

Mengukur Akseptasi Pegawai pada Penggunaan Aplikasi HRIS

Tatang Tarmedi

Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kantor Pelayanan
Perbendaharaan NegaraPangkalpinang, Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka
Belitung, Republik Indonesia

Email Korespondensi: tatang.tarmedi@kemenkeu.go.id

ABSTRACT : This research is to find out how big the acceptance level of KPPN Pangkalpinang employees to HRmanagement application through HRIS which applies in all units of the Ministry of Finance. The use of this application has been in effect since 2015 and has become mandatory starting in 2018. The change from the old system to the new / conventional to the digital era certainly has an impact on its users. This application system certainly has a significant effect. The qualitative method was chosen by the authors plus phenomology which was carried out directly on the Pangkalpinang KPPN employees. The results showed that out of 10 respondents only 1 person felt familiar/could operate and knew all the features available and 9 other people could operate the application but did not know all the available features.

The analysis used using fishbone analysis shows that the level of acceptance of employees is good enough so that it is only necessary to increase awareness of employees.

Keywords: HRIS; Acceptance; Feature; Fishbone

ABSTRAK : Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar tingkat akseptasi para pegawai KPPN Pangkalpinang terhadap aplikasi pengelolaan SDM melalui HRIS yang berlaku di seluruh unit Kementerian Keuangan. Penggunaan aplikasi ini telah berlaku sejak tahun 2015 dan menjadi wajib mulai tahun 2018. Pergantian dari sistem lama ke baru / konvensional ke era digital tentunya membawa dampak para penggunanya. Sistem aplikasi ini tentunya berpengaruh signifikan. Metode kualitatif dipilih oleh penulis ditambah fenomenologi yang dilakukan secara langsung pada pegawai KPPN Pangkalpinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 10 responden hanya 1 orang yang merasa familier/bisa mengoperasikan dan tahu semua fitur yang ada dan 9 orang lainnya bisa mengoperasikan aplikasi tetapi tidak mengetahui semua fitur yang tersedia.

Analisa yang dipakai menggunakan *fishbone analysis* memperlihatkan bahwa tingkat akseptensi pegawai sudah cukup baik sehingga hanya perlu dilakukan peningkatan *awareness* kepada para pegawai.

Kata kunci: HRIS; Akseptasi; Fitur; *Fishbone*

I. Pendahuluan

Reformasi birokrasi Indonesia di bidang sumber daya manusia aparatur mengharuskan diimplementasikannya manajemen strategis yang kredibel dalam penataan SDM aparatur (Siti Khaeromah, Febri Yuliani, Hasim As'ari, 2021)

Kebutuhan digitalisasi di era sekarang sudah tidak bias ditawarkan (Lestari, 2015)

Pemanfaatan digitalisasi di sector pemerintahan khususnya bidang SDM baru dikenal di era tahun 2000 (Akbar, 2018)

Reformasi Birokrasi di Kementerian Keuangan telah berjalan sejak tahun 2002, tentunya berbagai inisiatif telah ditetapkan dan dijalankan yang dalam pelaksanaannya telah terjadi dinamika yang luar biasa dalam rangka menjawab tantangan perubahan lingkungan strategis organisasi Kementerian Keuangan (Keuangan, 2020).

Digital strategy untuk pengelolaan SDM harus mempermudah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diakses dimanapun dan kapanpun (*access anywhere and anytime*). Hal ini guna menunjang pola kerja yang sudah mulai bertransformasi seperti *Work From Home* (WFH)/ *Work From Anywhere* (WFA). Dimana, setiap saat diperlukan, maka sistem harus siap dalam mengkomodasi seluruh kebutuhan tersebut (Susilo, 2022).

Tata kelola yang dinamis adalah kunci sukses di dunia yang mengalami percepatan globalisasi dan kemajuan teknologi yang tiada henti (Boon Siong Neo & Geraldine Shen, 2007).

