

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi adalah suatu proses perubahan dan peningkatan sistem dan proses pengelolaan dalam birokrasi untuk mencapai efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi. Reformasi birokrasi dilakukan sebagai bentuk usaha dari pemerintah untuk mewujudkan *good governance*, yaitu pemerintahan yang bertanggung jawab, transparan, dan akuntabel. Hal ini melibatkan perubahan dalam organisasi, prosedur, regulasi, dan sistem manajemen untuk memastikan bahwa birokrasi bekerja dengan efisien, efektif, dan akuntabel. Beberapa langkah yang diambil dalam reformasi birokrasi meliputi peningkatan transparansi, modernisasi sistem dan teknologi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan pengembangan mekanisme kontrol dan akuntabilitas.

Menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, reformasi birokrasi yang strategis dalam membangun sumber daya Aparatur Negara yang profesional dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sosial. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 bahwa reformasi birokrasi diyakini perlu dilakukan di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Cara untuk mewujudkan reformasi birokrasi salah satunya adalah dengan mengakselerasi penggunaan dukungan teknologi informasi secara intensif dan masif. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat bagi seluruh organisasi merupakan sebuah inovasi atau terobosan baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan adanya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dapat mengubah bagaimana cara organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, memberikan kontribusi pada semua aspek perubahan struktural dan fungsional, serta dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas.

Saat ini transformasi digital menjadi topik penting yang tidak bisa diabaikan. Transformasi digital dalam sebuah organisasi memainkan peran yang penting bagi dalam mengubah pola pikir, cara kerja, dan budaya dalam menggunakan teknologi. Perubahan tersebut berdampak pada pelayanan publik yang makin optimal. Indonesia sendiri saat ini sedang bergerak menuju transformasi digital. Pemerintah telah menyiapkan *roadmap* transformasi digital 2021–2024 yang mempunyai 4 (empat) pilar utama, yakni pembangunan infrastruktur secara masif, harmonisasi regulasi untuk memperkuat ekosistem digital, serta pelatihan digital bagi Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam hal ini Prof. Agus Pramusinto, selaku Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menyatakan bahwa transformasi digital mengubah cara lama dengan sistem baru yang serba cepat dan tanpa terbatas. Pencapaian ini membutuhkan kerjasama antara pemerintah, sektor privat, dan masyarakat. Transformasi digital menyangkut kesiapan sumber daya manusia ASN dalam iklim yang serba digital. Kemajuan teknologi telah membuka peluang bagi lembaga-lembaga untuk

mendapatkan, memproses, dan menyampaikan informasi dengan lebih cepat dan tepat.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab SDM merupakan kunci dari keberhasilan dalam suatu organisasi. Keberadaan SDM memiliki peran dalam memprakarsai dan mengambil keputusan yang dapat menentukan keberlangsungan hidup organisasi, untuk itu banyak organisasi yang menempuh berbagai cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Dukungan sumber daya manusia dan teknologi informasi harus dimajukan secara bersamaan dan terintegrasi.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, maka ditetapkanlah pedoman perencanaan tenaga kerja yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dengan mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja dan mencegah terjadinya kesalahan dalam informasi penempatan tenaga kerja, dan hubungan kerja.

Saat ini, salah satu bentuk pengembangan TIK yang telah dikembangkan dan digunakan oleh berbagai organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia adalah *electronic human resource management* (e-HRM). Fokus dari e-HRM adalah menggabungkan semua mekanisme dan isi e-HRM

dengan informasi dan teknologi terkini untuk meningkatkan proses sumber daya manusia dengan cara yang lebih efektif, efisien, transparan dan terintegrasi.

Dasar hukum yang digunakan dalam pengembangan sistem informasi *electronic Human Resource Management* (e-HRM) berlandaskan pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) No. 22/PRT/M/2017 tentang sistem pengelolaan kepegawaian secara elektronik di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Tujuan Peraturan Menteri ini adalah sebagai panduan atau pedoman bagi seluruh ASN dan pengelola kepegawaian dalam mengelola kepegawaian yang meliputi seluruh kegiatan manajemen ASN melalui e-HRM.

Terealisasinya aplikasi berbasis web dan digital, yang selanjutnya dinamakan e-HRM ini beriringan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi khususnya pada Sekretariat Jenderal di Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana (BKO) sebagai bagian dari kegiatan administrasi kepegawaian, sehingga proses kepegawaian menjadi cepat, tepat dan terkini dengan cara memindahkan proses manual ke elektronik. Yang terlibat dalam konteks ini ialah ASN yang berada di seluruh unit kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), sehingga dapat mempercepat pembangunan sumber daya aparatur yang berintegrasi tinggi.

Penerapan sistem e-HRM (*electronic human resource management*) di Kementerian PUPR diharapkan dapat membantu beberapa hal diantaranya: meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM, mempermudah akses

informasi dan laporan tentang SDM, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM, mempermudah rekrutmen dan seleksi karyawan baru, mendukung proses pelatihan dan pengembangan karir karyawan, serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar departemen dalam pengelolaan SDM.

Namun, meskipun ada harapan akan efisiensi dan efektivitas yang diterapkan dalam pengelolaan SDM, kenyataannya bisa berbeda. Beberapa hal yang dapat menjadi penyebab perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam implementasi sistem E-HRM antara lain:

1. Masalah teknis seperti integrasi sistem dan database.
2. *Resistance to change* dari staf yang terbiasa dengan sistem manual.

Oleh karena itu, penerapan sistem e-HRM harus dilakukan dengan melibatkan semua *stakeholder* dan melalui tahapan yang benar dan terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENERAPAN SISTEM *ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (E-HRM) DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Sistem *electronic Human Resource Management* (e-HRM) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Republik Indonesia (PUPR RI) ?
2. Apakah Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Sistem *electronic Human Resource Management* (e-HRM) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Republik Indonesia ?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai diantaranya adalah :

1. Untuk mendeskripsikan serta menganalisis Penerapan Sistem *electronic Human Resource Management* (e-HRM) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Republik Indonesia.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Sistem *electronic Human Resource Management* (e-HRM) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penulisan

Pada bab ini peneliti akan memaparkan apa saja manfaat teoritis dan manfaat praktis pada penelitian ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkolerasi dengan *electronic Human Resource Management (e-HRM)*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam menerapkan *electronic Human Resource Management (e-HRM)* serta peningkatan fungsi Sumber Daya Manusia melalui sistem e-HRM.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisikan mengenai gambaran secara rinci pada penelitian ini. Secara garis besar penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing bab secara ringkas dapat diterapkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah yang memicu dilakukannya penelitian ini, dilanjutkan dengan rumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan mengenai penelitian terdahulu yang relevan, uraian teori yang berkaitan dengan konsep manajemen, manajemen sumber daya manusia sektor publik, manajemen publik, pelayanan publik, dan *electronic Human Resource Management (e-HRM)*, serta kerangka teori.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan oleh penulis untuk melakukan penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, fokus penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai sejarah organisasi, struktur organisasi, wewenang dan tanggung jawab, permasalahan yang dihadapi, analisis kebutuhan informasi, serta usulan solusi untuk pemecahan masalah–masalah yang dihadapi.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan serta saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat obyektif. Sedangkan saran menyertakan jalan keluar untuk mengatasi permasalahan dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup penelitian.

