
**PENERAPAN *ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
(eHRM) DI BAGIAN TATA USAHA BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI
BENGAWAN SOLO**

Emi Nurhayati¹, Hery Sawiji², Patni Ninghardjanti³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: eminurhayatong@gmail.com herysawiji@staff.uns.ac.id
buning@fkip.uns.ac.id*

Abstract

The objectives of the research are to know: (1) implementation of Electronic Human Resources Management (eHRM) in the the administration department of Bengawan Solo River Area Central Center. (2) faced obstacle in the implementation of eHRM in the administration department of Bengawan Solo River Area Central Center. (3) efforts to solve the obstacle in the implementation of eHRM in the administration department of Bengawan Solo River Area Central Center. The research used to qualitative research method. The sources of data were informants, events and places, and documents. The technique of collecting data used observation, interview, and document analysis. The technique of validiting data used source and method triangulation. The data were analyzed by interactive model. The results of the research showed that: (1) implementation eHRM information system give convenience to manage and access personnel information, give time and cost efficiency, and guarantee the transparency in every personnel process. (2) the obstacle in implementing eHRM is technical constraint in server which manage centrally and the limitation of human resources ability in eHRM operation. (3) the effort to solve the obstacle in eHRM implementation is coordination among verifcator 1, verifcator 2, verifcator 3 and accompaniment for personnel had obstacle in eHRM operation.

Keywords: eHRM, human resource management, information system

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi memerlukan berbagai sumber daya salah satunya SDM. Keberadaan SDM berperan dalam memprakarsai dan membuat keputusan yang menentukan kelangsungan hidup organisasi, sehingga SDM memiliki peran utama bagi keberhasilan organisasi ditunjang dengan sumber daya keuangan, fisik, dan teknologi. Pentingnya manajemen SDM dan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, maka ditetapkan pedoman perencanaan tenaga kerja bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dengan mengoptimalkan pendayagunaan tenaga kerja dan mencegah terjadinya kesalahan pada informasi, penempatan tenaga kerja, dan hubungan kerja (Rivai, 2013: 13).

Manajemen yang baik di setiap fungsinya diperlukan guna menjamin terlaksananya kegiatan organisasi yang efektif dan efisien pada berbagai unit kerja. Organisasi yang berada dalam lingkup pemerintahan segala kegiatan penyelenggaraan negara dan pembangunannya digerakkan oleh pegawai, sehingga peran pegawai sangat

penting guna mencapai kepuasan pelayanan publik. Adanya perkembangan teknologi dan komunikasi yang dimanfaatkan untuk menunjang kinerja, maka peran SDM menjadi faktor utama bagi keberhasilan organisasi (Dwiyanto, 2011: 109).

Perkembangan teknologi membuka peluang bagi instansi untuk memperoleh, mengolah, dan memberi informasi secara lebih cepat dan tepat. Pemanfaatan teknologi komunikasi dalam lingkungan pemerintahan salah satunya direalisasikan dengan penyelenggaraan teknologi informasi dan komunikasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) yang diatur dalam Peraturan Menteri PUPR Republik Indonesia Nomor 17/PRT/M/2016.

Penyelenggaraan TIK bertujuan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi komunikasi secara efektif, efisien,

Bentuk tindak lanjut terhadap realisasi penyelenggaraan teknologi informasi dan komunikasi di pemerintahan yaitu dengan peluncuran berbagai sistem informasi *e-Government*, salah satunya *Electronic Human Resource Management* (eHRM) yang berlandaskan pada Peraturan Menteri PUPR Nomor