Human Resource Information System (HRIS) merupakan sebuah sistem informasi sumber daya manusia, yang berupa serangkaian proses pengumpulan, penyimpanan serta penyajian data dan informasi kepegawaian guna mendukung manajemen pembinaan kepegawaian di lingkungan Kementerian Keuangan (Kementerian Keuangan RI, 2015). Sistem ini dikembangkan oleh Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan mulai tahun 2015 berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Pengelolaan

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan. Sejak 2018 melalui Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor SE-24/MK.1/2018 sebagai tindak lanjutnya Tentang Pengunggahan Softcopy Dokumen Kepegawaian ke dalam HRIS Bagi Seluruh Pegawai ASN di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Hadirnya HRIS menjadi jawaban dari tantangan era digital yang *paperless*. Kemenkeu selama ini memang berkomitmen memajukan teknologi informasinya. Keunggulan lainnya adalah menghemat tempat yang sebelumnya berkas itu perlu tempat dalam ruangan khusus masing-masing kantor vertikal menjadi hanya ada di kantor pusat Kementerian Keuangan. Hemat waktu artinya bisa diakses dimana saja dan kapan saja oleh para penggunanya karena sudah memakai gawai. Hemat biaya artinya tidak perlu masing-masing kantor ada alokasi untuk tempat sehingga anggarannya bisa dialihkan untuk yang lainnya. Keamanan lebih baik karena hanya bisa diakses yang punya *user* dan *password*.

Fitur yang ada pada HRIS meliputi : (1) Profil yang berisi data pokok, riwayat pangkat, riwayat jabatan, riwayat diklat, riwayat pendidikan, riwayat diklat, riwayat hukuman, riwayat kesehatan, riwayat grading, riwayat gaji, medsos, rekening dll. (2) Layanan meliputi : presensi, cuti, KLC, E-performance, izin ke luar negeri, melanjutkan Pendidikan, (3) Laporan meliputi : DSS, HR Dashboard, Struktur Organisasi. (4) Administrasi meliputi : Assesment Center, DS, Nominatif Pensiun dll. (5) Akurasi Data : Monitoring dan Verifikasi/khusus unit pengelola SDM.

Ada dua pemangku kepentingan HRIS yakni: *Internal* Pemangku kepentingan internal adalah semua pegawai di tingkat Kementerian sampai tingkatan tingkat terkecil, pengelola SDM, pengambil kebijakan SDM. *Eksternal* Pemangku kepentingan eksternal adalah semua orang berkepentingan yang berasal dari luar kementerian keuangan. Contoh eksternal adalah Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Kebijakan kantor pusat Kementerian Keuangan melalui HRIS yaitu mewujudkan suatu informasi yang representatif, lengkap dan terkini serta mampu menyajikan informasi kepegawaian yang diperlukan dalam proses bisnis kepegawaian.

Awareness pegawai tentunya menjadi hal yang pokok dalam pengelolaan HRIS, apabila data pegawai tidak lengkap maka akan berdampak untuk pegawai sendiri maupun organisasi.

II. Rumusan Masalah

Aplikasi pengelolaan data SDM yang disebut HRIS yang ada di Kementerian Keuangan yang dimulai sejak tahun 2015 dan ditindaklanjuti dengan pada tahun 2018 secara lebih intens. Adapun yang menjadi objek penelitian yaitu para pengguna aplikasi HRIS pada KPPN Pangkalpinang, seluruh pegawai, pengelola SDM dan pengambil kebijakan. Rentang waktu objek penelitian yaitu tahun 2018 sd 2022.

Dari uraian diatas dapat diidentifikasi sejauh mana tingkat akseptasi pegawai dalam menggunakan aplikasi HRIS.

III. Studi Literatur

Seiring dengan reformasi birokrasi sebuah organisasi dituntut untuk mampu berjalan dinamis. Kondisi kedinamisan dalam pemerintahan sangat penting bagi pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan terutama pada lingkungan yang mengalami ketidakpastian dan perubahan yang cepat (Lukman Munawar Fauzi & Asep Bambang Iryana, 2020). Menjawab tantangan perubahan tersebut sebuah organisasi harus memiliki strategi dalam menjalankan perannya. Salah satunya adalah strategi dalam melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Perkembangan teknologi digital dan pola kerja yang terus bertransformasi menuntut organisasi untuk berinovasi dan bertransformasi dalam hal pengelolaan SDM (Susilo, 2022).

Transformasi digital pada pengelolaan SDM tidak serta merta dapat di terima oleh semua pihak pengguna, hal ini dikarenakan pengguna memiliki karakter berbeda di setiap generasi. Perubahan ini tidak hanya memberi manfaat kepada organisasi dalam mengambil keputusan tetapi harus mampu memberikan efektifitas dalam operasinal, efisiensi, peningkatan pengelolaan kinerja SDM dan mampu membangun SDM menjadi lebih baik.

