

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Studi pada PT. PLN (Persero) Dompu

Alif Rahman^{*1}, Irwansyah², Shoalihin³

^{*1,2,3} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

INFO ARTIKEL



Jurnal Economic Resources

ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issues 2 (2025)

Riwayat Artikel:

Diterima – September 14, 2025

Direvisi – September 21, 2025

Disetujui – September 23, 2025

Email Korespondensi:

alifan99@gmail.com

irwansyah@stieyapisdomp.ac.id

shoalihin@stieyapisdomp.ac.id

Kata Kunci: Sistem Informasi
Manajemen SDM, Implementasi;
Manfaat; Tantangan; Faktor
Keberhasilan

ABSTRAK

Penelitian ini membahas Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM di PT PLN (Persero) Dompu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manfaat, hambatan, dan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan Implementasi Sistem Informasi manajemen SDM, serta peran teknologi informasi dalam mengelola SDM. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM memberikan manfaat seperti meningkatkan efisiensi kerja, membantu pengambilan keputusan berdasarkan data, dan menaikkan kepuasan karyawan. Namun, ada beberapa hambatan yang dihadapi, seperti ketidakpedulian karyawan terhadap perubahan dan kebutuhan akan pelatihan yang cukup. Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM meliputi dukungan dari atasan, partisipasi semua pihak, keberadaan infrastruktur teknologi yang memadai, serta adanya pelatihan yang tepat. Teknologi informasi juga berperan penting dalam memudahkan akses data, mengotomatisasi proses, dan memperkuat komunikasi. Penelitian ini menyarankan adanya evaluasi yang terus-menerus, pelatihan yang sesuai, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung penggunaan teknologi untuk meningkatkan pengelolaan SDM di perusahaan BUMN.

Pendahuluan

PT PLN (Persero) Dompu merupakan salah satu unit pelaksana PT PLN (Persero) yang bertugas untuk memberikan pelayanan kelistrikan di wilayah Nusa Tenggara Barat. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT PLN memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjamin pasokan listrik yang berkualitas dan handal untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT PLN Dompu tidak hanya berfokus pada aspek teknis penyediaan tenaga listrik, namun juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Dalam hal ini, Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif.

Meskipun PT PLN Dompu memiliki potensi yang besar, namun terdapat beberapa permasalahan yang menghambat pengelolaan SDM secara optimal. Proses pengelolaan SDM yang masih dilakukan secara manual mengakibatkan ketidakakuratan data, keterlambatan dalam pengambilan keputusan, dan kesulitan dalam pelaporan kinerja karyawan. Hasil wawancara awal dengan manajer SDM mengungkapkan bahwa sistem yang ada saat ini belum terintegrasi sehingga menyebabkan tumpang tindihnya tugas dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, karyawan juga mengeluhkan lambatnya proses pengajuan cuti dan verifikasi tunjangan yang berdampak negatif pada semangat kerja dan

produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang tidak efisien dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Teori Manajemen SDM dan Sistem Informasi memberikan kerangka kerja yang penting untuk memahami pentingnya implementasi SDM. Menurut (Kavanagh dan Johnson, 2017), Sistem Informasi Manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, model Technology-Organization-Environment (TOE) yang diperkenalkan oleh (Tornatzky dan Fleischer, 1990) dapat digunakan untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi adopsi teknologi informasi dalam suatu organisasi. Teori ini relevan untuk memahami bagaimana PT PLN Dompu dapat mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen SDM secara efektif dengan mempertimbangkan faktor teknis, organisasi dan lingkungan eksternal.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM dapat memberikan efek positif terhadap kinerja organisasi. (Alavi dan Leidner, 2001) menemukan bahwa keberhasilan dalam implementasi sistem ini sangat dipengaruhi oleh dukungan dari manajemen serta keterlibatan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Venkatesh et al. 2021) mengungkapkan bahwa resistensi terhadap teknologi merupakan salah satu hambatan utama dalam adopsi sistem informasi di perusahaan. Di Indonesia, (Suryanto, 2021) mengidentifikasi bahwa kurangnya pelatihan dan pemahaman mengenai teknologi baru menjadi faktor penghambat dalam penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang berfokus pada BUMN, terutama di sektor energi. Penelitian oleh (Hashim et al. 2022) pada perusahaan energi di Malaysia menunjukkan bahwa adopsi Sistem Informasi Manajemen SDM dapat meningkatkan akurasi data SDM dan efisiensi operasional, tetapi penelitian serupa dalam konteks Indonesia masih sangat terbatas.

Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk memahami bagaimana penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM dapat disesuaikan dengan konteks PT PLN (Persero) Dompu. Mengingat pentingnya transformasi digital dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi PT PLN Dompu dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT PLN Dompu, tetapi juga bagi BUMN lain yang menghadapi tantangan serupa.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM di PT PLN (Persero) Dompu. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi manfaat, tantangan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM, sekaligus memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan pengelolaan SDM di perusahaan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran teknologi informasi dalam manajemen SDM di sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Teori Sistem Informasi Manajemen SDM

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) adalah sebuah sistem yang dirancang untuk mengelola informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Menurut (O'Brien dan Marakas, 2010), SIM SDM memiliki fungsi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memproses data karyawan, serta menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM. SIMSDM mencakup berbagai fungsi, antara lain manajemen data karyawan, penggajian, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan kinerja (O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. 2010). Sistem Informasi Manajemen SDM merupakan alat yang sangat penting dalam manajemen SDM, yang dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Dengan memahami teori dan komponen-komponen Sistem Informasi

Manajemen SDM, organisasi dapat merancang dan mengimplementasikan sistem yang sesuai dengan kebutuhannya, serta mengatasi tantangan yang mungkin timbul selama proses implementasi. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM dalam konteks perusahaan

Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) pada perusahaan besar seperti PT PLN (Persero) sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti dan Syuhadak, 2025), implementasi SIM SDM di Badan Tenaga Nuklir Nasional menunjukkan bahwa sistem ini mampu meningkatkan keakuratan data dan mempercepat proses administrasi kepegawaian. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya pelatihan dan dukungan teknis selama proses implementasi agar pengguna dapat memanfaatkan sistem dengan sebaik-baiknya. Penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM dalam konteks korporat merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas pengelolaan SDM. Meskipun terdapat tantangan yang harus dihadapi, manfaat yang diperoleh dari penerapan sistem ini dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan perencanaan yang matang, pelatihan yang memadai, dan dukungan manajemen yang kuat, perusahaan dapat berhasil mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen SDM dan mencapai tujuan strategisnya. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang terus berubah dan meningkatkan daya saing di pasar.

Manfaat Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM memberikan banyak manfaat dalam mengelola karyawan di perusahaan modern. Salah satu manfaatnya adalah meningkatkan efisiensi proses kerja. Sistem Informasi Manajemen SDM dapat mengotomatisasi tugas-tugas administratif seperti penghitungan gaji, pengelolaan kehadiran, dan pengajuan izin, sehingga menghemat waktu dan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Kumar & Sharma, 2018). Selain itu, sistem ini juga mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi akibat kesalahan manusia dalam pengolahan data, sehingga informasi yang diberikan lebih akurat untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Dengan akses informasi secara real-time, manajer dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat dalam mengelola sumber daya manusia (Brewster et al., 2016). SIM SDM juga meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan memberikan akses informasi terkait pekerjaan seperti penilaian kinerja dan peluang pengembangan, karyawan merasa lebih terlibat dan merasa puas dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2017). Selain itu, sistem ini juga membantu perusahaan dalam mematuhi peraturan yang berlaku terkait pengelolaan data karyawan dan menerapkan kebijakan keamanan data yang lebih ketat untuk melindungi informasi sensitif (Hoffman et al., 2016). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan SIM SDM memberikan dampak positif yang besar dalam pengelolaan SDM, meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan.

Tantangan dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM) menghadapi beberapa kendala, seperti ketidaksetujuan karyawan terhadap perubahan, kesulitan mengintegrasikan sistem dengan teknologi yang sudah ada, serta masalah keamanan data. Penelitian menyebutkan bahwa kurangnya pelatihan dan pemahaman mengenai sistem baru bisa membuat adopsi sistem menjadi tidak efektif (Irianto, 2017). Selain itu, kesulitan memastikan keamanan data karyawan juga menjadi perhatian besar, karena ancaman dari dunia siber semakin meningkat (Hoffman et al., 2016). Tantangan lain yang cukup berat adalah masalah perlindungan data. Karena semakin banyaknya ancaman dari dunia maya, menjaga keamanan informasi karyawan menjadi tugas utama bagi perusahaan. Penelitian menunjukkan

bahwa banyak perusahaan belum memiliki aturan yang cukup baik untuk melindungi data sensitif (Hoffman et al., 2016). Selain itu, ketidaktahuan mengenai ketaatan terhadap aturan perlindungan data juga membuat pekerjaan manajer SDM lebih sulit dalam menerapkan sistem informasi SDM secara efektif. Maka dari itu, perusahaan harus mengatasi masalah ini dengan memberikan pelatihan yang tepat, membuat kebijakan keamanan yang kuat, serta menerapkan strategi integrasi yang efektif.

Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Keberhasilan implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) tidak bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks berbagai elemen yang saling mendukung. Fondasi utamanya terletak pada dukungan manajemen puncak, yang memberikan arahan strategis dan memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dari segi finansial maupun tenaga ahli. Komitmen ini harus sejalan dengan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, yang kemudian dieksekusi melalui strategi manajemen perubahan yang efektif untuk mengatasi resistensi dan memandu transisi. Di sisi teknis, kesiapan teknologi, seperti infrastruktur yang mumpuni dan kompatibilitas dengan sistem yang ada, menjadi prasyarat mutlak. Proses ini juga harus dipandu oleh kebijakan dan peraturan yang jelas untuk menjamin keamanan dan kepatuhan. Namun, teknologi canggih tidak akan berguna tanpa adanya keterlibatan pengguna secara aktif sejak awal, yang harus didukung dengan program pelatihan yang memadai agar mereka dapat memanfaatkan sistem secara optimal. Implementasi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal seperti tren industri, dan keberhasilannya dalam jangka panjang ditentukan oleh adanya proses evaluasi berkelanjutan untuk perbaikan di masa depan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dirancang untuk memahami secara mendalam fenomena implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM (SIM SDM) di PT PLN (Persero) Dompu. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya untuk menggali informasi yang kaya mengenai pengalaman, persepsi, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan maupun manajemen. Secara lebih spesifik, desain penelitian yang diterapkan adalah studi kasus. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena implementasi SIM SDM secara mendalam dalam konteks spesifik PT PLN (Persero) Dompu, sehingga mampu menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhinya secara komprehensif dan kontekstual. Untuk mengumpulkan data, teknik utama yang akan digunakan adalah wawancara mendalam. Wawancara ini akan bersifat semi-terstruktur, di mana peneliti menggunakan panduan pertanyaan terbuka untuk mendorong responden berbagi pengalaman, persepsi, dan perspektif mereka secara leluasa. Dengan persetujuan responden, seluruh sesi wawancara akan direkam dan ditranskripsikan secara verbatim untuk kemudian dianalisis guna mengidentifikasi tema-tema kunci yang relevan dengan penelitian. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan wawasan yang detail dan kaya yang tidak dapat diperoleh melalui metode kuantitatif.

Data yang diperoleh dari wawancara akan diperkaya dan divalidasi melalui dua teknik pendukung. Pertama, peneliti akan melakukan observasi partisipatif di lingkungan kerja untuk mengamati secara langsung bagaimana SIMSDM digunakan dalam aktivitas sehari-hari, interaksi antara karyawan dengan sistem, serta dinamika yang mungkin tidak terungkap selama wawancara. Kedua, akan dilakukan studi dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai dokumen relevan seperti laporan proyek, kebijakan SDM, dan materi pelatihan. Analisis terhadap dokumen-dokumen ini akan memberikan konteks tambahan dan triangulasi data, sehingga pemahaman mengenai implementasi SIM SDM menjadi lebih komprehensif dan utuh.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Deskripsi Karakteristik Informan

Dalam penelitian ini, para informan yang terlibat dipilih berdasarkan beberapa kriteria agar data yang diperoleh sesuai dan mewakili bagaimana Sistem Informasi SDM diterapkan di PT. PLN (Persero) Dompu.

Tabel Informan Penelitian

Nama	Jabatan	Keterangan
Firdaus	Manajer SDM	Informan 1
Atik	Staff SDM	Informan 2
Rizhal	Staff SDM	Informan 3
Santi	Tim IT	Informan 4
Awal	Karyawan (Bagian Administrasi)	Informan 5
Tio	Karyawan (Bagian Lapangan)	Informan 6
Pian	Karyawan (Bagian Operasional)	Informan 7

Sumber: Data Sekunder 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM di PT PLN (Persero) Dompu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara mendalam para informan. Hasil penelitian berhasil menemukan berbagai manfaat, hambatan, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dalam menerapkan Sistem Informasi Manajemen SDM.

