

**PENERAPAN SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT (SAP) PADA ADMINISTRASI
KEPEGAWAIAN DI PT KAI (PERSERO) DAOP 8 SURABAYA**

JURNAL



Oleh

AYU LAELY QOMARIYAH

11080554084

UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

PRODI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

2015

PENERAPAN SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT (SAP) PADA ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DI PT KAI (PERSERO) DAOP 8 SURABAYA

Ayu Laely Qomariyah dan Durinta Puspasari

Program Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi saat ini dipengaruhi oleh perkembangan zaman, sehingga menuntut perusahaan agar beroperasi dan berkompetensi dengan baik. Jadi, dengan adanya hal tersebut maka pelaksanaan yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas dan kualitas kegiatan perusahaan melalui pengembangan sistem. Sekarang ini, PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya telah mengembangkan sistem yang baru yaitu dengan menerapkan System Application and Product. SAP merupakan suatu produk perangkat lunak yang memiliki aplikasi yang bermacam-macam dalam mengolah data salah satunya human resources khususnya tentang kepegawaian, riwayat pendidikan, kenaikan pangkat, mutasi, gaji hingga urusan pensiun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan SAP, kelebihan SAP, dan kelemahan sistem sebelumnya dibandingkan dengan SAP di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi deskriptif kualitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di bagian SDM PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya dengan jumlah 5 orang. Sedangkan objek penelitian ini mengenai penerapan System Application and Product (SAP) pada administrasi kepegawaian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penerapan SAP di bagian SDM banyak memberikan keuntungan bagi pegawai dalam pengelolaan kepegawaian. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dan observasi yang menyatakan bahwa sistem yang digunakan saat ini adalah sistem yang efektif karena mampu menampilkan data secara cepat, lengkap, dan akurat ketika data tersebut dibutuhkan. Dengan demikian, sistem ini dapat membantu pekerjaan pegawai untuk selesai dengan tepat waktu jika dibandingkan dengan sistem sebelumnya.

Kata kunci: SAP, administrasi kepegawaian

Abstract

The development of the information technology at this moment is influenced by the times, so demanding company to operate and competent with properly. So, with that existence the implementation of the company is to improve the productivity and quality of the company activity through the development of the system. This now, PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya has developed a new system by implementing System Application and Product. SAP is a software product that has diverse application in data processing of the one is human resources in particular on personnel, education history, promotions, mutation, salary until retire affairs. This research aimed to analyze the implementation of SAP, SAP advantages, and weaknesses of the previous system compared to SAP in PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. This method of research used a descriptive qualitative type of research study. The instruments used in the research were interview, observation, and documentation. The subjects in this research were employees who worked in the human resources PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya with amount of 5 peoples. While the object of this research about the implementation of System Application and Product (SAP) on personnel administration. The results showed that use of SAP in the human resources department provides many benefit for employees in personnel management. This is verified by the results of the interview and observation stating that the current system is effective because the system is capable to display a quickly data, complete, and accurate when the data is needed. Thus, this system can help employees to complete the work on time when compared with the previous system.

Keywords: SAP, personnel administration

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi saat ini pasti dipengaruhi oleh perkembangan zaman, sehingga menuntut perusahaan agar beroperasi dan berkompetensi dengan baik. Oleh karena itu, peranan perusahaan pada sistem teknologi informasi juga dituntut untuk berubah. Dengan adanya hal tersebut, maka pelaksanaan yang harus dilakukan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas dan kualitas kegiatan perusahaan melalui pengembangan sistem agar perusahaan berperan aktif dalam mengembangkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Penggunaan sistem yang sesuai dengan perkembangan zaman juga akan menguntungkan perusahaan karena dapat mempercepat proses administrasi kepegawaian menjadi lebih efektif, efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja pegawai.

Perusahaan merupakan suatu tempat atau organisasi yang kegiatannya selalu berkaitan antara pimpinan maupun pegawainya. Perusahaan yang baik pasti memiliki keteraturan dalam memproses data-data mengenai administrasi kepegawaian. Karena di dalam administrasi kepegawaian memuat informasi mengenai data-data pegawai, analisa pekerjaan atau jabatan, pengembangan atau pelatihan pegawai, kesejahteraan pegawai, kenaikan pangkat, gaji, pensiun, dan lain sebagainya. Dengan begitu, maka perusahaan tersebut akan berkembang menjadi perusahaan besar yang memiliki kualitas yang baik. Salah satu perusahaan besar di Indonesia adalah PT KAI (Persero), PT KAI (Persero) memiliki beberapa cabang salah satunya PT KAI (Persero) Daerah

Operasi (Daop) 8 Surabaya. Saat ini PT KAI Daop 8 Surabaya telah menerapkan sistem informasi SDM (Sumber Daya Manusia) yang baru, sistem ini bernama *System Application and Product* (SAP). Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa sebelum adanya pergantian sistem, awalnya PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya menggunakan beberapa sistem antara lain: tahun 1997 menggunakan Sistem Informasi Personalia (Simpers), tahun 2000 menggunakan Sistem Informasi Pegawai Kereta Api (Sipeka), tahun 2009 menggunakan Concura HRMIS (*Human Resource Management Information System*), dan tahun 2011 sampai saat ini menggunakan SAP.

