diakhiri dengan pernyataan menyerahnya Jepang kepada Sekutu pada tanggal 14 Agustus 1945. Dengan menyerahnya Jepang kepada Sekutu berarti pula bahwa Tentara Sekutu akan memasuki dan menduduki wilayah Indonesia yang dikuasai Tentara Jepang untuk melucuti Tentara Jepang dan membebaskan warga negara Sekutu yang ditawan Jepang.

Sebelum Tentara Sekutu mengambil alih kekuasaan dari penguasa Jepang, Pemimpin-pemimpin Indonesia telah mendahului memproklamasikan Kemerdekaan Indonesia menjadi Republik Indonesia. Berkumandangnya Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia dan gagalnya srt a tidak dapat berlangsungnya Bung Karno waktu itu menggembelng rakyat dalam rapat raksasa dilapangan Ikada pada tanggal 19 September 1945, karena dihalangi Tentara Jepang telah menimbulkan pengaruh dan rasa tidak puas, tidak saja dikalangan rakyat , tetapi juga telah menggugah hati dan mempertebal tekad para karyawan Perusahaan Listrik dan pengusaha Jepang.

Pengambilalihan Pimpinan Perusahaan Listrik pertama-tama terjadi pada tanggal 21 September 1945 di pusat (Jawa Denki Jogyo Kosah) Jakarta oleh kesatuan Aksi Karyawan Listrik, setelah gagalnya rapat tanggal 19 September 1945 dan dalam hari berikutnya pengambilalihan meluas ke daerah lainnya, seperti Perusahaan Listrik di Surabaya, Semarang, Bandung, Yogyakarta dan berbagai kota lainnya di pulau Jawa maupun luar Jawa.

Kesatuan Aksi para Karyawan Perusahaan Listrik di seluruh kawasan wilayah Indonesia berhasil mengambil alih pimpinan dari Perusahaan Listrik Penguasa Jepang secara keseluruhan dapat diselesaikan pada pertengahan bulan Oktober 1945.

Perusahaan-perusahaan Listrik yang telah diambil alih dari Penguasa Jepang kemudian oleh Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik diserahkan kepada Pemerintah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga di Jakarta.

Dengan penetapan Pemerintah No. 1 SD/ 1945 tanggal 27 Oktober 1945 merupakan hari dan tanggal yang sangat bersejarah bagi Karyawan Listrik Generasi 1945, karena hari tersebut ditetapkan sebagai hari jadi Listrik yang telah diperolehnya melalui perjuangan pengambilalihan yang cukup berat dan banyak meminta pengorbanan baik yang gugur maupun yang cacat dan kehilangan harta terjadi diseluruh Indonesia sebagai

manifestasi perjuangan Karyawan Listrik ikut mengisi dan mempertahankan Proklamasikan Kemerdekaan Indonesia.

Dalam salah satu persetujuan hasil konferensi Meja Bundar Negeri Belanda antara lain ditetapkan bahwa kecuali Perusahaan milik Pemerintah (Lands Waterkracht Bedrijven atau LWB), semua Perusahaan Listrik dikembalikan pada pemiliknya sebelum perang, Perusahaan Listrik Belanda dan sebagainya. Setelah penyerahan kedaulatan dari Pemerintah Belanda kepada Republik Indonesia Serikat yang kemudian menjadi Kesatuan Republik Indonesia, Perusahaan Listrik yang beroperasi di Indonesia adalah Perusahaan Listrik asing/Belanda antara lain : NV. ANEM, NV. GEBEO, NV. OGEM dan sebagainya kecuali pembangkitan tenaga listrik yang semula LWB tetap dikuasi Pemerintah Indonesia dengan PLN. Direksi, Pembangkitan yang bernaung dibawah Direktorat Jendral Ketenagaan Kementerian PUT.

11. Nasionalisasi Perusahaan Listrik Indonesia

Tuntutan Nasionalisasi Perusahaan Listrik Belanda merupakan salah satu program Organisasi Buruh (SBLGI) non Vaksentral. Dalam melaksanakan program perjuangannya masalah Nasionalisasi Perusahaan Listrik oleh Ketua Umum PB. SBLGI Kobarsih dibawa ke forum Dewan Perwakilan Rakyat dan dapat menjadi “Mosi Sidik Joyosukarto Cs” yang diterima dengan aklamasi oleh sidang DPR pada tahun 1952 atas dasar habisnya masa konsesi yang diberikan Perusahaan Listrik Belanda.

Pelaksanaan Nasionalisasi terhadap Perusahaan Listrik Belanda NV. OGEM untuk Jakarta Cirebon terjadi pada tanggal 1 Januari 1954 dan terhadap NV. ANIEM, terjadi pada tanggal 1 November 1954 untuk pelistrikan wilayah Jawa Timur dan Jawa Tengah.

Setelah kedua Perusahaan Listrik dinasionalisasi maka dibentuklah “PENUDITEL” sebagai pusatnya adalah Direksi Distribusi dan Penupetel dengan pusatnya adalah Direksi Pembangkitan yang keduanya dibawah Direktorat Jenderal Keterangan Kementerian PUT. Tahun 1967 karena tuntutan kembalinya Irian Barat menjadi sengketa dan menimbulkan bentrokan senjata, maka semua Perusahaan Listrik yang masih dikuasai Perusahaan asing diambil alih oleh para karyawan, kemudian diserahkan kepada Pemerintah.

Untuk pngelolaan selanjutnya Pemerintah membentuk Dewan Direksi yang anggotanya terdiri dari Direktur Penuditel, Direktur Penupetel, Direktur eks NV. GEBEO, Direksi eks. NV. ANIEM dan Sekjan PUT yang bertindak sebagai ketua Dewan Direktur.

4.1.1.13 Perkembangan Orgasnisasi Hingga Sekarang

Sebagai tindak lanjut setelah pembentukan Dewan Direktur, maka untuk mempersatukan kelistrikan di seluruh wilayah Indonesia yang semula terdiri dari Penuditel., Penupetel dan eks. Perusahaan-perusahaan listrik yang diambil alih tahun 1957 oleh Pemerintah kemudian dimasukkan dalam satu wadah Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik

yang dibentuk berlandaskan pada Undang-undang No. 19 tahun 1960 dengan keputusan menteri PUT No.16/20 tanggal 20 Mei 1961. Pada tahun 1965, Struktur Organisasi Perusahaan Listrik Negara diseluruh wilayah Indonesia ditetapkan menjadi 14 kesatuan wilayah dengan cabang-cabang yang terdiri dari, 12 PLN Eksploitasi Distribusi, satu PLN Eksploitasi Pembangkitan, satu PLN gas. Pada tahun 1965 dengan peraturan PUT No.9/PRT/1964 BPU PLN dibekukan dan dengan peraturan No.1/PRT/1965 dua Perusahaan Listrik dan Gas dipecah menjadi dua yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN), Perusahaan Gas Negara (PGN).

Dalam Struktur Organisasi khusus PLN yang baru, ditetapkan 15 buah keastuan wilayah eksploitasi dimana didalam masing-masing eksploitasi termasuk sektor pembangkitannya.

Sebagai kelanjutan dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1972 maka dengan keputusan PUTL No. 01/PRT/1973 Perusahaan Listrik Negara berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara yang memiliki wewenang satu-satunya. Perusahaan Negara yang dibentuk oleh Pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan dan mindistribusikan tenaga listrik di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

4.1.2. Visi dan Misi PT PLN (PERSERO)

MOTO

“ Listrik untuk kehidupan yang lebih baik “.