Manfaat Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM (SIM SDM) di PT PLN (Persero) Dompu membawa serangkaian manfaat signifikan yang dirasakan di berbagai level organisasi. Manfaat utamanya adalah peningkatan efisiensi operasional secara drastis. Selain itu, sistem ini terbukti menjadi alat bantu yang kuat dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan ketersediaan data karyawan yang akurat dan *up-to-date*, manajemen dapat beralih dari pengambilan keputusan berbasis intuisi menjadi berbasis data (*data-driven*). Analisis tren kinerja karyawan, misalnya, memungkinkan manajer untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan tepat sasaran. Implementasi SIM SDM berdampak positif pada kepuasan dan keterlibatan karyawan. Wawancara mengungkapkan bahwa dengan adanya akses yang mudah dan transparan terhadap informasi personal seperti rincian gaji dan jalur pengembangan karir karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol lebih besar atas perkembangan profesional mereka.

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan langsung dari Manajer SDM, Bapak Firdaus, yang merangkum dampak positif dari sistem tersebut:

“Setelah menggunakan Sistem Informasi Manajemen SDM, kami merasakan peningkatan efisiensi dalam mengelola data karyawan. Proses administrasi yang sebelumnya membutuhkan waktu lama kini bisa dikerjakan lebih cepat dan lebih tepat. Selain itu, sistem ini membantu kami membuat laporan yang lebih baik dan mendukung pengambilan keputusan strategis tentang pengembangan karyawan.”

Pernyataan ini menegaskan bahwa manfaat SIM SDM dirasakan secara nyata baik di level manajerial maupun operasional, sejalan dengan tujuan awal implementasinya.

Tantangan Dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Meskipun memberikan banyak manfaat, penelitian ini mengidentifikasi tantangan signifikan dalam implementasi SIM SDM di PT PLN (Persero) Dompus, yang dapat dikelompokkan menjadi tantangan dari sisi manusia dan teknis. Tantangan utama berasal dari sisi manusia, yaitu resistensi terhadap perubahan. Banyak karyawan yang telah terbiasa dengan alur kerja manual merasa tidak nyaman dan enggan beradaptasi dengan sistem baru yang berbasis teknologi. Fenomena ini sejalan dengan teori perubahan organisasi (Kotter, 1996) yang menyatakan bahwa individu cenderung menolak perubahan yang mengganggu rutinitas mereka. Tantangan ini diperparah dengan kebutuhan pelatihan yang memadai. Tanpa pemahaman yang cukup, karyawan dapat merasa bingung dan kurang percaya diri, yang pada akhirnya menghambat adopsi sistem dan mengurangi efektivitasnya.

Kedua aspek ini tergambar jelas dalam wawancara dengan para staff SDM:

Ibu Atik (Staff SDM): “Salah satu masalah besar yang kami alami adalah ketidaksetujuan beberapa karyawan terhadap sistem baru. Mereka merasa sulit untuk berubah ke teknologi yang lebih baru.”

Bapak Rhizal (Staff SDM): “Tantangan lainnya adalah kebutuhan akan pelatihan yang memadai. Tidak semua karyawan memiliki pemahaman teknis yang dalam, sehingga kami harus menyediakan pelatihan yang lengkap agar semua orang bisa menggunakan sistem dengan baik.”

Selain faktor manusia, muncul pula tantangan teknis yang krusial, yaitu kesulitan migrasi data. Proses pemindahan data dari sistem lama ke sistem baru merupakan tahap yang berisiko tinggi. Tim harus memastikan semua informasi historis karyawan yang penting dipindahkan secara akurat tanpa ada data yang hilang atau rusak. Seperti yang disinggung oleh Ibu Atik, proses ini merupakan tantangan tersendiri yang membutuhkan ketelitian dan perencanaan teknis yang matang untuk menjamin integritas data.

Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM

Faktor pertama dan paling mendasar adalah dukungan manajemen puncak. Komitmen dari pimpinan berfungsi sebagai mesin penggerak yang menyediakan sumber daya esensial, menetapkan prioritas, dan yang terpenting, menciptakan iklim organisasi yang kondusif terhadap perubahan. Keterlibatan aktif manajemen secara efektif meningkatkan moral dan kepercayaan karyawan untuk mengadopsi sistem baru. Faktor kedua adalah partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, termasuk Karyawan, Manajer, dan Tim IT. Dengan melibatkan berbagai pihak sejak awal, sistem yang dikembangkan lebih mungkin memenuhi kebutuhan beragam penggunaannya. Proses kolaboratif ini tidak hanya membantu mengidentifikasi potensi masalah lebih dini, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of ownership*), yang sangat penting untuk penerimaan sistem jangka panjang. Temuan ini dan beberapa faktor pendukung lainnya dirangkum dengan sangat baik dalam wawancara dengan Ibu Santi dari Tim IT, yang menyaksikannya dari perspektif implementasi di lapangan:

“Keberhasilan dalam menerapkan sistem sangat bergantung pada dukungan dari manajemen dan partisipasi semua pihak terkait. Selain itu, adanya infrastruktur teknologi yang memadai serta pelatihan yang tepat juga sangat penting. Kami juga menemukan bahwa menjelaskan dengan jelas manfaat dari sistem baru sangat membantu mengurangi ketidakpedulian atau penolakan dari para pengguna.”

Pernyataan ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi adalah sebuah ekosistem yang seimbang, yang membutuhkan fondasi dukungan manajerial, partisipasi aktif pengguna, komunikasi yang transparan, kesiapan infrastruktur, dan pelatihan yang efektif.

Peran Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Pengelolaan SDM Di PT PLN (Persero) Dompu

Peran teknologi informasi dalam memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Dompu sangat penting. Teknologi ini membantu mengelola data karyawan secara lebih cepat dan terpadu, sehingga memudahkan akses informasi seperti data pribadi, penilaian kinerja, dan permohonan izin cuti. Keadaan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Awal sebagai Karyawan (Bagian Administrasi) :

“Teknologi informasi membuat saya lebih mudah mengakses data karyawan dan laporan kerja. Dengan sistem ini, saya bisa mengajukan cuti dan permohonan pelatihan secara online, yang dulu membutuhkan banyak waktu dan usaha.”

Dengan menggunakan sistem informasi manajemen SDM, proses administrasi yang dulunya dilakukan secara manual kini bisa dijalankan secara otomatis, sehingga menghemat waktu dan mengurangi kesalahan. Selain itu, teknologi informasi juga memperbaiki komunikasi antara pimpinan dan karyawan, sehingga umpan balik bisa diberikan lebih cepat dan terarah. Keadaan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Tio sebagai Karyawan (Bagian Lapangan) :

“Sistem ini memudahkan saya untuk mendapatkan informasi mengenai jadwal kerja dan pengajuan cuti. Ini sangat membantu dalam merencanakan aktivitas di lapangan, sehingga kami bisa berkoordinasi dengan lebih baik.”

Sistem ini juga menyediakan alat bantu untuk menganalisis data, sehingga manajemen bisa membuat keputusan yang lebih tepat terkait pengembangan karyawan dan perencanaan sumber daya. Secara keseluruhan, teknologi informasi berdampak positif pada efisiensi, transparansi, serta kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Dompu. Keadaan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Pian sebagai Karyawan (Bagian Operasional):

“Adanya sistem informasi ini membuat komunikasi dan kerja sama dalam tim semakin lancar. Kami bisa memberikan masukan secara langsung melalui sistem, yang membantu kami berpartisipasi dalam pengembangan sistem lebih lanjut.”

Rekomendasi Strategis untuk Peningkatan Manajemen SDM

- Meningkatkan Keterlibatan Pemangku Kepentingan (Stakeholder Engagement): Rekomendasi utama adalah memastikan semua pihak mulai dari Manajer, Staff SDM, Tim IT, hingga Karyawan terlibat secara aktif dalam setiap siklus hidup sistem, baik itu implementasi awal, evaluasi, maupun pengembangan fitur baru. Dengan menciptakan proses yang kolaboratif, perusahaan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) yang kuat di antara pengguna, sehingga secara signifikan mengurangi potensi resistensi terhadap perubahan.
- Mengadakan Program Pelatihan yang Berkelanjutan: Perusahaan disarankan untuk tidak hanya memberikan pelatihan di awal implementasi, tetapi juga menyelenggarakan sesi pelatihan secara berkala dan berkelanjutan. Program ini harus dirancang untuk menyegarkan kembali pengetahuan, memperkenalkan fitur-fitur baru, dan mengatasi kesulitan yang mungkin dihadapi pengguna. Pelatihan yang konsisten akan membangun kepercayaan diri karyawan dalam mengoperasikan sistem dan memastikan fungsionalitasnya dimanfaatkan secara maksimal.