Dari berbagai sistem yang digunakan sebelum SAP ada beberapa permasalahan yang terjadi, diantaranya: pertama, *software* yang ada tidak bisa memenuhi kebutuhan *user* dan tuntutan perusahaan. Kedua, aplikasi belum mampu menyajikan laporan secara akurat dan belum bisa melakukan penelusuran data dengan baik. Ketiga, aplikasi belum di dukung dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) sehingga kinerja tidak berjalan maksimal. SOP merupakan suatu pedoman operasional yang berisikan sistem dan prosedur kegiatan perusahaan dalam memudahkan pekerjaan pegawai yang harus dijadikan sebagai dasar dalam bekerja.

Dengan didukungnya SOP maka perusahaan dapat menjadikannya sebagai panduan dasar untuk mengembangkan sistem pada bagian sumber daya manusia serta dapat mengukur kinerja pegawai sesuai standar yang

telah ditetapkan perusahaan. Keempat, aplikasi yang digunakan adalah *inhouse* (hanya bisa diakses pada satu bagian saja) dan belum teruji secara umum sehingga banyak masalah yang timbul seperti virus, *error*, dan lain sebagainya.

Permasalahan yang terjadi pada sistem, mengakibatkan masalah pada kegiatan administrasi kepegawaian yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi lambat, data yang dibutuhkan kurang terintegrasi dengan baik, proses administrasi dan pencarian data yang dibutuhkan membutuhkan waktu yang lama karena sistem sebelumnya tidak memiliki menu yang lengkap daripada sistem yang baru, serta data yang tersimpan di dalam sistem tidak dapat langsung dicetak. Oleh karena itu, PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya senantiasa melakukan pembaharuan sistem demi mencapai tujuan yang diharapkan. *System Application and Product* (SAP) merupakan produk perangkat lunak atau *software* yang berguna untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas sehari-hari salah satunya yang berkaitan dengan pengolahan data tentang sumber daya manusia atau kepegawaian.

Di dalam SAP terdiri dari sejumlah modul/aplikasi dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya. Sistem ini diharapkan akan mampu membuat perusahaan menyelesaikan masalah sebelumnya serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja pegawai dan mempercepat proses kegiatan administrasi kepegawaian. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wafi, dkk (2013) yang menjelaskan bahwa dengan adanya sistem pada administrasi kepegawaian maka perusahaan akan mudah mengolah data

pegawai serta menampilkan seluruh laporan yang dibutuhkan sehingga aktivitas harian perusahaan akan lancar. Adapun alasan peneliti memilih PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya dikarenakan perusahaan ini telah mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diraihinya, diantaranya BUMN *award* 2012 yang dinobatkan sebagai *the best of the best* BUMN, sebagai korporasi pilihan SPS (Serikat Perusahaan Pers) 2012, meraih *gold winner* untuk kategori *tactical marketing* dan *silver winner* untuk *strategical marketing* tahun 2014, sebagai *living legend company* tahun 2014, BUMN *award* 2014, HR (*Human Resource*) *excellence award* 2014, Indonesia *best CEO* 2014, dan sebagai *bronze winner* kategori *the best of state-owned enterprise inhouse magazine* 2015 (<http://www.kereta-api.co.id>). Berdasarkan penjabaran tersebut baik berdasarkan alasan maupun studi pendahuluan yang telah dilakukan penulis. Penulis tertarik untuk menganalisis tentang penerapan SAP, kelebihan SAP, dan kelemahan sistem sebelumnya pada kegiatan yang berhubungan dengan administrasi kepegawaian dengan judul penelitian “Penerapan *System Application and Product* (SAP) Pada Administrasi Kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya”.

Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan fokus penelitian sebagai berikut: 1) bagaimana penerapan *System Application and Product* (SAP) pada administrasi kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya; 2) apa saja kelebihan dari *System Application and Product* (SAP) pada

administrasi kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya; 3) bagaimana kelemahan sistem sebelumnya dibandingkan dengan *System Application and Product* (SAP) di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) penerapan *System Application and Product* (SAP) pada administrasi kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya; 2) kelebihan *System Application and Product* (SAP) pada administrasi kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya; 3) kelemahan sistem sebelumnya dibandingkan dengan *System Application and Product* (SAP) di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya.

LANDASAN TEORI

Sistem

Istilah sistem berasal dari bahasa Yunani “*systema*” yang artinya suatu keseluruhan yang kompleks yang disatupadukan (*a complex a whole put together*). Menurut McLeod, “sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan” (dalam Yakub, 2012:1). Dengan demikian sistem merupakan bagian dari suatu jaringan kerja dari prosedur dan komponen pendukung yang saling berhubungan untuk melakukan suatu kegiatan atau tujuan tertentu.

