

IMPLEMENTASI *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* DALAM AKTIVITAS SUMBERDAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PT. PG. KREBET BARU, MALANG)

Disusun Oleh:

Ferninda Novitasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Dosen Pembimbing

Nadiyah Hirfiyana Rosita, SE., MM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to understand how the implementation process of The Human Resource Information System in HR activities at PT. PG Kreet Baru, Malang. The type of research used is qualitative research with a case study approach. Researchers used source triangulation analysis and theoretical triangulation in data validity testing. The results of this study indicate that not all HR activities at PT. Kreet Baru, Malang which includes; HR planning, career development, employee appraisal, compensation, and dismissal of employees using HRIS. HR activities that use HRIS with the IKM system are compensation activities, but in the system, there are only two functions that are useful for providing information to the company, namely the function of overtime information and attendance information. Therefore, the researcher advised the company that the improvement of the IKM system was immediately followed up so that compensation management in the company would be maximized. In addition, the implementation of HRIS should be applied to all HR activities within the company, so that the management of HR within the company is maximized.

Keyword: Implementation, HRIS, HR Activity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana proses implementasi *Human resource Information System* dalam aktivitas Sumberdaya Manusia di PT. PG Kreet Baru, Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti menggunakan analisis triangulasi sumber dan triangulasi teori dalam uji keabsahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua aktivitas Sumberdaya Manusia di PT. Kreet Baru, Malang yang meliputi; perencanaan sumberdaya manusia, pengembangan karir, penilaian karyawan, pemberian kompensasi, dan pemberhentian karyawan menggunakan HRIS. Aktivitas Sumberdaya Manusia yang menggunakan HRIS dengan sistem IKM adalah aktivitas pemberian kompensasi, namun didalam sistem tersebut hanya dua fungsi yang bermanfaat untuk memberikan informasi bagi perusahaan yaitu fungsi informasi lembur dan informasi absensi. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan bahwa perbaikan sistem IKM segera ditindaklanjuti, sehingga pengelolaan kompensasi di perusahaan lebih maksimal. Selain itu, Implementasi HRIS sebaiknya diterapkan pada semua aktivitas Sumberdaya Manusia dalam perusahaan tersebut, sehingga pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam perusahaan tersebut lebih maksimal.

Kata Kunci: Implementasi, HRIS, Aktivitas Sumberdaya Manusia

1. Pendahuluan

Dewasa ini perkembangan bisnis semakin meningkat, sehingga masing-masing perusahaan diharuskan untuk terus melakukan inovasi-inovasi baru agar bisnis yang dijalankan dapat tetap bertahan dan terus berkembang. Keberadaan perusahaan yang tetap eksis dalam persaingan bisnis tidak lepas dari peran aktif sumberdaya manusia, karena manusia merupakan perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu sumberdaya manusia harus dikelola secara tepat dan efisien agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan.

Pengelolaan sumberdaya manusia secara tepat dan cepat dapat dilakukan melalui penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS). Rivai (2010) menjelaskan bahwa *Human Resource Information System* adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumberdaya manusia.

Penggunaan HRIS di dalam perusahaan dapat mempercepat informasi yang akan

digunakan manajemen puncak untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat (Jayanti, 2013). Jahan (2014) menyebutkan bahwa penggunaan HRIS dapat memperlancar proses komunikasi dan juga dapat menghemat biaya serta dapat merubah paradigma dalam organisasi yang semula tradisional menjadi terfokus pada strategi perusahaan. Mahapa, dkk (2012) menyebutkan bahwa penggunaan HRIS juga dapat membantu dalam hal menyediakan informasi yang akan digunakan untuk mengambil keputusan dalam aktivitas rekrutmen dan seleksi, namun tidak hanya itu saja tetapi juga terkait penggabungan data kedalam strategi yang berskala besar.