VISI

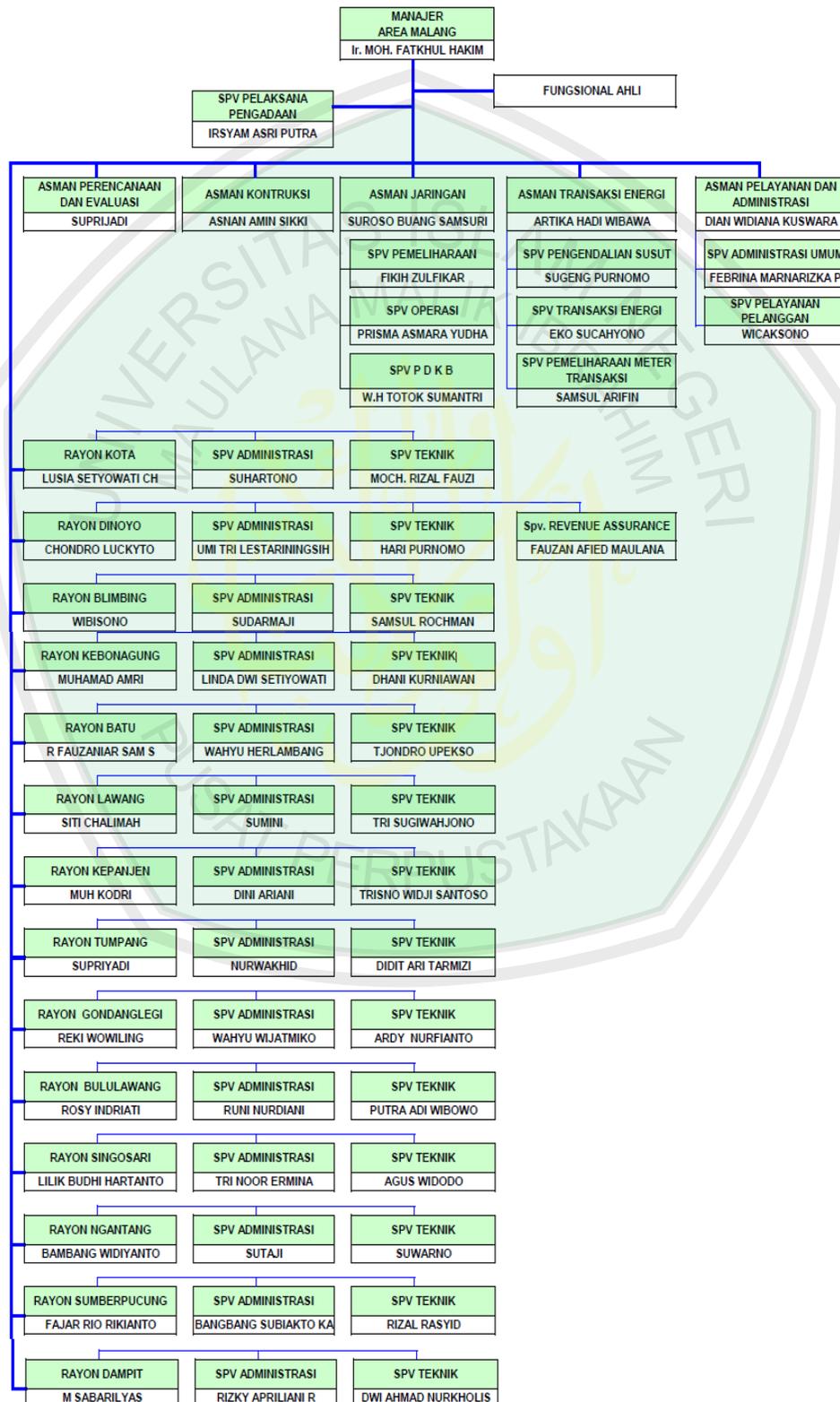
Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

MISI

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.3. Struktur Organisasi Instansi / Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI
PT PLN (Persero) AREA MALANG



4.2. Paparan dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Paparan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang berdasarkan hasil wawancara subyek penelitian akan di paparkan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Supervisor HRD

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Febrina Marnarizka selaku supervisor HRD di PT PLN (Persero) Malang.

Pertanyaan pertama tentang : Bergerak dibidang apa PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Bergerak dalam bidang jasa kategori listrik”*.

Adapun pertanyaan selanjutnya mengenai: Bagaimana implementasi sistem informasi manajemen SDM pada tiap-tiap bidang di PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Disini HRD menjadi satu bagian yang disebut dengan bagian Administrasi Umum, di bagian ini ada tiga bidang dan tiga pegawai yang masing-masing menangani yaitu : Bidang pendidikan dan pelatihan oleh ibu Mukhrodoh, Bidang kesehatan dan kinerja oleh ibu Umi Maisaroh, Bidang kepegawaian oleh ibu Indah Cahyawati. Masing-masing memiliki aplikasi sistem informasi yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang berbeda meskipun dalam satu bagian Administrasi Umum karena output yang dihasilkan dan dibutuhkan oleh sistem informasi ini berbeda-beda sesuai keperluan bidang masing-masing”*.

Pertanyaan selanjutnya tentang : Bagaimana karakteristik yang dipersiapkan dalam sistem informasi manajemen SDM di PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Beberapa karakteristik yang harus ada dalam sistem disini yaitu relevan, tepat waktu, cepat dan lengkap”*.

Selanjutnya pertanyaan mengenai output : Apa saja output yang dihasilkan dari sistem informasi manajemen SDM sesuai dengan masing-masing bidang di bagian HRD di PT PLN (Persero) Malang?

Jawaban : *“Output yang dihasilkan di tiap-tiap bidang yaitu pertama Bidang pendidikan dan latihan, output yang dihasilkan adalah : Rencana diklat pegawai, PKL mahasiswa, Sistem penggajian (namun sekarang sudah terpusat). Kedua yakni Bidang kesehatan dan kinerja pegawai terkait outputnya adalah : Kesehatan pegawai, Penilaian kinerja pegawai, Biaya – biaya terkait kesehatan pegawai, Pensiunan dan yang ketiga yaitu Bidang kepegawaian menghasilkan output : Mutasi, Absensi, Database pegawai”*.

Selanjutnya tentang pertanyaan : Apa bentuk sistem atau aplikasi yang sudah diterapkan di PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Aplikasi yang digunakan di tiap-tiap bidang adalah : untuk Bidang pendidikan dan latihan, menggunakan aplikasi yang dinamakan SIMDIKLAT (Sistem Informasi Pendidikan dan Latihan), kedua pada Bidang kesehatan dan kinerja menggunakan aplikasi yang dinamakan dengan SIMKP (Sistem Informasi Manajemen untuk Kinerja) dan ketiga Bidang kepegawaian, untuk saat ini menggunakan ERP (Enterprise Resource Planning) yaitu perencanaan sumberdaya perusahaan yang didasarkan pada database melalui sistem perangkat lunak”*.

Pertanyaan selanjutnya tentang : Apa tujuan diterapkannya sistem informasi manajemen SDM di PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Tujuan diterapkannya SIM khususnya pada bagian HRD ini salah satunya untuk mengkoordinasikan bisnis organisasi secara keseluruhan dan komunikasi menjadi lebih efektif baik vertikal maupun horizontal”*.

Pertanyaan terakhir yaitu mengenai : Masalah-masalah apa saja yang biasanya terjadi atau kekurangan yang ada dalam penerapan sistem ini ?

Jawaban: *“Masalah atau kekurangan dalam penerapan sistem pasti ada kekurangannya, yaitu jika server gangguan, keterlambatan input data dan jika pegawai kurang peka terhadap perubahan teknologi biasanya pegawai yang sudah lanjut usia. Selebihnya secara keseluruhan sistem ini sudah baik”*.

2. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Mukhrodoh yang memaparkan mengenai :

Berdasarkan pertanyaan : Bagaimana penerapan sistem informasi manajemen SDM di PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“ Penerapan SIM disini sudah baik karena karakteristik yang diharapkan juga sesuai dengan tujuan perusahaan, PT PLN (Persero) Malang memang sudah menerapkan sistem informasi berbasis komputer tidak terkecuali yang ada di bagian HRD ini yang menggunakan sistem informasi manajemen SDM hanya saja ada beberapa aplikasi yang digunakan sesuai dengan masing-masing bidang di bidang ini aplikasi yang digunakan adalah LMS (Learning Management System)”*.

Pertanyaan selanjutnya mengenai : Bagaimana karakteristik yang dipersiapkan dalam sistem informasi manajemen SDM itu sendiri di PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Yang dipersiapkan dalam bidang ini mengenai informasinya yaitu harus tepat waktu dan lengkap sesuai dengan apa yang diperintahkan dari atasan karena terkait dengan pelaksanaan diklat yang akan diikuti oleh karyawan yang bersangkutan”*.

Selanjutnya pertanyaan tentang : Apa fungsi dari sistem informasi manajemen SDM khususnya di bagian HRD PT PLN (Persero) Malang?

Jawaban : *“Fungsi dari SIM disini yaitu mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan pegawai minimal satu kali diklat selama satu semester atau dua kali diklat dalam setahun”*.