Sistem yang baik memiliki beberapa karakteristik sistem yang mempengaruhinya, diantaranya: a) fleksibel, merupakan sistem yang terstruktur dan terorganisir dengan baik, namun

sebaiknya cukup fleksibel agar lebih mudah disesuaikan dengan keadaan yang sering berubah; b) mudah diadaptasikan, yaitu sistem yang cepat mudah diadaptasikan dengan kondisi baru tanpa mengubah sistem yang lama maupun mengganggu fungsi utamanya; c) sistematis yaitu sistem yang dibuat tidak akan mempersulit aktivitas pekerjaan yang telah ada; d) fungsional yaitu sistem yang dapat membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan; e) sederhana yaitu sistem yang mudah dipahami dan dapat dilaksanakan; f) pemanfaatan sumber daya yang optimal yaitu sistem yang dirancang dengan baik akan menjadikan penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dioptimalkan pemanfaatannya (dalam Sukoco, 2007).

SAP (*System Application and Product*)

SAP (*System Application and Product*) adalah suatu *software* yang dikembangkan untuk mendukung suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara lebih efisien dan efektif. SAP juga merupakan *software Enterprise Resources Planning* (ERP), yaitu suatu *tools* IT dan manajemen untuk membantu perusahaan merencanakan dan melakukan berbagai aktivitas sehari-hari. SAP terdiri dari sejumlah modul/aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya (Seto, 2013).

Sedangkan pengertian dari modul di dalam SAP adalah suatu unit piranti lunak yang berdiri sendiri dari model, tampilan, dan pendukung lainnya (Yii, 2009). Jadi, kesimpulannya SAP merupakan suatu produk perangkat lunak atau

software yang digunakan perusahaan dalam mempermudah kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya suatu produk perangkat lunak maka pegawai tidak akan kesulitan dan lama dalam mengolah data-data yang berhubungan dengan kepegawaian ataupun yang lainnya.

SAP memiliki beberapa keuntungan diantaranya adalah: a) SAP terdiri dari sejumlah modul/aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya; b) SAP mempunyai *netweaver platform*, yang *men-support development dan software logistic*; c) SAP mempunyai ABAP atau *programmer*, yang mempermudah *developer* untuk implementasi *business logic*; d) mendukung integrasi proses bisnis perusahaan-perusahaan besar; e) semua informasi yang tersimpan di dalam SAP dapat diakses oleh bagian organisasi yang membutuhkan pada saat dibutuhkan (Seto, 2013).

Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian pada hakikatnya merupakan proses kegiatan penyelenggaraan kebijakan negara/pemerintah di bidang kepegawaian dalam rangka memperlancar pencapaian tujuan negara maupun pemerintah untuk memperlancar pemberian pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, administrasi kepegawaian merupakan suatu sistem, sesuai dengan sifat-sifat yang dimilikinya. Administrasi kepegawaian sebagai suatu sistem terdiri dari berbagai macam sub sistem antara lain: analisa pekerjaan/jabatan,

formasi pengadaan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, kewajiban, hak-hak dan disiplin serta kode etik pegawai, kesejahteraan pegawai, sumpah/janji pegawai, promosi, mutasi, demosi, cuti, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pemberhentian, pensiun, penghargaan dan sub sistem lainnya, yang selalu dipengaruhi geografi, demografi, dan faktor (Harsono, 2011).

Adapun prinsip-prinsip dalam kegiatan sistem administrasi kepegawaian yang akurat harus memuat: a) kebijakan-kebijakan pemerintah di bidang kepegawaian; b) data umum pegawai per individu; c) sistem pembinaan dan pengembangan individu pegawai; d) data gaji beserta tunjangan-tunjangan yang diterimanya; e) data keluarga dan perubahan jumlah keluarga PNS; f) penyusunan DUK (Daftar Urut Kepangkatan) dengan menggunakan standar yang berlaku; g) untuk menjaga kerahasiaan ada data kepegawaian yang tidak dapat diakses oleh unit lain (Sedarmayanti, 2007). Jadi, didalam penyelenggaraan kegiatan mengenai administrasi kepegawaian di dalam suatu sistem maka harus memuat berbagai prinsip-prinsip yang harus dipenuhi supaya data dan informasi yang tersimpan akan lengkap sesuai dengan kebutuhan kelengkapan data perusahaan.

Administrasi kepegawaian merupakan sistem, maka sifat-sifat yang dimilikinya antara lain: a) abstrak, disebut abstrak karena tidak dapat terlihat wujudnya kecuali kebijakan yang berkaitan dengan kepegawaian; b) buatan manusia (*Man Made Systems*), Suatu sistem yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan pastilah diciptakan atau dibuat oleh