IV. Metodologi Penelitian

Adapun metodologi yang akan digunakan adalah secara kualitatif. Menurut (Moleong, 2018), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dalam penelitian ini yang ingin dicapai yaitu menggali informasi terkait dengan pengalaman secara langsung dari pegawai terhadap penggunaan aplikasi ini, maka dilaksanakan dengan survey berupa pengamatan langsung/wawancara dan kuisioner. Terdapat 10 responden pegawai KPPN Pangkalpinang yang menjadi subjek penelitian. Sehingga data yang dikumpulkan adalah data primer. Teknik pengumpulan datanya melalui self selection sampling yang tiap responden mampu merepresentasikan karakteristik setiap pegawai KPPN Pangkalpinang.

Pengumpulan data dimulai dilakukan dengan teks pertanyaan saat akan melakukan penelitian dengan wawancara langsung dalam kurun waktu 1 minggu/7 hari. Dari hasil wawancara dapat diperoleh data yang kemudian diolah dan dianalisa. Adapun analisa yang dipilih penulis adalah *Fishbone Analysis*.

Fishbone Analysis, adalah suatu analisa yang dicetuskan oleh Ishikawa dinamakan juga diagram tulang yang menunjukkan penyebab-penyebab yang spesifik. Diagram ini membantu

mengidentifikasi faktor-faktor yang memberi efek pada sebuah even.

Kepala ikan biasanya selalu terletak di sebelah kanan. Di bagian ini, ditulis peristiwa yang dipengaruhi oleh penyebab-penyebab yang nantinya di tulis di bagian tulang ikan. Peristiwa ini sering berupa masalah atau topik yang akan di cari tahu penyebabnya.

Pada bagian tulang ikan, ditulis kategori-kategori yang bisa berpengaruh terhadap peristiwa tersebut.

Kategori yang paling umum digunakan: (1) Orang: Semua orang yang terlibat dari sebuah proses. (2) Metode: Bagaimana proses itu dilakukan, kebutuhan yang spesifik dari poses itu, seperti prosedur, peraturan dll. (3)Material: Semua material yang diperlukan untuk menjalankan proses seperti bahan dasar, pena, kertas dll. (4) Mesin: Semua mesin, peralatan, komputer dll yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. (5) Pengukuran: Cara pengambilan data dari proses yang dipakai untuk menentukan kualitas proses. (6) Lingkungan: Kondisi di sekitar tempat kerja, seperti suhu udara, tingkat kebisingan, kelembaban udara, dll.

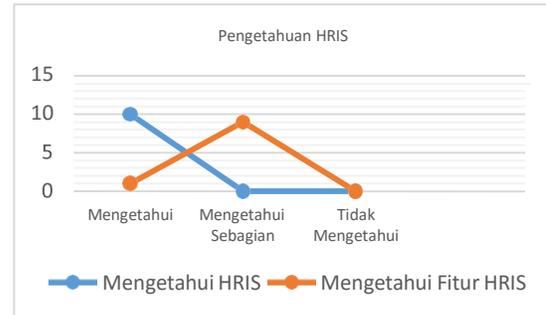
Dari masing-masing kategori tersebut, terus dikembangkan ke tahap yang lebih detail.

V. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Dari hasil penelitian dan pembahasan menggunakan analisis *fishbone* bahwa tingkat akseptasi/penggunaan aplikasi HRIS sudah cukup baik, akan tetapi dari fitur ternyata belum mengetahui oleh sebagian besar pegawai. pada KPPN Pangkalpinang yang terbagi atas 3 pemangku kepentingan (pegawai, pengelola SDM dan pimpinan/pengambil kebijakan). Dengan metodologi/riset kualitatif. Data survey responden mencakup 10 pegawai yaitu pengumpulan data serta wawancara. Akseptasi pegawai terhadap penggunaan aplikasi HRIS berdasarkan analisis ternyata memberikan hasil pada grafik sebagai berikut:

Grafik 1.
Pegawai yang mengetahui aplikasi HRIS



Dari grafik 1 dapat dilihat bahwa semua responden 10 orang pegawai mengetahui ada aplikasi HRIS, sedangkan yang tidak mengetahui nol (tidak ada). Dan responden yang mengetahui fitur secara lengkap hanya 1 orang, sedangkan 9 orang hanya mengetahui sebagian.