22/PRT/M/2017 tentang sistem pengelolaan kepegawaian secara elektronik di Kementerian PUPR. eHRM adalah sistem informasi yang memberikan kemudahan kepada semua pegawai di lingkungan Kementerian PUPR untuk dapat memantau dan mengelola data kepegawaian masing-masing. eHRM digunakan oleh bagian Tata Usaha subbag Kepegawaian di BBWS Bengawan Solo untuk menunjang proses administrasi ketatausahaan. Peluncuran sistem informasi *e-Government* merupakan bagian pemanfaatan teknologi dalam upaya meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas pemerintah dalam rangka penerapan *Good Corporate Governance*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arenawati (2012) menjelaskan bahwa eHRM memberikan efisiensi waktu dan biaya yang digunakan dalam berbagai kegiatan organisasi terutama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Selain itu, eHRM memberikan transparansi dan mempermudah karyawan dalam mengakses data yang berhubungan dengan data pribadi dan informasi mengenai gaji, data pribadi, pelatihan, dan lainnya. Penerapan eHRM meningkatkan kecepatan arus informasi dan kinerja organisasi sehingga mampu

mengoptimalkan pengembangan dan produktivitas karyawan.

Penerapan eHRM perlu direncanakan dengan baik untuk menghindari munculnya permasalahan dan meminimalkan hambatan bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Maniviannan (2013) menunjukkan adanya dampak negatif jika eHRM tidak diterapkan dengan perencanaan yang matang. Hambatan dalam penerapan eHRM berupa hambatan teknis yaitu jaringan internet, rumitnya pengoperasian sistem, perbedaan pengetahuan individu dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan fasilitas organisasi yang kurang memadai untuk menerapkan eHRM. Mencegah terjadinya kesalahan saat pengoperasian, pedoman penggunaan eHRM ditulis dalam buku Panduan eHRM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia 2016.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat pegawai yang tidak mampu mengoperasikan eHRM. Penerapan eHRM bertujuan mendukung pelaksanaan *e-Government* dan meningkatkan efisiensi kerja terutama bagi subbag kepegawaian di bagian tata usaha sebagai pengelola data karyawan lingkungan BBWS Bengawan Solo. Namun, dalam realitanya sebagian karyawan

yang tidak mampu mengelola datanya masing-masing kemudian melimpahkannya ke sub bagian kepegawaian sehingga tugas karyawan bagian tata usaha khususnya sub bagian kepegawaian menjadi terlalu banyak. Permasalahan lain berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu karyawan tidak dapat mengelola maupun memperbaiki ketika terjadi kendala teknis pada eHRM sehingga pekerjaan menjadi tertunda.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Bengawan Solo. Penelitian dilaksanakan pada Januari hingga Desember 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode yang bersifat interaktif meliputi wawancara dan observasi, dan bersifat noninteraktif berupa pengamatan, analisis isi dokumen, dan arsip Jenis data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder. Sumber data pada penelitian ini antara lain informan atau narasumber, tempat dan peristiwa, dan dokumen.

Teknik pengambilan subjek penelitian ini

menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Informan kunci yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu Kepala Subbag Kepegawaian BBWS Bengawan Solo. Pemilihan Kepala Subbag Kepegawaian sebagai informan kunci didasari atas beberapa pertimbangan, yaitu informan memahami tentang masalah yang diteliti, informan selaku verifikator tingkat unit kerja yang memahami dan terlibat langsung dalam penerapan dan penggunaan eHRM, dan informan bersedia memberi informasi terkait masalah yang diteliti. Tahap selanjutnya pada teknik *snowball sampling*, informan yang dipilih kemudian menunjuk informan lain selaku pengelola eHRM yang dirasa lebih mengetahui terkait masalah yang diteliti dan mampu memberi informasi.

Teknik uji validitas data yang digunakan pada penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan metode.. Informasi diperoleh dari beberapa sumber anatara lain Kepala Subbagian Kepegawaian selaku verifikator I, karyawan subbag kepegawaian selaku pengelola eHRM, dan karyawan BBWS Bengawan Solo selaku pengguna eHRM. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terkait penerapan eHRM. Dokumen yang dianalisis antara lain arsip data pegawai, Permen

PUPR RI Nomor 17/PRT/M/2016, Permen PUPR RI Nomor 22/PRT/M/2017, Panduaan eHRM Kementerian PUPR RI 2016.