PT. PG. Kribet Baru, Malang merupakan perusahaan bergerak di bidang agrobisnis berbasis tebu yang menggunakan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam mengelola aktivitas sumberdaya manusia yang meliputi; Perencanaan Sumberdaya Manusia, Perekrutan, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberian Kompensasi, hingga proses Pemberhentian Karyawan. Tetapi tidak semua aktivitas sumberdaya manusia pada perusahaan tersebut

menggunakan HRIS. HRIS yang digunakan pada PT. PG. Kribet Baru, Malang adalah IKM yaitu Informasi Kepegawaian Mandiri. Implementasi IKM ini berkaitan dengan aktivitas kompensasi tetapi tidak semua fungsi yang ada pada sistem IKM tersebut tersaji dan memberikan informasi. Oleh sebab itu dengan menggunakan penelitian kualitatif dan pendekatan studi kasus, peneliti bermaksud untuk menggali lebih mendalam lagi informasi terkait **“Implementasi *Human Resource Information System* dalam Aktivitas Sumberdaya Manusia”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana proses Implementasi *Human Resource Information System* dalam aktivitas Sumberdaya Manusia di PT. PG. Kribet Baru, Malang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. PG Kribet Baru, Malang adalah sebagai berikut:

1. Memahami Aktivitas Sumberdaya Manusia yang ada di PT. PG. Kribet Baru, Malang.
2. Memahami proses Implementasi *Human Resource Information System* dalam

aktivitas Sumberdaya Manusia yang diterapkan di PT. PG Kribet Baru, Malang.

3. Memahami kendala-kendala implementasi *Human Resource Information System* dalam aktivitas Sumberdaya Manusia yang diterapkan di PT. PG. Kribet Baru, Malang.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan di masa mendatang untuk menentukan kebijakan terkait Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam aktivitas SDM di PT. PG . Kribet Baru, Malang.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin meneliti dengan tema yang sama dan dapat dijadikan acuan perbandingan di masa yang akan datang tentang Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam aktivitas SDM pada objek penelitian.

2. Landasan Teori

Sinambela (2017) mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses

pendayagunaan seluruh sumberdaya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ardana, dkk (2012) mendefinisikan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses dalam pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut manajer sumberdaya manusia harus terus berupaya dalam mengelola SDM untuk mendapatkan dan menghasilkan tenaga kerja yang efektif bagi perusahaan. Hal tersebut dapat diperoleh melalui aktivitas sumberdaya manusia.

Rivai (2009) menyebutkan bahwa aktivitas sumberdaya manusia merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan. Adapun aktivitas Sumberdaya Manusia adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan Sumberdaya manusia

Wether dan Davis (1989) dalam Sutrisno (2016) Mengemukakan bahwa perencanaan sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi

permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi diwaktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.

2. Perekrutan

Perekrutan merupakan suatu proses untuk mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2016).

3. Seleksi

Sinambela (2017) mengartikan bahwa seleksi merupakan suatu proses pemilihan calon pekerja yang paling memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengisi kekosongan pekerjaan

4. Pengembangan dan Pelatihan SDM

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Sedangkan pelatihan lebih diarahkan untuk memperbaiki penggunaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja dalam waktu yang relatif singkat (Martoyo, 2007).

5. Pengembangan Karir

Rivai (2009) mendefinisikan pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam mencapai karir yang diinginkan.

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu (Kasmir, 2016)

7. Kompensasi

Koesmono (2016) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang strategis didalam perusahaan dalam mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas demi terciptanya produktivitas yang tinggi.

8. Pemberhentian Karyawan

Mangkunegara (2013) mengartikan bahwa pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja baik untuk sementara maupun untuk selamanya, yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan pegawai atau karena hendak pihak perusahaan.

Simamora (2004) mengartikan bahwa *Human Resource Information System* adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan,

menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh organisasi tentang sumberdaya manusia, aktivitas sumberdaya manusia, dan karakteristik organisasinya.

Rivai (2010) menyebutkan bahwa untuk memastikan HRIS telah bekerja bagi organisasi harus memenuhi kriteria yang melibatkan dua isu kunci yaitu antara lain:

1. Pelatihan pemakai

Pelatihan pemakai bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dan pemakai lainnya dilatih secara benar dalam memanfaatkan sistem informasi sumberdaya manusia didalam perusahaan, sehingga *Human Resource Information System (HRIS)* dapat digunakan dengan baik oleh seluruh karyawan dan pemakai lainnya.