- **Memperkuat Budaya Organisasi yang Adaptif Teknologi:** Manajemen perlu secara aktif mempromosikan dan membudayakan lingkungan kerja yang mendukung penuh pemanfaatan teknologi informasi. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi internal yang menekankan manfaat sistem, memberikan apresiasi bagi pengguna aktif, dan menjadikan SIM SDM sebagai pusat dari seluruh aktivitas administrasi SDM. Dengan demikian, penggunaan teknologi tidak lagi dilihat sebagai beban, melainkan sebagai bagian integral dari budaya kerja yang efisien dan modern.

Pembahasan

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan di PT PLN (Persero) Dompu telah membawa perubahan nyata dalam cara perusahaan mengelola karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Manajer SDM, salah satu manfaat penting dari sistem ini adalah meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan. Sebelumnya, proses administrasi dilakukan secara manual, namun kini dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih tepat. Hal ini memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan strategis. Menurut literatur, sistem informasi yang baik dapat mengurangi waktu dan biaya operasional dalam mengelola SDM (Kumar & Sharma, 2018). Dengan sistem yang terintegrasi, manajemen dapat dengan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menetapkan kebijakan serta strategi pengembangan karyawan.

Meskipun ada banyak manfaat, penerapan sistem ini juga menghadapi beberapa tantangan. Dari hasil wawancara dengan Staff SDM, resistensi dari karyawan yang sudah terbiasa dengan sistem lama menjadi hambatan utama. Mereka sering merasa cemas dan tidak nyaman dengan perubahan, yang mencerminkan fenomena yang sering terjadi dalam manajemen perubahan (Kotter, 1996). Selain itu, proses migrasi data dari sistem yang lama ke sistem baru juga tidak mudah. Kesalahan dalam migrasi dapat menyebabkan hilangnya data penting. Oleh karena itu, perusahaan harus mempersiapkan dan melaksanakan migrasi secara hati-hati serta memberikan pelatihan yang cukup kepada karyawan agar mereka bisa beradaptasi dengan sistem baru.

Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penerapan sistem ini juga menjadi fokus dalam penelitian ini. Tim IT menekankan bahwa dukungan dari manajemen dan keterlibatan semua pihak yang terkait sangat penting dalam kesuksesan proyek teknologi informasi. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa bantuan dari manajemen tingkat atas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proyek teknologi informasi (Aladwani, 2001). Selain itu, keberhasilan proyek juga ditentukan oleh infrastruktur teknologi yang memadai serta pelatihan yang efektif. Komunikasi yang jelas mengenai manfaat dari sistem baru juga penting untuk mengurangi penolakan dari karyawan dan meningkatkan adopsi sistem. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan semua pihak terlibat dalam proses penerapan sistem agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Peran teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Dompu sangat penting. Dari sudut pandang karyawan, penggunaan teknologi informasi telah memudahkan akses dan transparansi informasi. Karyawan di berbagai bagian seperti administrasi, lapangan, dan operasional mengatakan bahwa sistem ini membantu mereka dalam mengakses data seperti jadwal kerja, pengajuan cuti, dan laporan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan teknologi informasi bisa meningkatkan komunikasi dan kerja sama dalam organisasi (Davenport, 1998). Adanya sistem informasi yang terpadu membuat karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki kendali lebih besar terhadap pengelolaan karier mereka. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja dan produktivitas mereka.

Dari hasil wawancara, Manajer SDM menyarankan perusahaan terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem berdasarkan masukan dari pengguna. Pelatihan yang berkelanjutan juga penting agar karyawan bisa menggunakan seluruh fitur sistem secara efektif. Selain itu, meningkatkan komunikasi mengenai manfaat sistem bisa membuat semua karyawan lebih terlibat dan mendukung

implementasinya. Saran tersebut sesuai dengan prinsip manajemen perubahan yang menekankan partisipasi karyawan dalam proses transisi (Kotter, 1996). Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, PT PLN (Persero) Dompu bisa meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mencapai tujuan strategisnya.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM di PT PLN (Persero) Dompu membawa manfaat besar dalam pengelolaan SDM. Meskipun masih ada tantangan dalam penerapan, faktor-faktor seperti dukungan dari manajemen dan pelatihan yang baik bisa membantu mengatasi hambatan tersebut. Dengan terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem, perusahaan bisa meningkatkan manajemen SDM dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDM di sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan menjadi referensi bagi penelitian terkait di masa depan.