Grafik 2.
Pegawai yang mengetahui penggunaan aplikasi HRIS

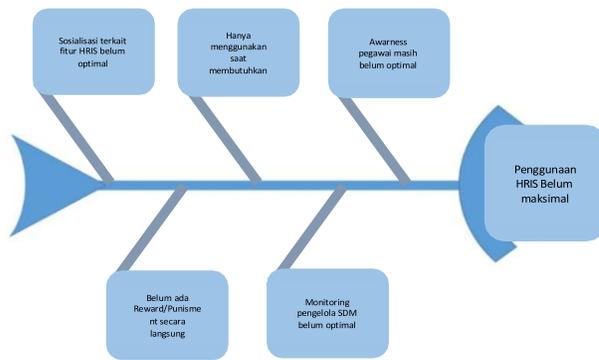


Dari grafik 2 diketahui bahwa sebanyak 5 orang PNS yang baru diangkat tahun 2022 sehingga menjadi alasan tidak mengetahui secara lengkap penggunaannya. Sedangkan 5 orang responden yang hanya menggunakan fitur pokok saja seperti cuti dan informasi data pokok kepegawaian.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa tingkat akseptasi para pegawai terkait penggunaan aplikasi HRIS adalah cukup baik. Selanjutnya berdasarkan data-data grafik diatas akan disajikan dalam bagan *Fishbone Alanysis* untuk bisa menjawab permasalahan : Minimnya penggunaan aplikasi HRIS/penggunaan aplikasi HRIS belum

maksimal pada KPPN Pangkalpinang. Penyebabnya adalah sebanyak 50% responden menyatakan relative baru tahu karena diangkat PNS tahun 2022 (belum mendapatkan sosialisasi terkait dengan fitur yang ada dalam aplikasi HRIS), sebanyak 50% lainnya menyatakan penggunaan aplikasi HRIS hanya untuk penggunaan informasi data pokok dan permohonan cuti (hanya menggunakan saat dibutuhkan saja), *awarness* yang masih belum optimal terkait dengan pentingnya data dalam aplikasi HRIS, monitoring pengelola SDM terhadap penggunaan aplikasi yang belum optimal dan belum adanya *reward/punishment* secara langsung.



Bagan Fishbone

VI. Kesimpulan

Setelah diuraikan dengan rumusan-rumusan masalah yang menjadi latar belakang terjadinya dengan pendekatan metode *Fishbone Analysis* dan terlebih dahulu disajikan dengan grafik berdasarkan data survey yang dikumpulkan berupa wawancara, dapat disimpulkan bahwa akseptasi pegawai KPPN Pangkalpinang telah cukup baik. Langkah selanjutnya yang diperlukan sebagai berikut :

1. Kantor/instansi untuk mengadakan kegiatan yang bisa meningkatkan pengetahuan terhadap aplikasi HRIS secara lengkap dengan cara GKM, Refreshment, Pelatihan.
2. Meningkatkan Awareness pegawai terhadap data dirinya sendiri, bahwa data itu sangat penting untuk yang bersangkutan dan organisasi.
3. Pengelola SDM di KPPN Pangkalpinang untuk tetap terus memonitoring terkait

aplikasi HRIS yang menjadi kewenangannya.

Daftar Pustaka

- Akbar, D. (2018). Penerapan Anggaran berbasis Kinerja. *JAWARA: Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi*, 6(1),36-44.
- Boon Siong Neo, & Geraldine Shen. (2007). *Dynamic Governance, Embedding Culture, Capabilities and Change Singapore*. Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.
- Kementerian Keuangan RI. (2015). *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan*. Kementerian Keuangan.
- Kuangan, K. (2020). Perjalanan reformasi Birokrasi Kementerian Keuangan. In H. Pambudi, *Perjalanan reformasi Birokrasi Kementerian Keuangan* (p. 11). Jakarta: Biro Organta Sekjen Kemenkeu RI.
- Lestari, F. (2015). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kinerja Manajerial, Pelaporan/Pertanggungjawaban Anggaran, Transparansi Publik dan Akitivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi (Pada Pemerintah Kabupaten Lingga). *Jurnal Akuntansi*, 2(5).
- Lukman Munawar Fauzi, & Asep Bambang Iryana. (2020). Strategi Dynamic Governance Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 18.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif / penulis, Prof. DR. Lexy J. Moleong, M.A*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siti Khaeromah, Febri Yuliani, Hasim As'ari. (2021). DIGITALISASI BIROKRASI MELALUI PEMBANGUNAN SMART ASN DI KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU. *Jurnal El-Riyasah*, 140-158.
- Susilo. (2022, Februari 15). *id.linkedin.com*. Retrieved from linkedin.com: <https://id.linkedin.com/pulse/digital-strategy-dalam-pengelolaan-sdm-susilo>