2. Mengaitkan strategi-strategi dan keputusan-keputusan.

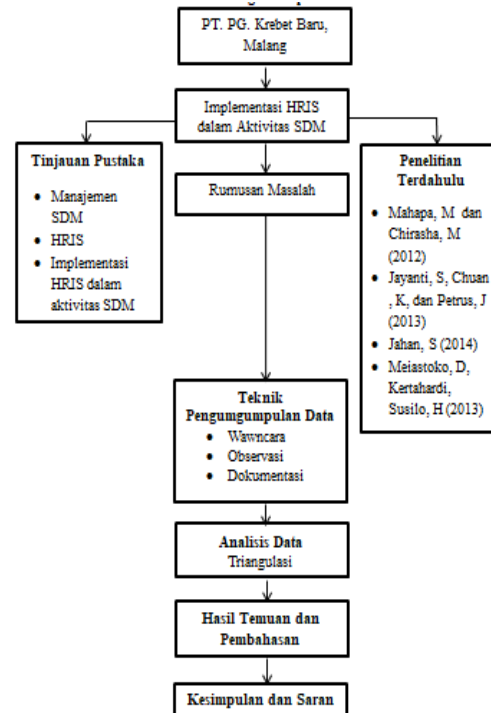
Sistem yang ada harus dapat membantu perusahaan untuk memberikan informasi bagi perusahaan sebagai dasar mengambil keputusan dalam mencapai strategi yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Usman (2002) implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem implementasi bukan sekedar aktivitas

tetapi suatu kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan kegiatan. Sedangkan menurut Setiawan (2004) menjelaskan bahwa implementasi merupakan perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif. Implementasi *Human Resource Information System* dalam aktivitas sumberdaya manusia merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan dari *Human Resource Information System* (HRIS) yang menghimpun informasi terkait aktivitas sumberdaya manusia. Informasi yang dimaksud adalah informasi yang mencakup seluruh aktivitas sumberdaya manusia seperti, perencanaan sumberdaya manusia, perencanaan kepegawaian, perekrutan, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, hubungan karyawan, pemisahan karyawan dengan perusahaan dan aktivitas SDM lainnya yang dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan secara cepat.

Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: *Peneliti*, 2018

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus berusaha untuk menggali informasi dibalik peristiwa yang dibahas. Informasi yang dimaksud adalah tentang implementasi *Human Resource Information System* dalam Aktivitas Sumberdaya Manusia.

Lokasi Penelitian

PT. PG Krebet Baru, Malang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis berbasis tebu dan

terletak di Jl. Bululawang No. 10 Kribet, Bululawang, Malang, Jawa Timur

Informan Penelitian

Ibu Triyas Wulandari Iswah karyawan bagian SDM di PT.PG. Kribet Baru, Malang sebagai informan kunci, sedangkan informan pendukung adalah Bapak Andri karyawan bagian penggajian. Peneliti menentukan satu informan pendukung yaitu hanya karyawan bagian penggajian karena dalam pembahasan penelitian ini aktivitas Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan implementasi HRIS adalah pemberian kompensasi karyawan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer didapat melalui hasil wawancara secara langsung dari informan penelitian, sedangkan data sekunder didapat melalui buku, jurnal, *website*, artikel, dan berbagai penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

Observasi Penelitian observasi yang dilakukan adalah melalui observasi langsung yang mana peneliti memahami secara terperinci dari implementasi *Human*

Resource Information System (HRIS) dalam aktivitas SDM pada PT. PG Kribet Baru, Malang. Tujuannya peneliti dapat mendeskripsikan sebuah implementasi HRIS dalam aktivitas SDM dalam perusahaan tersebut.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara mendalam. Menurut Afrizal (2016) Wawancara mendalam adalah wawancara tanpa alternatif pilihan jawaban dan dilakukan untuk mendalami informasi dari serorang informan. Tujuannya adalah dapat mengetahui secara mendalam tentang persepsi dan pengalaman masing-masing informan terkait implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam aktivitas SDM di PT. PG Kribet Baru, Malang.

Dokumentasi Metode dokumentasi dilakukan adalah untuk mendukung penelitian terkait topik implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam aktivitas SDM pada PT. PG. Kribet Baru, Malang Oleh sebab itu dokumen yang mungkin didapat adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan topik tersebut.

Metode Analisis Data

Tahap yang dapat dilakukan dalam melakukan analisis data model interaktif adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data idealnya dilakukan ketika penelitian masih berupa konsep atau *draft* sampai peneliti telah mendapatkan data yang cukup untuk diproses dan dianalisis.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (*Script*) yang akan dianalisis.

3. Display Data

Display Data merupakan proses mengelola data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas (yang sudah disusun alurnya dalam tabel akumulasi tema) kedalam suatu matriks kategorisasi sesuai tema-tema yang sudah dikelompokkan dan dikategorikan, serta memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana yang disebut subtema yang diakhiri dengan pemberian kode dari subtema tersebut sesuai dengan verbatim wawancara yang sebelumnya telah dilakukan.