Kesimpulan

Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM di PT. PLN (Persero) Dompu menghadapi beberapa masalah teknis yang perlu diperhatikan. Masalah ini meliputi kesulitan dalam mengintegrasikan sistem baru dengan sistem lama, kesulitan dalam memindahkan data, serta masalah kompatibilitas perangkat keras. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan yang matang serta evaluasi menyeluruh terhadap sistem yang sudah ada sangat penting sebelum proses implementasi dimulai, agar prosesnya bisa berjalan lancar dan efisien. Penerimaan pengguna terhadap sistem baru juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat penerimaan pengguna bervariasi, dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang diberikan, manfaat yang dirasakan pengguna, serta tingkat keterlibatan karyawan dalam pengembangan sistem. Karyawan yang merasa terlibat dalam pembuatan sistem cenderung lebih menerima perubahan, sehingga menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dalam implementasi sangat diperlukan.

Pelatihan dan dukungan teknis setelah sistem diterapkan sangat berpengaruh terhadap penggunaan sistem secara efektif. Tim IT diharapkan menyediakan pelatihan yang komprehensif dan bisa menyesuaikan kebutuhan pengguna. Dengan pelatihan yang baik, karyawan akan lebih percaya diri dalam menggunakan sistem, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Kualitas dan keakuratan data yang dimasukkan ke dalam sistem juga memengaruhi kemampuan manajemen dalam membuat keputusan. Data yang akurat dan dapat dipercaya mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan strategis, seperti dalam hal promosi, pelatihan, dan pengembangan karir. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa data yang digunakan dalam sistem memiliki mutu yang tinggi.

Agar implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM dapat berjalan optimal, manajemen PT PLN (Persero) Dompu dituntut melakukan evaluasi terus-menerus terhadap sistem yang ada, meningkatkan pelatihan dan dukungan teknis, serta memastikan kualitas data yang digunakan. Langkah-langkah ini diharapkan bisa meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM di perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan informasi penting bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan serta memanfaatkan kemampuan sistem informasi manajemen SDM.

Referensi

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Budi Arfani, F. (2019). Perancangan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Hashim, F., et al. (2022). "HRIS Adoption in Energy Companies". *International Journal of HRM*, 33(5), 112-130.
- Hidayat, R. (2018). Tinjauan Terhadap Implementasi Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 123-135.
- Hoffman, D. L., et al. (2016). Cybersecurity and the Role of Information Systems. *Journal of Information Systems*, 30(1), 1-10.
- Irianto, A. (2017). *Sistem Informasi Manajemen: Manfaat dan Tantangan*.
- Kavanagh, M.J. & Johnson, R.D. (2018). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications*. <https://doi.org/10.4135/9781071874776>
- Kumar, A., & Sharma, R. (2018). Role of Information Technology in Human Resource Management. *International Journal of Management and Applied Science*, 4(5), 1-5.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass.
- Novianti, R. & Rachman, A. (2022). Digitalisasi SDM di BUMN Sektor Energi. *Jurnal Management*, 15(2).
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2010). *Management Information Systems*. McGraw-Hill.
- Putra, A. S., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Penerimaan Sistem Informasi Manajemen SDM. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 5(1), 45-58.
- Rahman, A. (2018). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Techno Nusa*, 5(3), 78-85.
- Rahman, A., & Sari, D. (2021). Dampak Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*.
- Rahman, A., & Sari, R. (2020). Analisis Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan. *Jurnal Sistem Informasi*, 16(2), 123-135.
- Rianto, & Susetyo. (2020). Peran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-60.
- Santoso, B. et al. (2021). Transformasi Digital di Perusahaan Negara. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(1).
- Sari, D. P., & Hidayati, N. (2021). Kualitas Data dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen SDM. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 201-210.
- Sintaro, A., Surahman, A., & Prastowo, H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Informatika*.
- Sukma, R. (2023). Implementasi SIM SDM di PT PLN (Persero) Dompu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suryanto, E. (2021). "Factors Influencing the Implementation of Human Resource Information Systems in State-Owned Enterprises". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-60.
- Venkatesh, V., et al. (2021). "Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions". *Decision Sciences*, 32(3), 1-2.
- Widiastuti, K., & Syuhadak, M. (2025). Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen*.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.