Pertanyaan berikutnya : Apa tujuan diterapkannya sistem informasi manajemen SDM di PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Tujuan diterapkan sistem informasi SDM ini menurut ibu Mukhrodoh yaitu untuk mempermudah pekerjaan dan kontak dengan kantor pusat akan lebih efektif”*.

Selanjutnya pertanyaan tentang : Masalah atau hambatan apa saja yang biasanya dihadapi dalam penerapan sistem informasi manajemen SDM disini ?

Jawaban : *“Masalah atau hambatan selama ini belum terlalu parah hanya pada server yang kadang tidak conect tapi itu tidak berlangsung lama”*.

Pertanyaan selanjutnya tentang : Bagaimana model SIM yang ada di PT PLN (Persero) serta alur dalam penerapannya ?

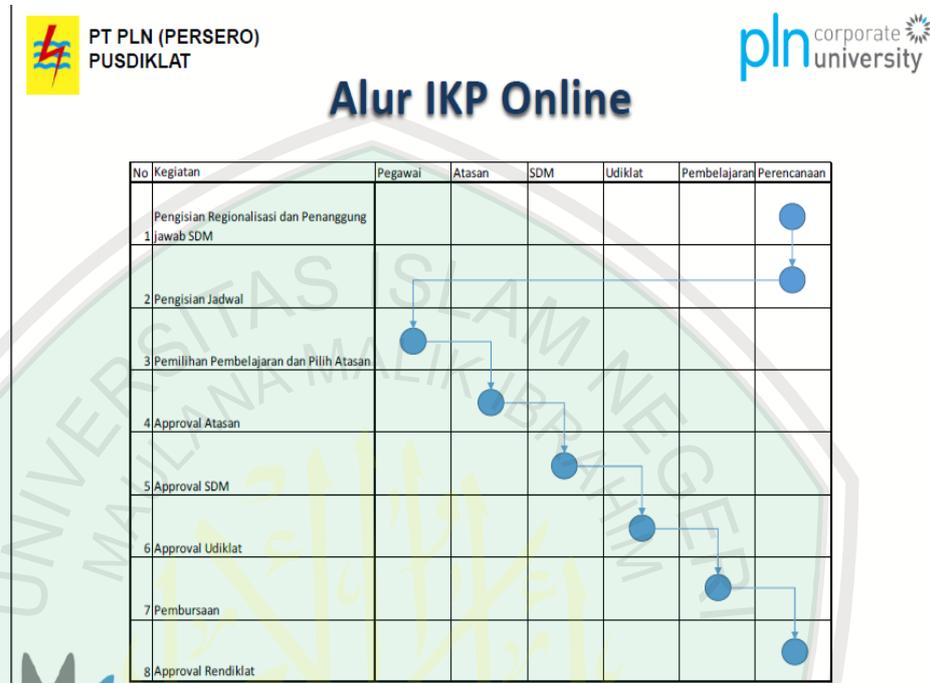
Jawaban : *”Berikut adalah model serta contoh alur diklat yaitu mengenai Workshop Identifikasi Kebutuhan Pembelajaran (IKP) Online 2015”*.

Modul IKP Online, yang merupakan bagian dari Aplikasi *Learning Management System* (LMS) belum mempunyai data mengenai pohon profesi setiap Pegawai. Untuk mengetahui Pohon Profesi masing-masing pegawai diharapkan partisipasi aktif yang dapat dilakukan dengan 2 cara :

1. Penentuan dari SDM Unit masing-masing. SDM menyampaikan data pohon profesi seluruh pegawai di Unitnya sesuai format yang telah ditentukan oleh PLN Corpu.
2. Melalui mekanisme pilih dan approve. Setiap Pegawai melakukan pilihan pohon profesi, selanjutnya Atasan Pegawai bersangkutan melakukan approval atas pilihan profesi tersebut. Pada tahap akhir, SDM akan melakukan approval final.

Gambar 2.2

Berikut alur IKP secara online



Sumber : IKP Online PUSDIKLAT

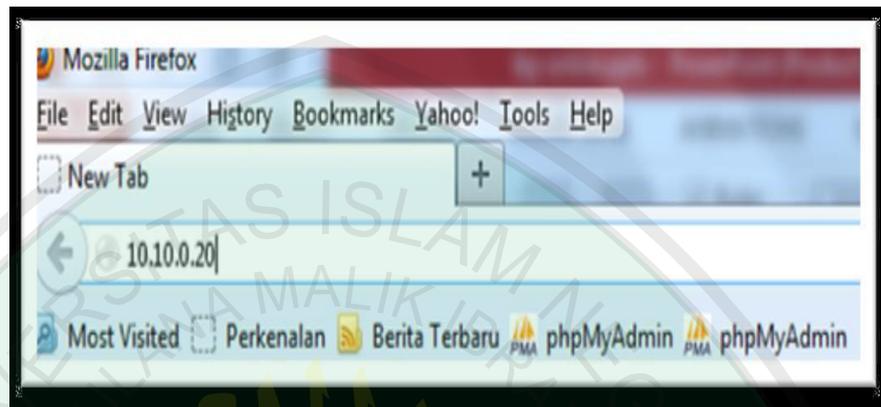
Login ke Aplikasi LMS

- Untuk dapat menggunakan IKP Online, pengguna login terlebih dahulu ke Aplikasi LMS
- Aplikasi LMS dapat diakses melalui 2 cara :
 - Jika pengguna sudah terhubung melalui intranet (konfirmasi dengan IT unit anda), akses ke alamat 10.10.0.20 (portal PLN PUSDIKLAT)
 - Jika pengguna menggunakan akses internet publik, alamat yang digunakan adalah pln-pusdiklat.co.id

Login ke Aplikasi LMS

- Ketik alamat yang dituju pada browser anda

Gambar 2.3



Sumber : IKP Online PUSDIKLAT

- Maka akan muncul halaman seperti berikut : Gambar 2.4

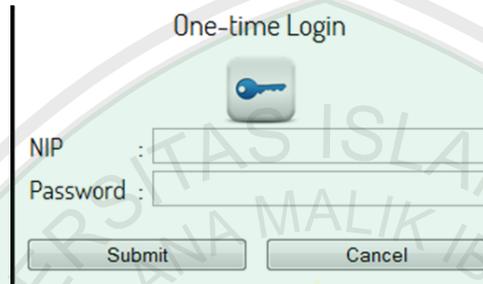


Sumber : IKP Online PUSDIKLAT

- Selanjutnya klik LMS pada gambar tersebut

- Setelah muncul halaman seperti gambar dibawah ini, isikan nip dan password anda (default password tanggal lahir anda dengan format dd-mm-yyyy contoh. 04 Februari 1986 ditulis 04-02-1986)

Gambar 2.4



One-time Login

NIP :

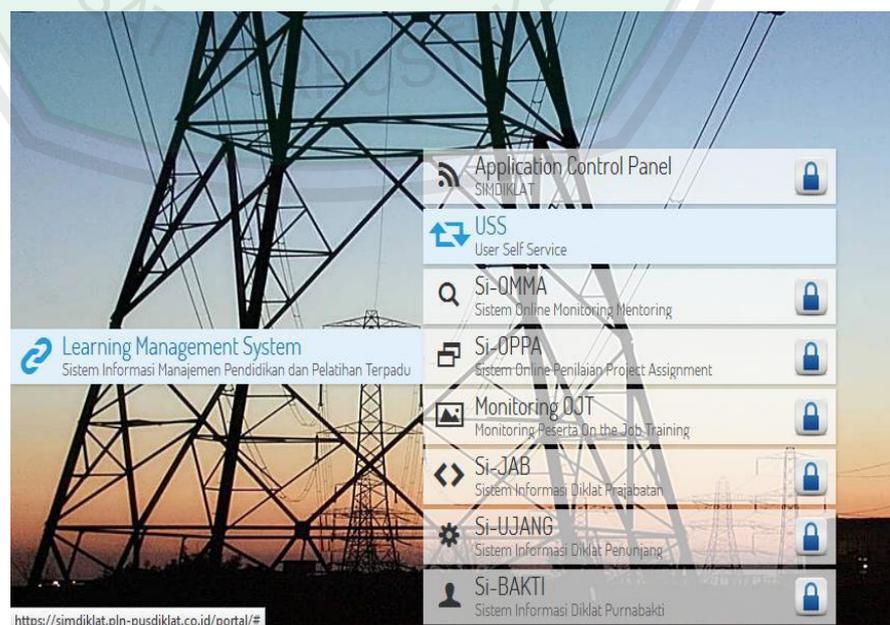
Password :