4. Kesimpulan/verifikasi

Kesimpulan pada penelitian kualitatif lebih mengarah kepada jawaban dari

pertanyaan peneliti yang diajukan sebelumnya yaitu menjelaskan dari pertanyaan apa dan bagaimana.

Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi yaitu triangulasi sumber dan juga triangulasi sumber.

4. Hasil Penelitian

Aktivitas SDM yang ada diobjek penelitian

Aktivitas SDM yang ada pada PT. PG. Kribet Baru, Malang adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumberdaya Manusia

Perencanaan sumberdaya manusia merupakan perkiraan kebutuhan pada keadaan sekarang dan masa yang akan datang. Perencanaan SDM di PT. PG. Kribet Baru, Malang dilaksanakan pada awal tahun berdasarkan evaluasi tahun sebelumnya. Perencanaan perekrutan pada perusahaan tersebut dimulai dengan melakukan proses Analisis Kebutuhan Kerja untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Hasil analisis tersebut digunakan dasar untuk menentukan jenis perekrutan apa yang dapat dilakukan.

Perencanaan SDM untuk aktivitas pelatihan di PT. PG. Kribet Baru, Malang dilakukan pada setiap tahunnya

yaitu dengan cara memberikan memo kepada semua bagian di dalam perusahaan untuk menentukan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Ada dua jenis pelatihan yang biasa dilakukan oleh perusahaan, yaitu pelatihan rutin dan pelatihan tidak rutin. Pelatihan rutin dilakukan melalui metode *refreshment* (pengingatan kembali). Selain itu perusahaan juga melaksanakan pelatihan tidak rutin, namun perusahaan terlebih dahulu melihat apakah pelatihan rutin perlu dilakukan atau tidak.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan di dalam perusahaan. Pengembangan Karir di PT. PG. Kribet Baru, Malang belum dilaksanakan secara maksimal, karena pengelolaan SDM masih dalam tahap perbaikan. Perkembangan karir saat ini hanya sebatas melihat masa kerja karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu

3. Penilaian Karyawan

Penilaian karyawan merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian karyawan di PT. PG. Kribet Baru, Malang, dilakukan secara manual yaitu dengan menggunakan blanko penilaian. Oleh sebab itu pada tahun 2018 perusahaan tersebut melakukan perbaikan dalam hal penilaian karyawan menjadi lebih sistematis dan terkendali.

4. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi ditentukan oleh status karyawan yang bersangkutan. Penentuan besarnya gaji untuk karyawan pimpinan besarnya gaji tidak dipengaruhi oleh proses absensi, sedangkan untuk karyawan tidak tetap besarnya gaji dipengaruhi oleh proses absensi. Pada kondisi saat ini aktivitas kompensasi merupakan aktivitas SDM yang berkaitan dengan implementasi *Human Resource Information System* di PT. PG. Kribet Baru, Malang. Oleh sebab itu, pembahasan terkait HRIS pada perusahaan tersebut akan selalu berhubungan dengan pengelolaan kompensasi.

5. Pemberhentian Karyawan

Pemberhentian karyawan merupakan lepasnya hubungan kerja secara resmi dari kesatuan atau organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Salah satu

bentuk pemberhentian karyawan adalah pensiun. PT, PG. Kreet Baru, Malang melakukan proses pensiun dilihat dari masa kerja karyawan yang bersangkutan.

Implementasi HRIS pada Objek penelitian

Implementasi HRIS pada PT, PG. Kreet Baru, Malang menggunakan sistem IKM yaitu sistem Informasi Kepegawaian Mandiri, tetapi belum semua fungsi yang ada disistem tersebut dapat memberikan informasi. Adapun fungsi sistem IKM adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Absensi

Pengelolaan Absensi pada PT. PG. Kreet Baru, Malang dimulai melalui proses karyawan datang, kemudian melakukan absensi menggunakan *Finger Print*. Setelah itu bagian SDM melakukan pengelolaan data hasil *Finger Print* yang kemudian diinput menjadi *database* untuk diinformasikan pada sistem IKM (Informasi Kepegawaian Mandiri). pengelolaan absensi ini juga menjadi dasar bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki status karyawan tidak tetap.