manusia yang handal dalam bidangnya; c) terbuka (*Open Systems*), suatu sistem dikatakan terbuka, karena suatu sistem selalu beradaptasi sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan lingkungan; d) hidup (*Living Systems*), suatu sistem dikatakan hidup, karena sistem selalu berkembang sesuai dengan perkembangan lingkungan dan tuntutan dari masyarakat; e) kompleks, suatu sistem dikatakan kompleks, karena di dalamnya terdapat berbagai macam sub sistem yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Harsono, 2011). Berdasarkan penjabaran tersebut, maka kesimpulannya adalah setiap sistem administrasi memiliki sifat tersendiri berdasarkan kondisi dan situasi pada sistem tersebut.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Antonio dan Safriadi (2012) dalam jurnalnya yang berjudul “Rancang Bangun Sistem Informasi Administrasi Informatika (SI-ADIF)”. Subjek dalam penelitian ini adalah petugas administrasi akademik dan penelitian ini dilakukan di Fakultas Teknik Universitas Tanjungpura pada Prodi Teknik Informatika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi administrasi memberikan kemudahan kepada petugas administrasi akademik dalam mengolah data-data mahasiswa agar terintegrasi dengan baik, sistem informasi administrasi memberikan informasi data mahasiswa secara cepat dan valid, serta sistem informasi administrasi menghasilkan data berupa surat-surat, DPNA

dan grafik kelulusan kerja praktik dan tugas akhir I.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Atas Efisiensi dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terkait Pengendalian Internal Pada STIE WIDYA GAMA LUMAJANG”. Subjek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang bekerja pada STIE WIDYA GAMA terutama pada pihak yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur keuangan yaitu ketua, pembantu ketua II selaku penanggungjawab bidang administrasi umum dan keuangan, karyawan bagian keuangan, dan beberapa mahasiswa sebagai sumber pendukung. Penelitian ini dilakukan di STIE WIDYA GAMA LUMAJANG. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada organisasi maka dapat memanfaatkan *software* yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dan jika menggunakan sistem komputerisasi yang terintegrasi maka seluruh proses pendokumentasian dan pencatatan akan lebih teratur. Selain itu, organisasi tersebut harus dapat memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang lebih baik agar dapat memberikan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wafi, dkk (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian (Studi Kasus PKIS Sekar Tanjung Pasuruan)”. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai HRD (*Human Resource Department*) dan penelitian ini dilakukan di Pusat Koperasi Industri Susu (PKSI) Sekar Tanjung, Pasuruan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem

informasi kepegawaian pada PKIS Sekar Tanjung dapat membantu mengolah data pegawai yang ada serta dapat menampilkan seluruh laporan yang dibutuhkan untuk memperlancar aktivitas harian perusahaan dan laporan yang dihasilkan diharapkan membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ziemba and Oblak (2013) dalam jurnalnya yang berjudul *"Critical Success Factors for ERP Systems Implementation in Public Administration"*. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi dan penelitian ini dilakukan di gedung perwakilan pemerintah Polandia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah mengeksplorasi faktor penentu keberhasilan pada implementasi sistem ERP dalam administrasi publik. Pada instansi pemerintah serta organisasi bisnis saat ini menggunakan manajemen proses pada bisnisnya. Hal ini memungkinkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pemerintahan. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan terkait erat dengan pelaksanaan sistem informasi khususnya ERP.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja di bagian SDM PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya dengan jumlah 5 orang, terdiri dari 4 staf pelaksana SDM dan 1 *officer payroll application*. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah penerapan *System Application and Product* (SAP) pada administrasi kepegawaian.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya yang beralamat di Jalan Gubeng Masjid Surabaya 60131, Jawa Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dalam penelitian kualitatif deskriptif ini, instrumen yang paling utama digunakan adalah: 1) instrumen wawancara yaitu dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan melalui pedoman wawancara; 2) observasi yaitu dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan secara langsung dengan menggunakan lembar observasi mengenai penerapan SAP terhadap pengurusan pekerjaan pegawai bidang SDM; 3) dokumentasi yaitu digunakan untuk memperoleh data mengenai sejarah atau profil perusahaan, struktur organisasi, gambar tampilan SAP, laporan hasil pekerjaan, surat, foto pegawai, dan hal-hal lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini khususnya mengenai administrasi kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data menurut Miles dan Huberman yaitu melalui pendekatan pengumpulan data, reduksi data, *display* data, dan menarik kesimpulan/verifikasi (Mukhtar, 2013). Pada proses pengumpulan data yaitu dilakukan dengan menggunakan seperangkat instrumen yang telah disiapkan penulis guna memperoleh informasi melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk reduksi data yang dilakukan dengan memilih dan memilih serta menyederhanakan data yang terkait dengan kepentingan penelitian. Sehingga reduksi data yang dilakukan oleh penulis

berdasarkan pedoman wawancara yang melalui indikator tentang sistem, administrasi kepegawaian, dan SAP.

Sedangkan *display* atau penyajian data menggunakan diagram tulang ikan atau *fish bone* diagram. Kegunaan *display* data dalam penelitian ini adalah untuk membantu penulis dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan analisis selanjutnya berdasarkan apa yang sudah dipahami sebelumnya. Selanjutnya adalah menarik kesimpulan atau verifikasi. Penulis menyimpulkan bahwa dengan diterapkannya SAP, maka pegawai dapat bekerja dengan cepat dalam memproses pengelolaan administrasi kepegawaian dibanding menggunakan sistem sebelumnya yaitu Concura HRMIS. Sistem yang baru ini memiliki kelebihan yaitu proses penyajian datanya lebih cepat, akurat, lengkap, dan tepat sehingga sangat membantu pegawai untuk dapat bekerja dengan cepat sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Dan juga membuat pegawai untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat pada waktunya.