Analisis data model interaktif terdiri dari empat komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan *Electronic Human Resource Management (eHRM)* di Bagian Tata Usaha Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

Penerapan eHRM di BBWS Bengawan Solo merupakan bentuk dukungan pelaksanaan e-government dengan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan kepegawaian. Penerapan eHRM didasarkan pada Peraturan Menteri PUPR Nomor 22/PRT/M/2017 tentang sistem pengelolaan kepegawaian secara elektronik di Kementerian PUPR. Dasar hukum penerapan eHRM mengatur beberapa lingkup yang berkaitan dengan proses penerapannya antara lain:

1. Tugas dan wewenang
Pengelolaan kepegawaian secara elektronik dilaksanakan oleh Pejabat Pengelola eHRM yang dibantu oleh

Administrator dan Verifikator berjenjang yang seluruhnya ditunjuk oleh Menteri.

2. Sarana dan prasarana
Penyediaan dan pemeliharaan sarana merupakan tanggung jawab dan wewenang Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian meliputi sistem jaringan komputer, jaringan internet, dan server. Pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan prasarana merupakan tanggung jawab dan wewenang Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana, Sekretariat Jenderal Kementerian meliputi sistem informasi eHRM dan perangkat lunak lainnya yang ditempatkan di Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian.
3. Data dan informasi kepegawaian
Paling kurang memuat data riwayat hidup, data riwayat pendidikan, data riwayat jabatan dan pangkat, data riwayat penghargaan, data riwayat gaji, data riwayat pelatihan, data penilaian prestasi kerja, surat keputusan, data

- kompetensi, dan data keluarga.
4. Mekanisme pelaksanaan pengelolaan eHRM
Mekanisme pelaksanaan pengelolaan eHRM meliputi pengumpulan data dan dokumen kepegawaian, verifikasi perubahan data, penyimpanan dan pemutakhiran data serta dokumen pendukung, pengolahan dan penyajian data.
 5. Kerahasiaan data
Pejabat pengelola eHRM, administrator eHRM, dan verifikator eHRM bertanggung jawab atas kebenaran, keamanan data, informasi kepegawaian dan dilarang memberikan informasi kepegawaian ke pihak lain tanpa seizin pejabat yang berwenang.
 6. Pembinaan evaluasi dan pelaporan
Pejabat pengelola eHRM melakukan pembinaan meliputi sosialisasi penggunaan eHRM dan peningkatan kompetensi Administrator dan verifikator eHRM.
Penerapan eHRM di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo berpedoman pada Peraturan Menteri PUPR Nomor 22/PRT/M/2017

yang di dalamnya berisi bahwa sistem pengelolaan kepegawaian berbasis elektronik bertujuan menciptakan transparansi, efektivitas dan efisiensi, dan terbangunnya kepedulian dan tanggung jawab PNS Kementerian dengan ikut melakukan perubahan dan verifikasi mandiri terhadap data kepegawaiannya. Pada setiap pelaksanaannya BBWS Bengawan Solo selalu berpedoman pada dasar hukum, namun karyawan pada tingkat unit kerja tetap menemui kendala. Misal pembinaan meliputi sosialisasi telah dilaksanakan sesuai regulasi namun tidak ditindaklanjuti secara optimal sehingga informasi tidak tersampaikan sepenuhnya kepada seluruh karyawan. Meski menemui kendala dalam penerapannya, BBWS Bengawan Solo telah melakukan upaya agar semua penerapan eHRM dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tahap persiapan penerapan eHRM di BBWS Bengawan Solo meliputi desain sistem informasi, biaya, infrastruktur dan jaringan, dan kesiapan SDM. Hal ini

sesuai dengan pendapat Kamuri (2017) bahwa proses persiapan penerapan eHRM meliputi survey analisis kebutuhan kerja setiap bagian, perencanaan konsep atau desain sistem informasi yang akan digunakan, infrastruktur dan jaringan, perencanaan anggaran, dan perluasan informasi dan mempersiapkan SDM yang ada. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Arenawati (2012) yang menyebutkan langkah-langkah persiapan penerapan eHRM antara lain persiapan biaya, ketersediaan infrastruktur, ketersediaan jaringan, desain sistem, perangkat hukum, dan persiapan SDM.