2. Pengelolaan Cuti

Pengelolaan cuti pada PT. PG Kreet Baru, Malang masih dilakukan secara manual yaitu dengan mengisi *form* pengajuan cuti. Setelah mengisi *form* tersebut karyawan yang bersangkutan meminta legalitas cuti kepada kepala bagian. Kemudian kepala bagian memberikan legalitas cuti ketika karyawan yang bersangkutan hari untuk melihat cuti sisa cuti yang ada. *Data base* cuti harus dikelola dengan baik oleh PT. PG. Kreet Baru, Malang. Hal ini dikarenakan, hasil dari pengelolaan cuti tersebut dijadikan dasar dalam perhitungan kompensasi cuti yang diterima oleh karyawan.

3. Pengelolaan Lembur

Lembur merupakan tambahan beban kerja kepada karyawan yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Proses lembur pada PT. PG. Kreet Baru, Malang ada dua jenis yaitu lembur rutin dan tidak rutin. Sistem lembur rutin di PT. PG. Kreet Baru Malang biasanya dilakukan pada bagian produksi berdasarkan jadwal kerja karyawan yang bersangkutan. Sedangkan untuk lembur tidak rutin dilakukan pada saat perusahaan mengalami kondisi yang memerlukan jam kerja tambahan. Sistem lembur tidak rutin pada PT. PG Kreet Baru, Malang diawali dengan

adanya surat perintah lembur dari perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan untuk melakukan lembur. Kemudian informasi tersebut diolah pada bagian sumberdaya manusia yang kemudian menjadi *database* untuk sistem Informasi Kepegawaian Mandiri sebagai informasi waktu lembur karyawan PT. PG Kribet Baru, Malang. Oleh sebab itu implementasi HRIS pada PT. PG. Kribet Baru, Malang dapat membantu dalam memberikan informasi untuk pengelolaan upah lembur sehingga menjadi lebih sistematis dan terkendali yang kemudian akan berdampak juga pada efektifitas dan efisiensi upah lembur yang diberikan perusahaan bagi karyawan.

4. Pengelolaan Biodata Karyawan

Pengelolaan biodata karyawan di PT. PG. Kribet Baru Malang, dimulai pada saat karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan di perusahaan tersebut, yang kemudian dilakukan *penginputan* data karyawan dalam HRIS dan selanjutnya menjadi *database* dalam sistem Informasi Kepegawaian Mandiri PT. PG Kribet Baru, Malang, namun dalam implementasinya biodata karyawan ini belum tersaji dalam sistem IKM. Disisi lain, pengelolaan sistem

biodata karyawan ini perlu dilakukan karena melalui data tersebut perusahaan memiliki dasar untuk menentukan kompensasi.

5. Pengelolaan Gaji.

Implementasi *Human Resource Information System* dalam pengelolaan gaji karyawan di PT. PG. Kribet Baru, Malang menggunakan sistem *foxpro* sebagai sistem *data base*, namun hasil *database* tersebut belum tersaji dalam sistem IKM, karena masih dalam tahap percobaan.

Manfaat Implementasi HRIS dalam aktivitas sumberdaya manusia pada Objek Penelitian.

Manfaat implementasi HRIS dalam aktivitas SDM yaitu dalam aktivitas kompensasi yang diterapkan pada sistem IKM telah dirasakan oleh PT. PG. Kribet Baru, Malang. Melalui sistem IKM aktivitas SDM dalam mengelola kompensasi menjadi lebih tersistem dan terkendali. Fungsi pengelolaan lembur pada sistem IKM telah membuat sistem lembur menjadi lebih terkendali dan berakibat pada penurunan biaya untuk aktivitas lembur. Manfaat HRIS juga dirasakan dalam pengelolaan penggajian di perusahaan. Pengelolaan penggajian pada PT. PG Kribet Baru, Malang menggunakan sistem *Foxpro*

yang mempermudah informasi terkait penggajian menjadi lebih efektif dan efisien.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Implementasi HRIS pada PT. PG. Kreet Baru, Malang dilaksanakan dengan menggunakan sistem Informasi Kepegawaian Mandiri atau sistem IKM. Sistem tersebut memiliki lima fungsi didalamnya, yaitu; Pengelolaan Absensi, Pengelolaan Cuti, Pengelolaan lembur, Pengelolaan Biodata Karyawan, dan Pengelolaan Gaji. Kelima fungsi tersebut saling berkaitan dengan aktivitas SDM yaitu aktivitas kompensasi, namun hanya dua fungsi yang berfungsi dalam sistem tersebut yaitu absensi dan fungsi lembur. Hal ini dikarenakan sistem IKM pada PT. PG. Kreet Baru, Malang dalam tahap percobaan dan perbaikan. Meskipun demikian kedua fungsi tersebut dalam sistem IKM dapat membantu perusahaan dalam mengelola kompensasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Oleh sebab itu harapan kedepannya perusahaan dapat menggunakan HRIS untuk semua aktivitas SDM dari perencanaan hingga pemberhentian karyawan dan menjadi suatu sistem yang terintegrasi serta saling berkaitan, sehingga karyawan tidak lagi fokus kehal-hal administrasi tetapi lebih

fokus kepada tugas utama yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan yang miliki.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