Untuk melakukan uji keabsahan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi merupakan teknik yang digunakan untuk menguji kepercayaan data dengan memanfaatkan hal-hal lain yang ada di luar data tersebut untuk keperluan mengadakan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah dikumpulkan (Mukhtar, 2013). Selain itu, triangulasi sumber juga berarti mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama (Sugiyono, 2014:83). Dengan demikian, yang menjadi triangulasi sumber adalah Ibu Piput Riwayati

selaku asisten manager SDM dan Bapak Achmad Romadhoni selaku *officer human resources applications*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini yaitu memadukan antara hasil yang diperoleh di lapangan dengan kajian teori serta penelitian terdahulu yang relevan. Selanjutnya penulis menganalisis fokus penelitian mengenai: 1) penerapan *System Application And Product* (SAP) pada administrasi kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya; 2) kelebihan dari *System Application And Product* (SAP); 3) kelemahan sistem sebelumnya dibandingkan dengan *System Application and Product* (SAP).

Pada proses pengurusan administrasi kepegawaian yaitu dimulai dari pencatatan data pegawai yang diterima bekerja yaitu dimulai dari pengumpulan ijazah, akte kelahiran, fotokopi KTP. Setelah data tersebut terkumpul barulah *user* melakukan *entry* data ke dalam sistem untuk mencatat data pegawai sesuai dengan data yang diberikan mulai dari nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, umur, agama, jenis kelamin, pendidikan, alamat rumah, status nikah, tanggal nikah, tanggal lulus sekolah sampai perguruan tinggi. Selanjutnya *user* akan mengisi NIPP, NIP, golongan, pangkat, serta jabatan, tahun masuk kerja pegawai, jabatan, masa kerja pegawai, sampai tahun pensiun.

Bagi pegawai yang baru masuk bekerja akan mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Tapi tidak menutup kemungkinan bagi pegawai yang sudah lama bekerja juga akan mendapat pelatihan jika perusahaan mengadakan pengembangan sistem. Proses pengadaan

pelatihan yang pertama itu harus ada usulan dari manager SDM, kemudian peserta pelatihan (pegawai) akan disuruh untuk melengkapi berkas sesuai persyaratan pegawai yang mengikuti pelatihan. Selanjutnya berkas tersebut dikirimkan ke pelaksana teknis di Bandung sebagai tempat pelatihan.

Setelah berkasnya disetujui barulah ada pemanggilan diklat atau pelatihan. Pegawai yang terpilih mendapatkan pelatihan akan mendapatkan pengajaran dan pengujian terhadap materi yang diberikan yaitu selama 3 bulan. Setelah mendapatkan pelatihan dan dinyatakan lulus maka langsung mendapatkan sertifikat dan pegawai tersebut dapat kembali bekerja serta mengaplikasikan teori dan praktik yang sudah di dapat melalui kegiatan pelatihan. Adapun hal yang harus dilakukan pegawai setelah kembali dari pelatihan yaitu harus memberikan fotokopi sertifikat pelatihan kepada pegawai SDM untuk dilakukan pencatatan ke dalam sistem. Pencatatan yang dilakukan *user* HR adalah dengan men-*scan* data kemudian melakukan entry data terkait dengan nilai dan tanggal pelatihan.

Kemudian proses pengangkatan jabatan, hal pertama yang dilakukan adalah melihat dari golongan dan jabatan lalu mengajukan usulan kepada manager SDM. Setelah itu manager mempersiapkan rencana mutasi dan membuat rancangan pengangkatan jabatan. Selanjutnya berkas tersebut diserahkan ke manager Humasda untuk ditandatangani berkasnya. Setelah itu berkasnya diserahkan ke atasan tertinggi di Daop 8 yang dikenal sebagai wakil kepala atau *Deputy Executive Vice President (Deputy EVP)* dan kepala tertinggi atau dikenal sebagai

Executive Vice President (EVP) untuk dilakukan persetujuan dan penandatanganan. Selanjutnya berkas tersebut dikirim ke kantor pusat untuk disetujui oleh masing-masing direksi dan setelah disetujui berkasnya dikirim ke kantor daerah dan pegawai tersebut menjalankan tes wawancara dan psikotes ketika pegawai tersebut lolos maka berkasnya akan diproses ke dalam SAP yaitu dengan memasukkan data ke dalam menu mutasi.