Submit Cancel

Sumber : IKP Online PUSDIKLAT

- Password dapat diubah oleh Pegawai
- Apabila Pegawai lupa password, maka PIC SDM Unit masing-masing bisa melakukan Reset Password
- Setelah login, arahkan kursor dan pilih menu USS

Gambar 2.5



Sumber : IKP Online PUSDIKLAT

Gambar 2.6

The screenshot shows the 'Biodata' form in the LMS PLN system. The form is titled 'Biodata' and contains the following fields:

- NIP: 06111995Z
- Nama: BUDI WARMAN
- Jenis Kelamin: Laki-laki
- Tempat Lahir: BENGKULU
- Tanggal Lahir: 04/02/1986
- Jenjang Jabatan: Fungsional V (Specific)
- Grade: Specific 4
- Sebutan Jabatan: Asistant Analyt Pengembangan Sistem Informasi
- Pendidikan: S1
- Jurusan: Teknik Informatika
- Unit Induk: PT PLN (PERSERO) PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
- Unit Cabang: KANTOR INDIK
- Unit Ranting: Please select
- Nomor Handphone: 085273943694
- Email: bgd.budi.warman@pln.co.id

There is an 'Update' button at the bottom right of the form. The sidebar on the left contains the following menu items:

- Ubah Biodata
- Evaluasi Level Satu
- Rencana Diklat
- Ubah Password
- Reset Password
- IKP Online
- Jadwal Mengajar
- Kembali ke LMS

Sumber : IKP Online PUSDIKLAT

- Terakhir klik IKP online, pastikan biodata yang bersangkutan sudah benar sebelum mengakses IKP online

Pengguna IKP Online dibagi berdasarkan role sebagai berikut :

1. Pegawai, dapat mengakses menu

- Pilih Pembelajaran
- Pilih Atasan

2. Atasan, dapat mengakses menu

- Pilih Pembelajaran
- Pilih Atasan

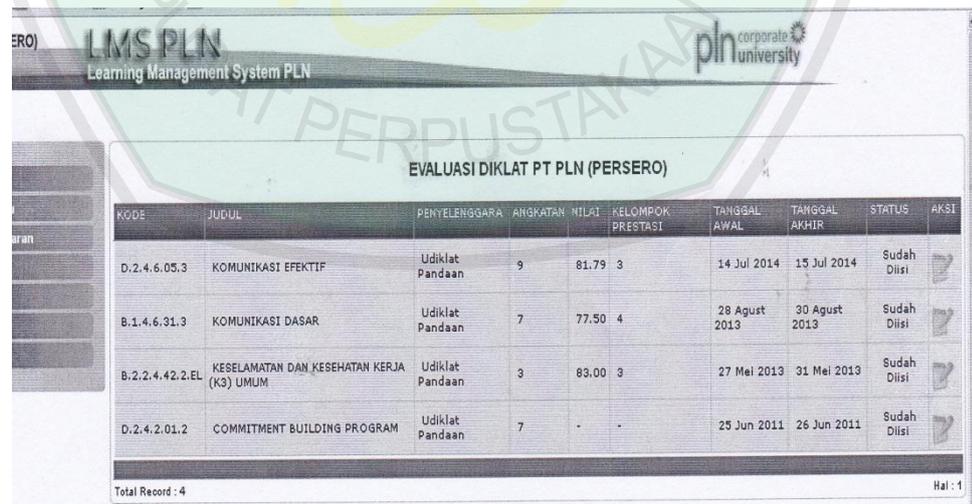
- Approval Atasan
- Monitoring Atasan

3. Manajer SDM, Direktur SDM, Kadiv Talenta

- Pilih Pembelajaran
- Pilih Atasan
- Approval Atasan
- Approval SDM
- Rekapitulasi SDM
- Monitor IKP

Berikut adalah contoh output yang dihasilkan oleh SIMDIKLAT, terkait diklat yang sudah diikuti

Gambar 2.7



The screenshot shows the 'EVALUASI DIKLAT PT PLN (PERSERO)' interface. The table contains the following data:

KODE	JUDUL	PENYELENGGARA	ANGKATAN	NILAI	KELOMPOK PRESTASI	TANGGAL AWAL	TANGGAL AKHIR	STATUS	AKSI
D.2.4.6.05.3	KOMUNIKASI EFEKTIF	Udiklat Pandaan	9	81.79	3	14 Jul 2014	15 Jul 2014	Sudah Diisi	
B.1.4.6.31.3	KOMUNIKASI DASAR	Udiklat Pandaan	7	77.50	4	28 Agust 2013	30 Agust 2013	Sudah Diisi	
B.2.2.4.42.2.EL	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) UMUM	Udiklat Pandaan	3	83.00	3	27 Mei 2013	31 Mei 2013	Sudah Diisi	
D.2.4.2.01.2	COMMITMENT BUILDING PROGRAM	Udiklat Pandaan	7	-	-	25 Jun 2011	26 Jun 2011	Sudah Diisi	

Total Record : 4

Sumber : SIMDIKLAT Online

Gambar diatas menunjukkan diklat yang telah diikuti oleh pegawai dalam periode yang telah ditentukan sehingga kita dapat melihat beberapa keterangan yang tercantum didalamnya diantaranya yaitu :

- a. Nama diklat yang diikuti
- b. Penyelenggara diklat
- c. Angkatan diklat
- d. Nilai yang diperoleh dari diklat tersebut
- e. Kelompok yang bergabung
- f. Tanggal mulai dan berakhirnya diklat tersebut
- g. Serta status diklat, apakah diklat tersebut sudah dilaksanakan atau belum

Berikut adalah contoh output yang dihasilkan oleh SIMDIKLAT, terkait diklat yang akan diikuti atau masih dalam bentuk rencana diklat

Gambar 2.8

The screenshot shows the SIMDIKLAT online system interface. At the top, there is a navigation bar with links like 'Most Visited', 'Getting Started', 'Latest Headlines', and 'APPLICATION CENTRE'. Below this is the 'LMS PLN Learning Management System PLN' header with the 'ph corporate university' logo. The main content area displays a table titled 'RENCANA DIKLAT MUKHRODOH'.

ID	UDIKLAT	RUANGAN KELAS	JENIS PELAKSANAAN	JENIS PERMINTAAN	JUDUL DIKLAT	ANGKATAN	TANGGAL AWAL	TANGGAL AKHIR	NO. SURAT PEMANGGILAN
26966	Udiklat Pendaan		Elearning		PENGENALAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	10	03 Sept 2015	04 Sept 2015	-
22322	Udiklat Pendaan		ICT	Reguler(IKD)	ADMINISTRASI PERSONEL - ERP	6	21 Sept 2015	23 Sept 2015	-

Sumber : SIMDIKLAT Online

Gambar diatas menunjukkan diklat yang akan diikuti atau masih dalam bentuk rencana diklat oleh pegawai dalam periode yang telah ditentukan sehingga kita dapat melihat beberapa keterangan yang berbeda dari sebelumnya yang tercantum didalamnya diantaranya yaitu :

- a. Unit yang melaksanakan diklat
- b. Ruangan kelas diklat
- c. Jenis pelaksanaan
- d. Jenis permintaan
- e. Nama atau judul diklat
- f. Angkatan diklat
- g. Tanggal dimulai dan berakhirnya diklat
- h. Serta nomor surat pemanggilan

3. Bidang Kesehatan dan Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Umi Maisaroh, memaparkan bahwa :

Dalam pertanyaan tentang : Bergerak dalam bidang apa PT PLN (Persero) Malang ?

Jawaban : *“Bergerak dalam bidang jasa kategori listrik”*.

Adapun pertanyaan selanjutnya mengenai : Apakah PT PLN (Persero)

Malang sudah menerapkan sistem informasi berbasis komputer ?

Jawaban : *“disini sudah menerapkan sistem informasi berbasis komputer di antaranya seperti : Email, Web internal, DroppBox (AMS, ESS, Email dan lain sebagainya) sesuai kebutuhan masing-masing bidang”*.

Selanjutnya pertanyaan tentang : Bagaimana implementasi atau penerapan sistem informasi manajemen SDM di PT PLN (Persero) malang ?