Prosedur pengelolaan data pegawai dalam eHRM mencakup proses input data, verifikasi, dan output berupa penyajian informasi kepegawaian. Proses input data dilakukan oleh karyawan secara mandiri dengan akun masing-masing berupa pengisian data pegawai serta melampirkan dokumen pendukung. Selanjutnya proses verifikasi data dilakukan secara berjenjang oleh verifikator tingkat Unit Kerja, Unit

Organisasi, dan Biro Kepegawaian untuk memastikan kevalidan dan keaslian data. Data yang telah diverifikasi akan tersimpan disajikan dalam eHRM dan dapat digunakan oleh pimpinan untuk keperluan proses kepegawaian. Informasi kepegawaian disajikan dalam eHRM dan dapat dilihat oleh masing-masing pegawai.

Hal ini sesuai dengan Permen PUPR No.22/PRT/M/2017 Pasal 12 bahwa mekanisme pelaksanaan pengelolaan eHRM meliputi:

1. Sinkronisasi data kepegawaian;
2. Pendataan PNS Kementerian;
3. Pendaftaran PNS;
4. Proses manajemen PNS;
5. Pengumpulan/penghimpunan data dan dokumen/arsip kepegawaian;
6. Verifikasi perubahan data kepegawaian;
7. Penyimpanan dan pemutakhiran data serta dokumen pendukung/arsip kepegawaian Kementerian; dan
8. Pengolahan dan penyajian data. Adanya sistem informasi eHRM dalam

pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM memberi dampak positif bagi karyawan dan pimpinan di lingkungan BBWS Bengawan Solo. Penerapan eHRM memberi kemudahan dalam mengelola dan mengakses informasi kepegawaian, memberi efisiensi waktu dan biaya, dan menjamin transparansi pada setiap proses kepegawaian.

Manfaat penerapan eHRM ini sesuai dengan pendapat Tabiu (2013) bahwa kehadiran eHRM mempermudah karyawan untuk mengakses informasi mengenai tugas dan kewajiban, serta mengakses data dan memproses data yang berhubungan dengan data-data pribadi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Kamuri (2017) bahwa eHRM yang diterapkan memberikan peningkatan kualitas kerja, memperlancar proses kerja serta memberikan penghematan waktu serta biaya dalam berbagai kegiatan yang ada.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa penerapan eHRM telah berjalan dengan semestinya dan selaras dengan landasan hukum yang mengatur, namun dalam keberjalanan ke depannya perlu adanya pembinaan dan evaluasi.

Pembekalan secara menyeluruh perlu dilakukan agar informasi tersampaikan ke seluruh karyawan. Evaluasi secara berkala diperlukan sebagai acuan dalam perbaikan tata pengelolaan sistem informasi.

B. Kendala dalam Penerapan eHRM di Bagian Tata Usaha Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan oleh instansi guna menunjang segala kegiatan manajemen sumber daya manusia melalui penerapan eHRM. Meskipun telah melalui tahapan persiapan, namun dalam kenyataannya penerapan eHRM menemui beberapa kendala. Dari data yang dikumpulkan, peneliti menemukan kendala yang menghambat penerapan eHRM di BBWS Bengawan Solo antara lain:

1. Gangguan Server

Berdasarkan Permen PUPR RI No.22/PRT/M/2017 Pasal 17 disebutkan bahwa penyediaan dan pemeliharaan sarana berupa jaringan komputer, jaringan internet, dan server menjadi tanggung jawab dan wewenang Pusat Data dan Teknologi

Informasi Kementerian. Hal tersebut sebelumnya juga telah diatur dalam Permen PUPR RI No.17/PRT/M/2016 Pasal 5 bahwa penyediaan data *center* yang dilakukan Kementerian dalam penyelenggaraan *e-Government* dikelola oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi Kementerian.

Server eHRM dikelola secara terpusat untuk menjamin keamanan data, namun hal tersebut juga menimbulkan hambatan bagi pegawai ketika terjadi gangguan. Server yang sedang mengalami error atau perbaikan mengakibatkan data hilang dan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan di eHRM sehingga pekerjaan menjadi tertunda.