Setelah data sudah dimasukkan ke dalam SAP maka langsung dapat mencetak SK mutasi yang dilakukan oleh *user* HR. Dari hasil cetakan tersebut kemudian ditandatangani oleh manager SDM sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan untuk pengurusan penggajian setiap *user* HR di daerah setiap bulannya harus melakukan transaksi gaji dan NPWP yang dibatasi dari tanggal 1 sampai 20. Dalam hal penggajian, disesuaikan dengan golongan, beban kerja, dan jabatan pegawai. Untuk gaji pokok antara semua pegawai sama yang membedakan adalah tunjangan. Pegawai administrasi tunjangannya sedikit jika dibandingkan dengan masinis yang tunjangannya banyak dikarenakan beban pekerjaannya berat. Setelah melakukan transaksi gaji dan memasukkan ke dalam sistem. Maka sistem langsung dikunci dan diambil alih oleh kantor pusat untuk diproses dan diterbitkan nota permintaan dana. Setelah nota permintaan dana diterbitkan maka nota tersebut mendapat persetujuan dan penandatanganan oleh atasan. Kemudian gaji langsung ditransfer ke nomor rekening masing-masing pegawai.

Sedangkan untuk urusan pensiun, jika pegawai yang bersangkutan telah mencapai usia maksimal yaitu 56 tahun. Maka pegawai tersebut

harus mengurus berkas untuk mengajukan pensiun. Setelah berkas administrasinya dilengkapi barulah berkas tersebut dikirim ke kantor pusat untuk ditindaklanjuti. Setelah mendapat persetujuan pensiun dari direksi kemudian berkas tersebut dikirim kembali ke daerah untuk segera dilakukan pencatatan ke dalam SAP. Bagi pegawai pensiunan dari ex PNS akan mendapat surat pengantar BKN sedangkan PNS murni dan pegawai Perum akan langsung dicetak SK pensiun yang sudah ditandatangani oleh direksi.

Dengan semakin berkembangnya teknologi membuat proses administrasi di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya semakin berjalan dengan baik dan teratur karena setiap pengurusan administrasinya selalu dicatat ke dalam SAP. Dengan adanya pemanfaatan dari SAP, maka akan mempermudah pengelolaan dan pengurusan administrasi kepegawaian bagi pegawai SDM untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wafi, dkk (2013) yang menjelaskan bahwa, “dengan adanya sistem pada administrasi kepegawaian maka perusahaan akan mudah mengolah data pegawai serta menampilkan seluruh laporan yang dibutuhkan sehingga aktivitas harian perusahaan akan lancar”.

Berdasarkan hal tersebut, juga sesuai dengan teori menurut McLeod dan Schell mengenai karakteristik sistem salah satunya tentang karakteristik sistem yang fungsional dijelaskan bahwa, “sistem yang efektif harus dapat membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan” (dalam Sukoco, 2007). Dalam perkembangan teknologi informasi saat ini,

menuntut perusahaan untuk lebih berkompetensi dan mengembangkan sistem yang digunakan sesuai dengan perkembangan zaman sehingga pengolahan data pegawai lebih cepat dan efektif. Adanya pergantian sistem yang baru ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar perusahaan. Faktor dari dalam perusahaan disebabkan karena pada saat sebelum menggunakan SAP, perusahaan menggunakan sistem yang bernama Concura HRMIS (*Human Resource Management Information System*) pada tahun 2009. Dan sistem ini hanya bertahan sampai 2 tahun saja. Sistem Concura HRMIS memiliki kelemahan dalam hal pengurusan dan pengolahan data bagi bidang administrasi kepegawaian. Sistem tersebut juga kurang memenuhi kebutuhan pegawai bidang SDM dan tujuan perusahaan. Kelemahan pada sistem tersebut membuat kinerja pegawai semakin lambat karena sistemnya mudah terkena virus dan terjadi *error* ketika digunakan.

Sedangkan faktor dari luar perusahaan adalah dengan mencontoh perusahaan kereta api di luar negeri yang sudah sukses menggunakan sistem yang bernama SAP. Tak hanya perusahaan kereta api di luar negeri yang sudah menggunakan SAP. Dan beberapa perusahaan dalam negeri yang bergerak di bidang selain kereta api yang juga sudah menggunakan SAP. Penggunaan sistem ini pun sudah teruji keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai karena memiliki kelengkapan menu dan kemanannya terjamin.

Dengan adanya hal tersebut, pada tahun 2011 PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya beralih menggunakan sistem yang bernama SAP agar mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini

penulis melakukan wawancara dan observasi guna mengetahui keadaan perusahaan setelah menerapkan SAP. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yang menjadi triangulasi sumber dan narasumber pada subjek penelitian dapat disimpulkan bahwa penggunaan SAP sudah dianggap sesuai dan mendukung kebutuhan pegawai SDM ke depannya yaitu dalam hal pengelolaan data dan pengambilan data kepegawaian. Sistem ini juga mudah diadaptasikan dan mudah dipahami pegawai karena menu-menu yang ada di dalamnya sudah *familiar* dan juga sebelum digunakan secara serentak pegawai mendapat pelatihan paling lama 3 bulan dan paling cepat adalah 3 minggu di Kota Bandung, Jawa Barat.