Jawaban : *“Adapun alur implementasi sistem informasi ini yaitu : Dari pusat ke pengguna atau user sedangkan oleh pengguna sendiri dibagi beberapa macam pengguna diantaranya : Atasan / pimpinan, Kepala bagian, Pegawai. Penerapan SIM disini sudah baik karena output yang dihasilkan sudah sesuai dengan visi dan misi perusahaan juga karakteristik yang ada juga sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan”.*

Pertanyaan berikutnya mengenai : Aplikasi SIM apa yang digunakan dibidang kesehatan dan kinerja pegawai dan bagaimana penerapannya ?

Jawaban : *“Aplikasi pada bidang ini menggunakan sistem yang disebut SIMKP (Sistem Manajemen Untuk Kinerja) ada beberapa aplikasi yang digunakan didalamnya diantaranya : pertama, User sebagai atasan menggunakan Home, Help, User Info, User Tools, Talent/Bawahan, Mentor/Atasan (terkait dengan evaluasi pegawai) dan kedua User sebagai pegawai administrasi yaitu Home, Help, User Tools, Talen/Bawahan(terkait dengan usulan kerja)”.*

Selanjutnya pertanyaan tentang : Apa saja output yang dihasilkan dari sistem informasi manajemen SDM khususnya di bidang kinerja pegawai?

Jawaban : *”Output yang dihasilkan berupa usulan kerja, evaluasi pegawai hingga promosi kenaikan jabatan apabila kinerja pegawai tersebut sudah baik. Namun apabila kinerja kurang baik maka akan membantu melakukan evaluasi terhadap pegawai yang bersangkutan”.*

Pertanyaan berikutnya mengenai : Bagaimana karakteristik SIM yang dipersiapkan dibagian ini ?

Jawaban : *“Harus akurat dan sesuai dengan kenyataan atau relevan karena berkaitan dengan baik atau kurang baiknya kinerja pegawai”.*

Adapun pertanyaan selanjutnya tentang : Apa fungsi dari sistem informasi manajemen SDM khususnya dibidang kinerja pegawai ?

Jawaban : *“Melakukan penilaian terhadap pegawai untuk mengetahui kinerjanya serta melakukan proses evaluasi guna meningkatkan kinerja pegawai”*.

Selanjutnya pertanyaan mengenai tujuan : Apa tujuan diterapkannya SIM dibidang ini ?

Jawaban : *“Menurut saya, tujuan diterapkannya sistem ini sudah jelas bahwa untuk mempermudah penilaian dalam melihat kinerja para pegawai PT PLN (Persero) Malang serta komunikasi baik vertikal maupun horizontal lebih mudah”*.

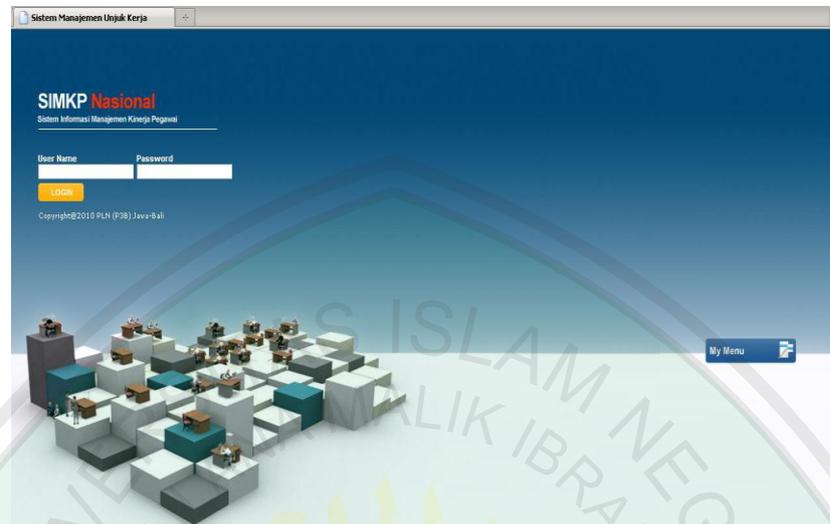
Pertanyaan berikutnya tentang : Masalah atau hambatan seperti apa yang biasanya dihadapi dalam penerapan SIM dibidang kinerja pegawai ?

Jawaban : *“Selama ini hanya ada dua masalah yang dihadapi yaitu Server yang bermasalah dan User baru yang belum paham. Namun masalah tersebut tidak terlalu berdampak bagi kelangsungan kerja sistem karena server yang bermasalah hanya sebentar dan mengenai user yang belum tidak sulit juga untuk mempelajari sistem ini karena sistem ini sangatlah mudah untuk di pahami”*.

Selanjutnya pertanyaan mengenai : Bagaimana model SIM dibidang ini serta alur dalam menerapkannya ?

Jawaban : *“Berikut ini contoh SIMKP (Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai) beserta alur penerapannya yang di printscreen serta penjelasannya”*.

Gambar 2.9



Sumber : SIMKP Online

- Menu SIMKP untuk pihak administrasi

Gambar 2.10



Sumber : SIMKP Online

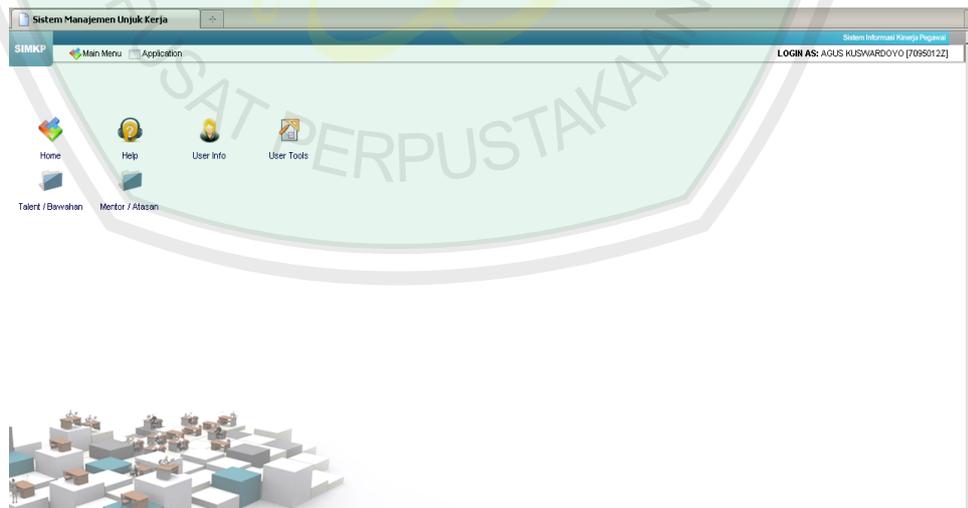
Gambar 2.11



Sumber : SIMKP Online

- Menu SIMKP untuk pihak atasan

Gambar 2.12



Sumber : SIMKP Online

Gambar 2.13



Sumber : SIMKP Online

- SIMKP

Gambar 2.14

No	NIPEG	Nama Talent	Jabatan	Kantor	Dok
1	5980234P	AGUNG DWI PRIYATNO	AN HUKUM	AREA MALANG	
2	6383305J	AGUS MUSTANTO	AN MANAJEMEN MUTU	AREA MALANG	
3	7905002J	ASMAN AMIN SIKKI	MANAJER RAYON LAWANG	RAYON LAWANG	
4	5980007G	BAMBANG SUPRIYADI	AN ACCOUNT EXECUTIVE	AREA MALANG	
5	6085130J	BAMBANG SUTRISNO	MANAJER RAYON GONDANGLI	RAYON GONDANGLI	
6	5678004G	BONA SOLIHANA	EG LINGKUNGAN DAN KESELAMATAN KETENAGALISTRIKAN	AREA MALANG	
7	7392207J	CHONDRO LUCKYTO	MANAJER RAYON BULULAWANG	RAYON BULULAWANG	
8	6383364J	DJOKO SUHARSONO	MANAJER RAYON KEPANJEN	RAYON KEPANJEN	
9	5984011J	ENDRO WICAKSONO	EI EFISIENSI JARINGAN DISTRIBUSI	AREA MALANG	
10	7906079Z	HIMAWAN SUTANTO	ASMAN JARINGAN	AREA MALANG	
11	6791079J	JUMADI	MANAJER RAYON KEBONAGUNG	RAYON KEBONAGUNG	
12	6383317J	MSTRI	AN KINERJA	AREA MALANG	
13	6891133J	MOHAMMAD ZAINURI	MANAJER RAYON BLIMBING	RAYON BLIMBING	
14	6983024J	MUH KODRI	MANAJER RAYON TUMPANG	RAYON TUMPANG	
15	7494045J	MUHAMMAD FAKSAL	MANAJER RAYON SIMPOSARI	RAYON SIMPOSARI	