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa pengelolaan server yang dilakukan secara terpusat sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan. Meskipun pemusatan server sesuai dengan regulasi, namun tetap menimbulkan kendala bagi unit kerja saat server mengalami gangguan. Proses pelaporan yang

dilakukan secara berjenjang dan proses perbaikan yang cukup lama mengakibatkan pekerjaan karyawan menjadi tertunda dan menimbulkan risiko beberapa data karyawan yang baru saja diperbarui hilang sehingga harus dilakukan *upload* ulang data.

2. Keterbatasan Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mengoperasikan eHRM

Sosialisasi dan proses adaptasi diperlukan ketika suatu organisasi memutuskan untuk menerapkan suatu sistem baru. Sosialisasi dan peningkatan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan pedoman Permen PUPR RI No.22/PRT/M/2017 Pasal 18 bahwa pembinaan berupa sosialisasi dan peningkatan kompetensi diberikan kepada Pejabat Pengelola eHRM, Administrator eHRM, dan Verifikator eHRM.

BBWS Bengawan Solo memiliki SDM yang beragam dan memiliki kemampuan beradaptasi dengan teknologi yang berberda-beda. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan

oleh peneliti di lapangan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterbatasan untuk mengoperasikan eHRM membutuhkan pendampingan dari karyawan lain bahkan cenderung melimpahkan pekerjaan ke karyawan lain sehingga dapat menghambat pekerjaan karyawan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas.

Sosialisasi eHRM di BWBS Bengawan Solo dilaksanakan sesuai pedoman, namun menimbulkan kendala karena tidak dilaksanakan secara menyeluruh kepada semua pegawai. Keterbatasan kemampuan SDM di BBWS Bengawan Solo dalam mengoperasikan eHRM dapat disebabkan karena kurangnya sosialisasi sehingga berdampak pada kurangnya informasi terkait sistem informasi yang diterapkan

Kendala keterbatasan kemampuan pengoperasian eHRM juga disebabkan oleh kurangnya adaptasi dan pengetahuan terkait TIK serta kuatnya budaya lama yaitu kebiasaan bekerja secara manual. Kuatnya kebiasaan bekerja

secara manual mengakibatkan sebagian karyawan tidak memanfaatkan eHRM untuk mengelola data pribadinya sehingga tidak mampu mengoperasikan eHRM karena kurangnya pengetahuan terhadap sistem informasi tersebut.

Hal ini sesuai dengan pendapat Pattil (2013) dari hasil penelitiannya bahwa masalah atau dampak negatif dalam penerapan eHRM oleh organisasi disebabkan oleh kurangnya sosialisasi penggunaan yang berdampak pada pengetahuan personal.

C. Upaya-upaya yang Dilakukan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo Untuk Mengatasi Hambatan dalam Penerapan eHRM

Penerapan eHRM tidak selalu berjalan namun tetap menemui suatu hambatan. Kenyataan penerapan eHRM di lapangan sering menunjukkan bahwa perlu adanya upaya yang tepat untuk mengatasi hambatan sehingga tujuan dapat tercapai seperti yang diharapkan. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan

Solo untuk mengatasi hambatan dalam penerapan eHRM antara lain:

1. Koordinasi Antara Verifikator I, Verifikator II, dan Verifikator III

Kelancaran penerapan eHRM perlu diupayakan agar tujuan yang diterapkan tercapai sesuai harapan. Upaya untuk mencapai keberhasilan penerapan eHRM telah dilakukan oleh BBWS Bengawan Solo, namun dalam keberjalanannya masih menemui kendala teknis pada server.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kendala berupa gangguan server tidak dapat diatasi dengan perbaikan atau pengelolaan secara mandiri oleh unit kerja karena keterbatasan wewenang, namun BBWS Bengawan Solo telah melakukan upaya untuk meminimalkan kendala tersebut.

