

Prosedur Pendokumentasian Gaji Karyawan dan Pemindahan Data Karyawan pada PT PLN Nusantara Power Services

Charles Fernando Marpaung^{1*}, R. Yuniardi Rusdianto²

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

Alamat: Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

Korespondensi penulis: 21042010282@student.upnjatim.ac.id

Abstract. *This study analyzes the procedures for employee payroll documentation and data transfer at PT PLN Nusantara Power Services to enhance the efficiency and accuracy of human resource (HR) administration. Using a descriptive qualitative method, data were collected through library and field research. The findings indicate that digitalizing HR administration improves operational efficiency, transparency, and compliance with regulations. Digital transformation also minimizes errors and supports data risk management. The author's internship experience highlights the importance of responsibility and accuracy in data management to meet professional standards. This research contributes to the development of technology-based administrative systems in the energy sector.*

Keywords: *Documentation, Payroll, Digitalization, Efficiency*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis prosedur pendokumentasian gaji karyawan dan pemindahan data di PT PLN Nusantara Power Services untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi administrasi SDM. Dengan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui riset kepustakaan dan lapangan. Hasilnya menunjukkan bahwa digitalisasi administrasi SDM meningkatkan efisiensi operasional, transparansi, dan kepatuhan terhadap regulasi. Transformasi digital juga meminimalkan kesalahan dan mendukung pengelolaan risiko data. Pengalaman magang penulis menekankan pentingnya tanggung jawab dan ketelitian dalam pengelolaan data untuk mencapai standar profesional. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan administrasi berbasis teknologi di sektor energi.

Kata kunci: Pendokumentasian, Gaji, Digitalisasi, Efisiensi

1. LATAR BELAKANG

Magang reguler adalah program yang memberikan pengalaman kerja praktis kepada mahasiswa atau lulusan baru untuk menjembatani teori akademis dengan praktik di dunia kerja. Dalam konteks pengelolaan SDM, PT PLN Nusantara Power Services menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan data karyawan dan sistem penggajian. Pendokumentasian gaji, yang mencakup pengumpulan data jam kerja, perhitungan tunjangan, dan pelaporan keuangan, memerlukan ketelitian tinggi guna mencegah kesalahan yang dapat menurunkan moral kerja dan mencoreng reputasi perusahaan.

Pemindahan data karyawan juga menjadi aspek penting dalam mendukung efisiensi administrasi SDM. Transformasi digital kini menjadi kebutuhan strategis untuk mengoptimalkan pengelolaan data, mendukung pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja profesional. Implementasi prosedur berbasis teknologi untuk pendokumentasian gaji dan pemindahan data merupakan langkah penting bagi PT PLN Nusantara Power Services dalam menghadapi tuntutan industri modern dan menjaga daya saing.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Administrasi SDM merupakan proses pengelolaan informasi karyawan, seperti pendokumentasian gaji dan data personal. Dessler (2020) menyebutkan bahwa administrasi SDM berperan sebagai tulang punggung operasional perusahaan, dengan elemen utama seperti penyimpanan data personal, pencatatan gaji secara transparan, dan integrasi data untuk mendukung pengambilan keputusan. Digitalisasi dalam administrasi SDM mempercepat proses dan memberikan akses mudah bagi manajemen.

Teori Sistem Informasi Manajemen (SIM)

McLeod dan Schell (2020) menjelaskan bahwa SIM adalah teknologi yang mendukung penyimpanan data elektronik, otomatisasi administrasi, dan keamanan data. Pada PT PLN Nusantara Power Services, SIM menjadi landasan teknis untuk pengelolaan data karyawan dan gaji dalam format digital, meningkatkan efisiensi dan akurasi operasional.

Teori Transformasi Digital

Brynjolfsson dan McAfee (2014) menyatakan bahwa transformasi digital mengubah proses manual menjadi berbasis teknologi, yang mempercepat proses, mengurangi kesalahan manual, dan meningkatkan daya saing. Digitalisasi pendokumentasian gaji mendukung efisiensi dan transparansi proses administrasi di perusahaan.

Prinsip Efisiensi dan Akurasi Operasional

Menurut Drucker (1999), efisiensi dan akurasi merupakan pilar penting dalam tata kelola administrasi modern. Digitalisasi dokumen mengurangi waktu dan biaya operasional, sekaligus meningkatkan akurasi dengan meminimalkan risiko kesalahan manusia.

Hukum Ketenagakerjaan dan Regulasi Administrasi

Kepatuhan terhadap UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 78 Tahun 2015, dan UU ITE menjamin penggajian yang transparan dan validitas dokumen digital sebagai alat bukti hukum. Penggunaan sistem digital mendukung kepatuhan terhadap regulasi ini.