Sumber : SIMKP Online

Berikut contoh beberapa jenis penilaian yang dilakukan oleh instansi ini yaitu pada gambar dibawah

Gambar 2.15

SIKLUS PENGUKURAN KINERJA

PENGUKURAN KOMPETENSI INDIVIDU

- **Batas rentang Pengukuran Kompetensi Individu**

Rentang Score Kompetensi Individu	Hasil Pengukuran Kompetensi Individu	Simbol
401 – 500	Kompetensi Sangat Istimewa	KOM-1
301 – 400	Kompetensi Istimewa	KOM-2
201 – 300	Kompetensi Rata-rata.	KOM-3
0 – 200	Kompetensi Kurang Ditampilkan	KOM-4

Sumber : SIMKP Online

- a. Penilaian pertama terkait softskill, yaitu :
- Rentang score kompetensi individu
 - Hasil pengukuran kompetensi individu

Gambar 2.16

SIKLUS PENGUKURAN KINERJA

Rentang Score Kinerja	Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja	Simbol
401 – 500	Pencapaian Luar Biasa (<i>Outstanding</i>)	OS
301 – 400	Melampaui Harapan (<i>Exceeds Requirements</i>)	ER
201 – 300	Memenuhi Persyaratan (<i>Meet Requirements</i>)	MR
101 – 200	Perlu Pengembangan (<i>Need Improvement</i>)	NI
0 – 100	Pencapaian Minimum (<i>Marginal</i>)	MG

Sumber : SIMKP Online

- b. Penilaian kedua terkait *hardskill* , ada beberapa kriteria penilaian kinerja yaitu :
- Rentang score kinerja, dalam bentuk angka sesuai dengan yang dicapai pegawai
 - Hasil pengukuran sasaran kinerja, terkait nama atau penjelasan detail
- c. Yang ketiga, diantara kedua jenis penilaian tersebut yaitu *Softskill* dan *Hardskill* lalu digabung menjadi seperti gambar 2.17
- Gambar 2.17

OUTPUT MANAJEMEN KINERJA

Hasil Pengukuran Kompetensi Individu	Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja				
	MG	NI	MR	ER	OS
KOM-1				Sangat Potensial	Luar biasa
KOM-2		Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat Optimal
KOM-3	Perlu Perhatian	Potensial			
KOM-4	Sangat Perlu perhatian	Perlu Penyesuaian			

Sumber : SIMKP Online

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja didapat dari penggabungan penilaian antara *Softskill* dan *Hardskill* yang dinamakan talenta penilaian.

Keterangan :

a. Hasil pengukuran kompetensi individu :

- KOM 1 : (Kompetensi Satu) atau kompetensi sangat istimewa
- KOM 2 : (Kompetensi Dua) atau kompetensi istimewa
- KOM 3 : (Kompetensi Tiga) atau kompetensi rata-rata
- KOM 4 : (Kompetensi Empat) atau kompetensi kurang ditampilkan

b. Hasil pengukuran sasaran kinerja

- MG (*Marginal*) atau pencapaian minimum
- NI (*Need Improvement*) atau perlu pengembangan
- MR (*Meet Requirements*) atau memenuhi persyaratan
- ER (*Exceeds Requirements*) atau melampaui harapan
- OS (*Outstanding*) atau pencapaian luar biasa

Jika nilai *softskill* rendah maka secara otomatis *hardskill* pun akan rendah begitu pula sebaliknya jika nilai *softskill* tinggi maka bisa jadi nilai *hardskill* pun menjadi baik seperti yang ada pada gambar 2.17 diatas.

4. Bidang kepegawaian

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Indah Cahyawati memaparkan mengenai jawaban-jawaban dari pertanyaan yang diajukan yaitu :

Pertanyaan pertama tentang : Bagaimana penerapan sistem informasi manajemen SDM khususnya dibidang kepegawaian di PT PLN (Persero) Malang?

Jawaban : *“PT PLN (Persero) Malang memang sudah menerapkan sistem informasi yang berbasis komputer namun semua pengambilan keputusan dilakukan oleh pusat yang berada di Surabaya sebagai kepala cabang Jatim dan cabang Malang ini hanya sebagai user saja sehingga yang khususnya di bidang kepegawaian ini hanya menyimpan database pegawai saja jika sewaktu-waktu dibutuhkan data pegawai untuk perihal misal : Mutasi, Kenaikan Jabatan, Pensiun dan lain sebagainya. Sebagai user cabang Malang ini hanya sebagai database yang menyimpan data pegawai lengkap dan jika ingin melakukan kenaikan jabatan dan lain sebagainya maka akan mengirim usulan ke pusat lalu pusat lah yang akan mengirim SK langsung pada uang bersangkutan”.*

Selanjutnya pertanyaan mengenai : Bagaimana aplikasi SIM yang digunakan dibidang ini ?

Jawaban : *“Yang digunakan pada bidang ini yaitu ERP yang didalamnya terdapat Display HR Master Data, aplikasi ini menyimpan data lengkap seluruh pegawai dan memiliki password rahasia agar tidak semua orang dapat membuka atau mengaksesnya karena hanya bidang yang bersangkutanlah yang boleh mengakses”.*

Pertanyaan berikutnya yaitu : Apa saja output yang dihasilkan dari SIM ini dalam bidang kepegawaian ?

Jawaban : *“Output yang dihasilkan merupakan data pegawai yang akan dijadikan suatu informasi yang dibutuhkan oleh yang membutuhkan atau yang bersangkutan”.*

Pertanyaan berikutnya tentang : Bagaimana karakteristik yang dipersiapkan dalam SIM itu sendiri khususnya dibidang kinerja ?

Jawaban : *“Karena bidang ini berpusat pada database pegawai maka karakteristik yang dibutuhkan adalah data harus akurat, cepat dan lengkap”.*

Selanjutnya pertanyaan mengenai fungsi : Apa fungsi dari diterapkannya sistem informasi manajemen SDM dibidang ini ?

Jawaban : *“Manajemen Data, SDM menyimpan database yang berhubungan dengan pegawai dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai”.*

Pertanyaan berikutnya yaitu : Apa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dalam penerapan SIM tersebut ?

Jawaban : *“Tujuan diterapkannya sistem informasi manajemen ini khususnya di bagian HRD bidang kepegawaian ini adalah untuk mempermudah menemukan data pegawai, komunikasi lebih cepat data yang diperoleh akurat”.*

Adapun pertanyaan selanjutnya tentang : Masalah atau ahambatan apa saja yang biasanya dihadapi dalam penerapan SIM ini ?

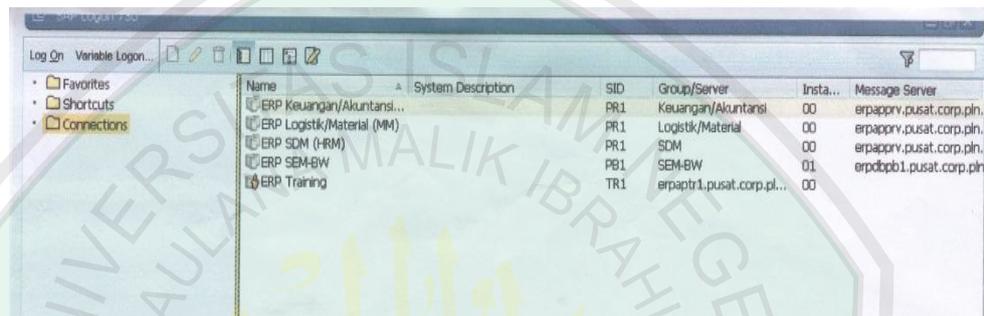
Jawaban : *“Sampai sekarang ini masalah yang dihadapi ada tiga yaitu: Server yang bermasalah, Update data yang telat, Data pegawai kurang lengkap namun masalah-masalah tersebut bukan masalah besar dan bisa diatasi dengan segera, contohnya jika update data pegawai telat maka pihak kami akan segera menghubungi pegawai yang bersangkutan untuk segera melengkapi datanya”.*

Pertanyaan berikutnya tentang : Bagaimana model SIM yang ada dibidang ini serta alur penerapannya ?