Upaya yang dilakukan yaitu dengan menjalin koordinasi berjenjang antara verifikator I, II, dan III. Koordinasi yang dilakukan secara berjenjang dilaksanakan

sesuai dengan dasar hukum yang dijadikan pedoman. Upaya tersebut dilakukan untuk mengurangi dampak akibat kendala teknis karena mengingat pentingnya komponen sarana prasarana tersebut dalam mendukung pelaksanaan fungsi manajemen.

2. Pendampingan Kepada Karyawan yang Mengalami Kendala

Pengoperasian eHRM

Dalam mengatasi hambatan keterbatasan kemampuan SDM dalam mengoperasikan eHRM, pihak BBWS Bengawan Solo telah berupaya melakukan pendampingan dan sosialisasi kepada karyawan yang mengalami kendala. Sosialisai diberikan kepada perwakilan dari masing-masing bagian yang ditunjuk sebagai fasilitator atau Pelaksana Administrasi (PA).

Setelah sosialisasi kemudian pendampingan dilakukan oleh karyawan yang ditunjuk sebagai fasilitator

kepada karyawan lain dalam masing-masing bagiannya.

Pendampingan dan sosialisasi dalam penerapan eHRM ini diharapkan agar penyebaran informasi dapat tersampaikan secara merata dan nantinya semua pihak dapat menggunakan eHRM dalam menunjang proses kepegawaian seperti yang diharapkan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di lapangan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya sistem informasi eHRM dalam pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM memberi dampak positif bagi karyawan dan pimpinan di lingkungan BBWS Bengawan Solo.

Penerapan eHRM memberi kemudahan dalam mengelola dan mengakses informasi kepegawaian, memberi efisiensi waktu dan biaya, dan menjamin transparansi pada setiap proses kepegawaian.

Penerapan eHRM di BBWS Bengawan Solo merupakan bentuk dukungan pelaksanaan *e-government* dengan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan kepegawaian. Penerapan eHRM didasarkan

pada Peraturan Menteri PUPR Nomor 22/PRT/M/2017 tentang sistem pengelolaan kepegawaian secara elektronik di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Tahap persiapan penerapan eHRM di BBWS Bengawan Solo meliputi desain sistem informasi, biaya, infrastruktur dan jaringan, dan kesiapan sumber daya manusia. Prosedur pengelolaan data pegawai dalam eHRM mencakup proses input data, verifikasi, dan output berupa informasi kepegawaian. Output eHRM dimanfaatkan untuk menunjang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berupa perencanaan, pengendalian, pengembangan, dan kompensasi.

Saran yang diberikan oleh peneliti kepada kepala bagian tata usaha hendaknya berkoordinasi dengan kepala sub bagian kepegawaian selaku verifikator 1 dan karyawan BBWS Bengawan Solo untuk pelaksanaan *inhouse training* guna memastikan informasi terkait eHRM dapat tersampaikan ke seluruh karyawan. Penyediaan database pada tingkat verifikator 1 atau unit kerja diharapkan dapat dirancang untuk menanggulangi kehilangan data saat terjadi gangguan server.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arenawati (2012). Efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dalam birokrasi melalui EHRM. *Jurnal Administrasi Publik*. 3 (1), 44-55.
- Dwiyanto, A. (2011). *Manajemen Pelayanan Publik (Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kamuri, K.J. (2017). Electronic human resource management: inovasi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (analisis penerapan e-HRM pada PT Telkom wilayah Kupang-NTT). *Journal of Management (SME'S)*. 4 (1), 33-52.
- Peraturan Menteri PUPR Republik Indonesia Nomor 17/PRT/M/2016 tentang penyelenggaraan teknologi informasi dan komunikasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- Peraturan Menteri PUPR Republik Indonesia Nomor 22/PRT/M/2017 tentang sistem pengelolaan kepegawaian secara elektronik di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tabiu, A. & Nura, A. (2013). Assessing the Effects of Electronic Human Resource Management (EHRM) Practices On Employee Job Performance: A Study Of Usmanu Danfofiyo University Sukoto. *Journal of Bussiness Studies Quarterly* 2013. 5(2). 1-14.
- Manivannan, S.K. (2013). Employee satisfaction for eHRM. *International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*. 2(1). 09-22.