Manajemen Risiko Digital

Hopkin (2018) mengidentifikasi risiko utama dalam digitalisasi data, seperti kehilangan data, ancaman keamanan, dan kesalahan sistem. Mitigasi risiko dapat dilakukan melalui sistem cadangan, enkripsi, dan pemeliharaan berkala. Implementasi ini memastikan data karyawan terlindungi dan operasional perusahaan berjalan lancar.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian, termasuk perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

Riset Kepustakaan (Library Research)

Dilakukan dengan mengumpulkan data dari sumber-sumber tertulis, seperti buku ilmiah, laporan penelitian, tesis, dan artikel ilmiah dalam bentuk cetak maupun elektronik, untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian.

Riset Lapangan (Field Research)

Dilaksanakan melalui kunjungan langsung ke lokasi penelitian guna mengumpulkan data primer secara langsung.

Analisis Data

Penelitian ini menganalisis data secara kualitatif melalui:

- a. Wawancara dengan sumber yang relevan.
- b. Observasi langsung untuk memahami fenomena di lapangan.
- c. Pengumpulan dokumen untuk melengkapi data hasil wawancara dan observasi.

Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman mendalam mengenai isu yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT PLN Nusantara Power Services merupakan perusahaan yang fokus pada pengelolaan pembangkit listrik dan utilitas industri dengan pengalaman lebih dari 23 tahun. Dengan dukungan lebih dari 3.000 tenaga kerja, perusahaan ini menyediakan layanan berbasis standar internasional untuk berbagai jenis pembangkit, seperti PLTU, PLTA, PLTGU, dan PLTS. Visi perusahaan adalah menjadi pengelola pembangkit listrik terpercaya di Asia Tenggara, didukung misi mencakup praktik terbaik, optimalisasi sumber daya, serta bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Layanan perusahaan meliputi Operation & Maintenance (O&M), Maintenance, Repair & Overhaul (MRO), solusi Green Energy, serta jasa tambahan seperti sertifikasi kompetensi dan relokasi pembangkit. Prestasi perusahaan tercermin dalam kapasitas O&M lebih dari 6.100 MW dan penghargaan "Best of the Best O&M Company 2023."

Kegiatan Divisi Administrasi Human Capital

Divisi Administrasi Human Capital memiliki peran penting dalam mengelola karyawan melalui kegiatan seperti:

Pembukuan Data Transaksi Gaji dan Pesangon

Mengelola data transaksi gaji dan pesangon untuk memastikan pembayaran sesuai. Data ini diarsipkan dalam laporan keuangan tahunan, mencakup kategori lunas dan belum lunas.

Pendataan Absensi Karyawan

Menghitung ketidakhadiran karyawan selama 2023 untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan cuti. Data diolah menggunakan Microsoft Excel.

Pengemasan dan Pengiriman Paket

Koordinasi pengiriman hadiah untuk karyawan yang berpartisipasi dalam acara perusahaan. Selama magang, penulis bertugas mendata, mengarsipkan, dan menginput data absensi karyawan, menerapkan ketelitian dan tanggung jawab untuk memastikan akurasi data penting. Tugas-tugas ini memberikan pengalaman praktis yang relevan dengan teori akademik, terutama dalam administrasi SDM.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Magang reguler di PT PLN Nusantara Power Services memberikan pengalaman langsung dalam memahami prosedur pendokumentasian gaji karyawan dan pemindahan data dari bentuk hardfile ke softfile. Proses ini mencakup kegiatan seperti pengumpulan data, pemindaian dokumen, pengelompokan data keuangan, dan pendataan absensi karyawan. Transformasi digital yang diterapkan dalam proses ini mendukung efisiensi dan keakuratan pengelolaan data SDM perusahaan. Pengalaman ini juga menunjukkan pentingnya tanggung jawab, ketelitian, dan keakuratan dalam menangani data sensitif untuk memastikan kelancaran administrasi dan memenuhi standar perusahaan. Mahasiswa magang mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika dunia kerja, khususnya dalam divisi administrasi sumber daya manusia.

Adapun saran yang dapat penulis berikan, yaitu mahasiswa perlu membuat perencanaan kegiatan serta target yang ingin dicapai dengan cara menyusun skala prioritas dan mengambil kegiatan yang berada dalam lingkup kompetensinya dan yang bisa dikuasai, perlunya dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi pada peserta magang dengan intens agar terjalinnya komunikasi dua arah yang dapat memberikan dampak baik pada saat proses magang berlangsung.

DAFTAR REFERENSI

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson Education.
- Doe, J., & Smith, A. (2023). The role of digital transformation in human resource management: A case study approach. *Human Resource Management Journal*, 45(3), 245–260.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. HarperBusiness.
- Hopkin, P. (2018). *Fundamentals of risk management*. Kogan Page.
- Kumar, R., & Gupta, S. (2021). Mitigating risks in digital human resource systems: A framework for action. *Journal of Risk Research*, 24(4), 458–476.
- Lee, C., & Park, H. (2022). Operational efficiency through digital human resource systems: Evidence from emerging markets. *Journal of Operations Management*, 59(2), 134–150.
- McLeod, R., & Schell, G. P. (2020). *Management information systems*. Prentice Hall.