Dalam hal pengecekan data pegawai menjadi lebih mudah dan cepat karena tampilan menu-menunya sangat terperinci, data yang tersimpan bisa langsung dicetak. Sehingga pegawai tidak perlu memerlukan waktu yang lama untuk mengecek data pegawai. Selain itu sistem ini juga sangat cepat dan lengkap dalam hal penyajian, pengambilan, serta pengolahan data. Kriteria sistem yang cepat dan lengkap menurut pendapat pegawai SDM adalah pegawai tidak perlu lagi membuka berkas-berkas di dalam map untuk mencari data-data yang penting karena di dalam sistem SAP sudah bisa mencatat semua hal mengenai kepegawaian secara lengkap. Sedangkan dalam hal pengurusan proses mutasi menggunakan sistem yang baru ini dapat diproses selama 5 menit saja, berbeda dengan sistem yang digunakan sebelumnya yaitu memerlukan waktu yang cukup lama sekitar 1 minggu untuk pengurusannya.

Keberhasilan dari penerapan sistem ini juga tidak terlepas dari adanya jaringan internet yang baik dan kemampuan sumber daya manusia yang berkompeten. Dengan demikian, penerapan SAP dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan cepat dalam mengolah data kepegawaian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Antonio dan Safriadi (2012) yang menunjukkan bahwa sistem informasi administrasi memberikan kemudahan kepada petugas administrasi dalam mengolah data-data agar terintegrasi dengan baik, sistem informasi administrasi memberikan informasi data secara cepat dan valid.

Berdasarkan hal tersebut juga sesuai dengan teori mengenai karakteristik sistem menurut McLeod dan Schell yaitu sebuah sistem yang baik memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) fleksibel merupakan sistem yang terstruktur dan terorganisir dengan baik, namun sebaiknya cukup fleksibel agar lebih mudah disesuaikan dengan keadaan yang sering berubah; (2) mudah diadaptasikan yaitu sistem yang baik juga harus cepat mudah diadaptasikan dengan kondisi baru tanpa mengubah sistem yang lama maupun mengganggu fungsi utamanya; (3) sistematis yaitu sistem yang dibuat tidak akan mempersulit aktivitas pekerjaan yang telah ada; (4) fungsional yaitu harus dapat membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan; (5) sederhana yaitu sebuah sistem seharusnya lebih sederhana sehingga lebih mudah dipahami dan dilaksanakan; (6) pemanfaatan sumber daya yang optimal yaitu sistem yang dirancang dengan baik akan menjadikan penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi dapat

dioptimalkan pemanfaatannya (dalam Sukoco, 2007). Jadi, sistem yang baik memiliki beberapa macam karakteristik yang diharapkan agar pengguna atau *user* bisa lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Penerapan SAP juga tidak terlepas dari pengaruh penggunaan sistem yang sebelumnya. Sistem yang digunakan perusahaan sebelumnya adalah sistem Concura HRMIS (*Human Resource Management Information System*) yaitu sebuah aplikasi perangkat lunak atau *software* yang digunakan untuk mengelola urusan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini hanya digunakan perusahaan dengan jangka waktu selama 2 tahun karena sistem ini memiliki banyak kelemahan yang menjadikan *user* HR kesulitan dan memerlukan waktu yang lama untuk proses pengolahan data kepegawaian.

Kelemahan dari sistem concura HRMIS diantaranya: (1) tampilan menu yang tidak lengkap; (2) sistem concura HRMIS tidak terintegrasi atau terhubung dengan pegawai di bagian lain dan kantor pusat atau yang dikenal dengan *inhouse*; (3) tingkat keamanan sistem concura HRMIS yang tidak terjamin karena belum sistem ini belum teruji secara umum sehingga terdapat masalah yang timbul seperti virus dan *error*; (4) *software* tidak bisa memenuhi kebutuhan *user* dan tuntutan perusahaan; (5) *software* belum mampu menyajikan laporan secara akurat dan belum bisa melakukan penelusuran data dengan baik; (6) *software* belum didukung dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) sehingga

kinerja tidak berjalan maksimal; (7) terdapat peluang untuk penyalahgunaan sistem informasi oleh *vendor* misalnya pembajakan atau pembocoran informasi perusahaan; (8) *vendor* tidak memahami kebutuhan sistem dalam perusahaan; (9) relatif sulit melakukan perbaikan dan pengembangan sistem karena pengembangan perangkat lunak dilakukan oleh *vendor*, sedangkan perusahaan umumnya hanya terlibat sampai rancangan kebutuhan sistem.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2013) yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada organisasi maka dapat memanfaatkan *software* yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dan jika menggunakan sistem komputerisasi yang terintegrasi maka seluruh proses pendokumentasian dan pencatatan akan lebih teratur. Selain itu, organisasi tersebut harus dapat memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang lebih baik agar dapat memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan mengganti dan mengembangkan sistem yang baru yaitu SAP agar dapat memanfaatkan *software* yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jadi, sistem yang sebelumnya menunjukkan banyak kelemahan dibandingkan dengan sistem yang digunakan saat ini yaitu SAP, SAP sangat banyak manfaatnya walaupun menurut pendapat pegawai sistem ini juga untuk kedepannya perlu ada pembaharuan lagi supaya tidak ketinggalan zaman. Hal ini sesuai teori mengenai sifat sistem administrasi kepegawaian yaitu: (1) abstrak yaitu sistem yang tidak dapat terlihat wujudnya kecuali kebijakan yang