Jawaban : *“Berikut adalah contoh SIM yang ada di bidang kepegawaian beserta alur penerapannya yang sangat sekali jelas”.*

- Klik menu SAP Logon pada aplikasi yang telah disediakan
- Lalu akan muncul kotak seperti dibawah ini, klik ERP SDM (HRM)

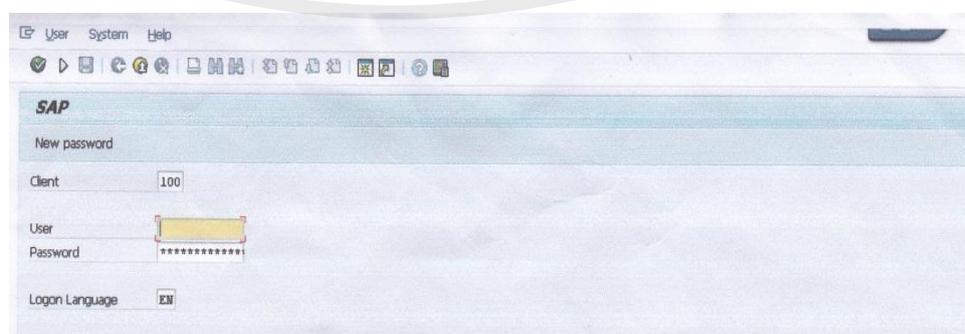
Gambar 2.18



Sumber : SAP Logon Online

- Selanjutnya akan muncul kotak SAP dibawah ini
- Masukkan user / nama pegawai dan password pada kotak yang telah disediakan
- Tekan Enter

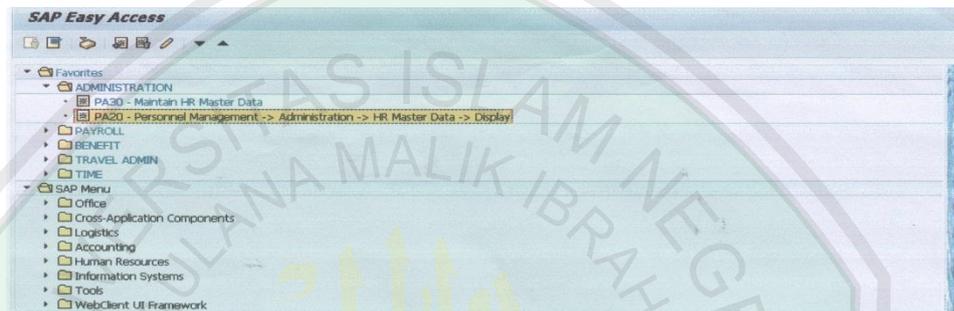
Gambar 2.19



Sumber : SAP Logon Online

- Setelah itu muncullah kotak SAP *Easy Acces*
- Lalu klik tulisan seperti yang di bold pada kotak dibawah ini untuk mengakses database pegawai yang dibutuhkan

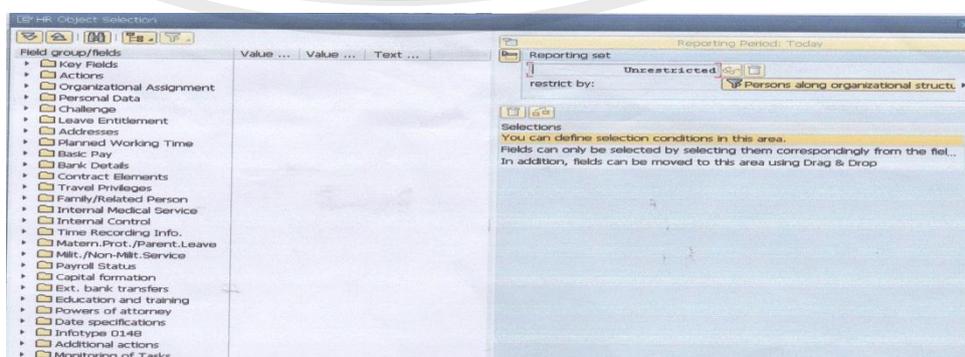
Gambar 2.20



Sumber : SAP Logon Online

- Lalu akan muncul kotak seperti dibawah ini
- Pilih folder mana yang kita butuhkan
- Sebagai contoh, user akan melihat personal data pegawai, maka klik folder Personal Data

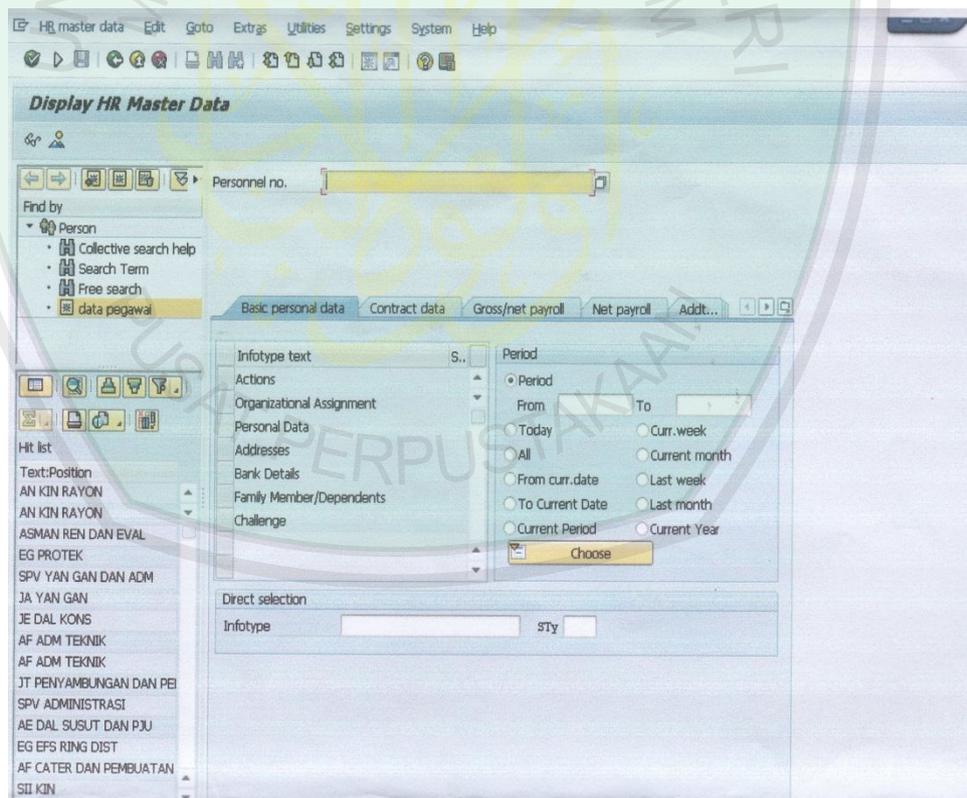
Gambar 2.21



Sumber : SAP Logon Online

- Pada kotak seperti dibawah ini user bisa memilih menu atau folder yang dibutuhkan terkait database pegawai dengan mengisi Personnel no pada kolom yang telah disediakan
- Karena personel no berisikan nama pegawai maka ada beberapa nama yang mungkin sama
- Jika hal tersebut terjadi, maka user bisa melihat database terkait cabang atau lokasi PLN ataupun rayon setempat pada database pegawai sesuai data yang valid tentang pegawai tersebut

Gambar 2.22



Sumber : SAP Logon Online

4.2.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM di PT PLN (Persero) Malang yakni dengan menggunakan SIM (Sistem Informasi Manajemen), sistem ini menggabungkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktivitas-aktivitas MSDM seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan/*enterprise resource planning* (ERP). (Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Febrina)

Output yang dihasilkan juga sesuai dengan apa yang dibutuhkan pada masing-masing bidang di bagian Administrasi Umum. Ada tiga bidang yang diantaranya Bidang Pendidikan dan Latihan, Bidang Penilaian Kinerja Pegawai dan Bidang Kepegawaian. Masing-masing bidang tersebut memiliki kriteria informasi sendiri, untuk bidang pendidikan dan latihan mengenai informasinya yaitu harus tepat waktu dan lengkap karena terkait dengan pelaksanaan diklat yang akan diikuti oleh karyawan sedangkan untuk bidang penilaian kinerja pegawai kriteria informasinya yaitu harus akurat dan sesuai dengan kenyataan atau relevan karena berkaitan dengan baik atau kurang baiknya kinerja pegawai tersebut dan kriteria informasi untuk bidang kepegawaian adalah keakuratan data, kecepatan serta kelengkapan data karena bidang ini berpusat pada database pegawai. (Hasil wawancara dengan Ibu Febrina)

Dari penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) melalui metode wawancara dengan pegawai, peneliti menyimpulkan ada beberapa karakteristik yang ditetapkan untuk sistem informasi di instansi ini yaitu : Relevan, Akurat, Tepat, Ringkas dan Lengkap.

Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan teori mengenai karakteristik informasi yang dipersiapkan dalam Sistem Informasi SDM menurut Rivai (2006:528) yaitu:

- *Timely* (tepat waktu)
- *Accurate* (akurat)
- *Concise* (ringkas)
- *Relevant* (relevan)
- *Complete* (lengkap)

PT PLN (Persero) Malang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memanfaatkan peranan teknologi informasi dalam proses operasional organisasinya dengan menggunakan SIM (Sistem Informasi Manajemen) khususnya pada bagian Administrasi Umum yang didalamnya terdapat tiga bidang (bidang pendidikan dan latihan, bidang kinerja pegawai dan bidang kepegawaian), dari masing-masing bidang tersebut menghasilkan output yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan mempunyai karakteristik seperti yang telah dijelaskan diatas. Tujuan diterapkannya SIM pada instansi ini yaitu meningkatkan ke-efektifan

manajemen dengan memuaskan kebutuhan sistem informasi yang akan berguna untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan, komunikasi lebih efektif baik vertikal maupun horizontal dan membuat pekerjaan lebih cepat namun tetap terarah. Adapun beberapa fungsinya yaitu untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan. selama periode kepegawaian seseorang, SDM dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pegawai dan manajemen data SDM menyimpan database yang berhubungan dengan pegawai dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai.

Kelebihan dalam menggunakan SIM di instansi ini memperbaiki efisiensi kerja dengan melakukan berbagai proses yang akan mengolah informasi tersebut secara otomatis dan kekurangannya yaitu jika password yang digunakan untuk membuka SIM diketahui oleh orang lain dan juga jika server bermasalah yang dapat mengganggu kerja pegawai. Terkait update data pegawai yang telat berdasarkan wawancara dengan Ibu Indah Cahyawati hal itu bukan merupakan masalah yang serius karena pihak bidang kepegawaian akan langsung menghubungi pegawai yang bersangkutan untuk segera melengkapi data yang kurang.

Dengan demikian berdasarkan paparan dan pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM di PT PLN (Persero) Malang sudah baik karena karakteristik yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan karakteristik dalam teori.

Dalam pandangan ajaran islam, segala sesuatu harus dikerjakan secara rapi, benar dan tepat. Proses-prosesnya harus dilakukan secara baik. Sesuatu tidak dilakukan secara asal-asalan. Hal ini sesuai dengan prinsip utama ajaran islam.

Rosulullah SAW. Bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani :

ان الله يحب اد عمل احكم العمل ان يتقنه (رواء الطبران)

Artinya: “sesungguhnya allah mencintai orang yang yang jika melakukan sesusatu, dilakukan secara itqan (*profesional*).” (HR. Tabrani)

Arah pekerjaan jelas, landasan yang mantab, dan cara-cara mendapatkan informasi yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan secara itqan atau profesional (cepat, terarah, jelas dan tepat) merupakan hal yang diisyaratkan dalam ajaran islam. (Hafidhudin 2003:1)

Untuk menjalankan tugas itu, Allah memberikan manusia dua anugerah nikmat yaitu, *manhaj al-halkah* (sistem) dan *wasilah al-hayah* (sarana). Lebih lanjut sistem adalah seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Quran dan Sunah Rasul. Aturan tersebut berbentuk keharusan dan larangan melakukan sesuatu. Aturan tersebut dikenal sebagai hukum lima yaitu, wajib, sunah (*manlub*), mubah, makruh dan haram. Pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten

dalam kegiatan akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang lebih baik yang disebut dengan *hayatan thayyibah*. (Hafidhudin 2003:2)

Dalam ilmu manajemen, pelaksanaan sistem yang konsisten akan melahirkan sebuah tatanan yang rapi, sebuah tatanan yang disebut sebagai manajemen yang rapi.

Sedangkan dalam sistem informasi yang sangat kompleks dan global, telah menjadi sebuah kebutuhan yang sangat vital, kevalidan dalam sebuah sistem informasi merupakan sebuah etika yang harus diindahkan oleh semua elemen, keakuratan informasi dalam informasi dalam komunikasi massa bisa dilihat dari sejauhmana informasi tersebut telah diteliti dengan cermat dan seksama, sehingga informasi yang disajikan telah mencapai ketepatan. Menyampaikan informasi secara tepat merupakan landasan pokok untuk tidak mengakibatkan masyarakat pembaca, pendengar dan pemirsa mengalami kesalahan. Kesalahan yang ditimbulkan oleh informasi media massa atau media elektronik, tentu diperkirakan betapa besar bahaya dan derita yang diderita masyarakat. (Hafidhudin 2003:2)

Dari hal itu semua informasi yang tidak akurat dan valid, serta memberikan sebuah informasi atau berita (*tabayyun*) dengan tanpa adanya etika akurasi informasi dalam ajaran islam merupakan perbuatan dosa, karena apa sebab telah menyampaikan berita kebohongan atau kedustaan, dan perbuatan itu merupakan suatu perbuatan yang telah

dilaknat oleh Allah. Dan dalam ajaran islam sendiri telah dijelaskan dalam Al-Quran.

Seperti halnya yang dijelaskan dalam islam melalui firman Allah SWT dalam **Qs Alhujurat ayat 6** :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِنْ جَاءَكُمْ فٰسِقٌ بِنَبٍِٔ فَتَبَيَّنُوْا اَنْ تُصِيْبُوْا قَوْمًا
بِجَهْلَةٍ فَنُصِّحُوْا عَلَيْهِمْ مَّا فَعَلْتُمْ نَدِمْنَ ۗ ۙ

Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu .”

Allah SWT memrintahkan agar benar-benar meneliti berita yang dibawa oleh orang-orang fasik dalam rangka mewaspadainya, sehingga tidak ada seorangpun yang memberikan keputusan berdasarkan perkataan orang fasik tersebut, dimana pada saat itu orang fasik tersebut berpredikat sebagai seorang pendusta dan berbuat kekeliruan, sehingga orang yang memberikan keputusan berdasarkan ucapan orang fasik itu berarti ia telah mengikutinya dari belakang.

Padahal Allah SWT telah melarang untuk mengikuti jalan orang-orang yang yang berbuat kerusakan. Dari sini pula, beberapa kelompok ulama melarang untuk menerima riwayat yang diperoleh dari orang yang tidak diketahui keadaannya karena adanya kemungkinan orang tersebut fasik. Namun kelompok lain menerimanya, menurut mereka, kami ini hanya diperintahkan untuk memberikan kepastian berita yang dibawa oleh orang fasik, sedangkan orang ini tidak terbukti sebagai orang fasik karena tidak diketahui keadaannya. Dan kami telah menetapkan masalah ini dalam kitab al-Ilmu dalam kitab Syarh al-Bukhari. Segala puji bagi Allah. (tafsir Ibnu katsir : 2003 hal:107)

Berdasarkan ayat diatas, begitu jelas akan kedudukan sistem informasi dalam ajaran islam, yang mana memiliki suatu fungsi sebagai wahana atau instrumen untuk menuju suatu kemaslahatan serta terhindarnya suatu kesesatan informasi dan kerugian bagi masyarakat secara universal. Amir (1999:97)

Berikut ini adalah penjabaran peritem mengenai karakteristik yang ditetapkan untuk sistem informasi di instansi ini yaitu:

- Relevan, dikatakan relevan karena data ataupun informasi yang disajikan harus sesuai dengan kenyataan dan tidak mengada-ada
- Akurat, data ataupun informasinya benar dan dapat dipercaya

- Tepat, dikatakan tepat karena membutuhkan ketepatan waktu dalam operasionalnya
- Ringkas, dalam hal ini informasi harus singkat namun jelas
- Lengkap, data ataupun informasi harus lengkap dan jelas sehingga memudahkan para pengguna informasi tersebut