- a. Implementasi *Human Resource Information System* yang bernama IKM di PT. PG. Kreet Baru, Malang perlu ditindaklanjuti agar tidak hanya dua fungsi yang dapat memberikan informasi tetapi kelima fungsi pada sistem IKM dapat digunakan untuk memberikan informasi kepada karyawan. Hal ini dilakukan agar aktivitas SDM yaitu kompensasi lebih maksimal lagi guna mendukung proses operasional perusahaan. Untuk memperbaiki kendala yang dihadapi dalam sistem IKM yaitu tentang penguasaan bahasa program sistem, perusahaan harus memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bertanggungjawab terhadap sistem tersebut yang kemudian dapat disosialisasikan pada karyawan yang mengoperasikan sistem tersebut. Sehingga sistem tersebut dapat digunakan dan lebih maksimal untuk memberikan informasi terkait cuti,

absensi, biodata karyawan, lembur, dan penggajian serta dapat mempermudah bagian SDM dalam mengelola kompensasi yang akan diterima oleh karyawan.

- b. Penggunaan HRIS tidak hanya satu aktivitas SDM saja. Tetapi semua aktivitas SDM yang ada di PT. PG. Kribet Baru, Malang dapat dikelola dengan menggunakan HRIS yang lebih terintegrasi atau dalam kata lain aktivitas SDM yang satu dengan yang lain saling berkaitan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara bekerja sama dengan penyedia jasa sistem HRIS dan mengkoordinasikan lebih lagi apa saja yang menjadi kebutuhan perusahaan untuk mencapai HRIS yang saling berkaitan. Oleh sebab itu perusahaan harus meningkatkan kerjasama antara perusahaan dengan vendor penyedia jasa sistem yang diperlukan.

Kedua saran tersebut dapat digunakan perusahaan dalam memperbaiki *Human Resource Information System* menjadi sistem yang lebih terintegrasi, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi perusahaan. Apabila perusahaan sudah menggunakan sistem yang baru, menurut Rivai (2010) untuk mengetahui HRIS sudah bekerja bagi perusahaan, yang dapat

dilakukan selanjutnya adalah mengadakan pelatihan dan sosialisasi secara berkelanjutan terkait sistem yang ada. Hal ini bertujuan untuk memastikan karyawan yang ada di dalam perusahaan memahami secara benar sistem yang baru diimplementasikan. Selanjutnya perusahaan harus senantiasa melakukan pengintegrasian dengan strategi-strategi perusahaan terkait sistem yang akan digunakan, sehingga dalam implementasi sistem yang baru perusahaan tidak dirugikan tetapi beroleh manfaat untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Daftar Pustaka

- Afrizal. 2016. *Metode Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan penelitian Kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*. Rajawali Pers: Jakarta
- Ardana, I.K, Mujiati, N.W dan Mudiarta I.W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Jahan, S. 2014. *Human Resource Information System (HRIS): A Theoretical Persepective*. Journal of Human Resource and Sustainability. Studies, vol. 2 page 33-39: Dhaka, Bangladesh
- Jayanti, S, Chuan, K, dan Petrus, J. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Capella Patria Utama Palembang*. STMIK: Palembang.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada: Depok
- Koesmono, T. 2016. *Mengelola Sumber Daya Manusia perusahaan: Indomedika Pustaka: Yogyakarta*
- Mahapa, M and Chirasha, M 2012. *An Assessment on the uptake level of a fullt integrated Human Resource Information System (HRIS): A Case Study of Midlands State University. Public Administration Research: Vol, 1, No 1. Gweru, Zimbabwe.*
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Fakultas Ekonomi UGM: Yogyakarta
- Martoyo, (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi 5. Cetakan Pertama*. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Setiawan, G 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Simamora, H. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Pertama. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia: Jakarta