berkaitan dengan kepegawaian; (2) buatan manusia yaitu suatu sistem diciptakan atau dibuat oleh manusia yang handal dalam bidangnya; (3) terbuka yaitu suatu sistem yang selalu beradaptasi sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan lingkungan, (4) hidup yang merupakan sistem yang selalu berkembang sesuai dengan perkembangan lingkungan dan tuntutan dari masyarakat; (5) kompleks yaitu suatu sistem dikatakan yang di dalamnya terdapat berbagai macam sub sistem yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Harsono, 2011).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai penerapan *System Application and Product* (SAP) pada administrasi kepegawaian di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya telah menerapkan SAP yang berfungsi sebagai pengolahan dan pengurusan administrasi kepegawaian pada bagian SDM. Penerapan sistem ini mampu mendukung dan menyelesaikan masalah yang terjadi pada penggunaan sistem sebelumnya. Penggunaan sistem yang baru ini mampu mempercepat pengolahan dan penyajian data yang lebih akurat dan tepat sehingga pegawai tidak perlu membuka berkas-berkas lagi. Di dalam penerapan sistem ini juga tidak terlepas dari faktor dari luar dan dalam perusahaan yang ingin mencapai tujuan dan target perusahaan kedepannya yaitu senantiasa mengembangkan

dan memperbaharui sistem yang digunakan agar aktivitas dan kinerja pegawai semakin baik; 2) Dalam penerapan SAP secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik dan juga memberikan manfaat kepada *user* dalam proses pengelolaan administrasi kepegawaian. Semoga dengan adanya sistem yang baru ini perusahaan juga lebih memperhatikan pemeliharaan dan pengembangan terhadap sistem untuk kedepannya. Selain itu perusahaan juga memiliki pegawai SDM yang berkompeten dalam urusan pengelolaan administrasi kepegawaian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran mengenai penerapan SAP yaitu sebagai berikut: 1) Dengan adanya penerapan sistem yang baru ini, semoga kedepannya ada penambahan pegawai yang dapat membantu *officer HR applications* dalam meng-*entry*, meng-*update*, meng-*edit*, dan mengelola data sehingga tidak menghabiskan waktu yang cukup lama; 2) Walaupun hanya pegawai khusus yang dapat meng-*entry*, meng-*update*, meng-*edit*, dan mengelola data seperti tugas *officer HR applications*. Diharapkan pegawai yang lain juga banyak belajar tentang hal seperti itu agar kedepannya dapat lebih menguasai perkembangan teknologi informasi saat ini; 3) Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan jaringan intranet yang baik sehingga dapat menciptakan kecepatan dan kemudahan dalam pengelolaan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Harianto dan Safriadi, Novi. 2012. *Rancang Bangun Sistem Informasi Administrasi Informatika (SI-ADIF)*, (Online), Vol. 4, No. 2, (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=32932&val=2337>, diakses 26 Januari 2015).
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- [Http://www.kereta-api.co.id](http://www.kereta-api.co.id), diakses 17 Februari 2015.
- Luthfiah, Fitwi. 2011. *Penelitian Kualitatif (Metode Pengumpulan Data)*, (Online), (<http://fitwiethayalisi.wordpress.com/teknologi-pendidikan/penelitian-kualitatif-metode-pengumpulandata/>, diakses 5 Februari 2015).
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi.
- Ningrum, Pratiwi Nindya. 2013. *Analisis Atas Efisiensi dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terkait Pengendalian Internal Pada STIE WIDYA LUMAJANG*, (Online), Vol. 2, No. 2, (<http://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/viewFile/327/318>, diakses 28 April 2015).
- Nurbaity, Siti. 2010. *Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) Berbasis Web (Studi Kasus: Subbag Administrasi Kepegawaian Pusat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Program Studi Teknik Informatika)*. Skripsi diterbitkan. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Seto, Bagus Dwi. 2013. *Definisi SAP (System Application and Product in data processing)*, (Online), (<http://bagusdwisetoblogspot.com/2013/04/definisi-sap-system-application-and.html>, diakses 5 Februari 2015).
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Wafi, Rokhmad Fadhlul, Wuriyanto Tutut, dan Tony Soebijono. 2013. *Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian (Studi Kasus PKIS Sekar Tanjung Pasuruan)*, (Online), Vol. 2, No. 2, (<http://jurnal.stikom.edu/index.php/jsika/article/view/225/150>, diakses 5 Februari 2015).

Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yii. 2009. *Modul*, (Online),
([http://www.yiiframework.com/
License/](http://www.yiiframework.com/License/)), diakses 24 Februari 2015.

Ziemba, Ewa and Oblak, Iwona. 2013. *Critical
Success Factors for ERP Systems
Implementation in Public Administration*,
(Online), Volume 8,
([http://www.ijikm.org/Volume8/IJIKMv8p
001-019ZiembaFT85.pdf](http://www.ijikm.org/Volume8/IJIKMv8p001-019ZiembaFT85.pdf), diunduh 9
Februari 2015).

