



Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi Manajemen SDM: Studi Kasus PT. Aneka Sejahtera Engineering

Implementation of Human Resource Information System to Improve HR Management Efficiency and Accuracy: Case Study of PT. Aneka Sejahtera Engineering

Ari Tri Utami, Astri Hindarti, Muranny Nurshyaliha M, Ruriyansi, Santi sandra

Universitas Sangga Buana, Indonesia

*Email: aritriutamiee@gmail.com, astryhindarty@gmail.com, rannynurshyaliha@gmail.com,
ruriyansi90ml@gmail.com, santisandra0481@gmail.com

*Correspondence: Ari Tri Utami

DOI:

10.59141/comserva.v3i11.1255

ABSTRAK

Pengelolaan kehadiran karyawan dalam banyak organisasi masih menggunakan pendekatan konvensional dengan pencatatan manual, menyebabkan pemborosan kertas, lambatnya proses, dan rentan terhadap kecurangan. Keputusan manajemen SDM seperti penerimaan, penilaian, dan pemindahan posisi karyawan seringkali kurang tepat karena hanya berdasarkan kinerja tanpa mempertimbangkan faktor lain. Dalam era teknologi dan mobilitas tinggi, perkembangan teknologi menjadi kunci penting bagi kemajuan organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi, khususnya dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM), diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan SDM. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang Manajemen SDM, menggali kepentingan perencanaan SDM, dan menganalisis kasus SDM pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Aneka Sejahtera Engineering memiliki strategi SDM berbasis rekanan bisnis, memprioritaskan hubungan karyawan-perusahaan. Meskipun perusahaan telah merencanakan SDM, analisis kebutuhan karyawan dan uraian pekerjaan kurang diperhatikan. Kesimpulannya, manajemen SDM memegang peran strategis dan harus dikelola dengan tujuan yang jelas untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Kata kunci: Sistem Informasi SDM, Manajemen SDM, Efisiensi, Akurasi

ABSTRACT

Employee attendance management in many organizations still uses the conventional approach with manual record keeping, causing paper wastage, slow processing, and prone to fraud. HR management decisions such as accepting, appraising, and transferring employee positions are often not appropriate because they are only based on performance without considering other factors. In the era of technology and high mobility, technological development is an important key to organizational progress. The

use of information technology, especially in Human Resource Information Systems (HR), is needed to improve the efficiency and accuracy of HR management. This study aims to provide an understanding of HR Management, explore the importance of HR planning, and analyze HR cases at PT. Aneka Sejahtera Engineering. The research method uses a qualitative approach with literature studies. The results showed that PT. Aneka Sejahtera Engineering has a business partner-based HR strategy, prioritizing employee-company relations. Although the company has planned HR, the analysis of employee needs and job descriptions is given less attention. In conclusion, HR management plays a strategic role and must be managed with clear objectives to achieve organizational success.

Keywords: *HR Information System, HR Management, Efficiency, Accuracy*

PENDAHULUAN

Pada umumnya pengelolaan kehadiran karyawan yang masih menggunakan cara konvensional dengan mencatat kehadiran karyawan pada kertas secara manual menyebabkan banyaknya penggunaan kertas, prosesnya juga memakan waktu yang cukup lama, dan biasanya rentan terjadinya kecurangan, seperti karyawan yang terlambat tetapi karyawan masih dapat membuat kehadirannya sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu bagian SDM membutuhkan waktu lama dalam merekap kehadiran kebutuhan untuk mengelola kehadiran dengan lebih baik (Haqqe et al., 2021; Widaningsih et al., 2021). Adanya kebutuhan dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat mengenai penerimaan karyawan baru, penilaian karyawan, penempatan posisi karyawan, pelatihan karyawan, dinas karyawan dan pemberhentian karyawan karena dalam pengambilan keputusan manajer SDM hanya mengambil keputusan berdasarkan hal yang kurang tepat, misalnya dalam pemindahan posisi karyawan, manajer SDM hanya melihat karyawan berdasarkan kinerja karyawan padahal seharusnya ada banyak ketentuan-ketentuan yang dapat dihasilkan untuk melakukan pemindahan posisi kerja dari karyawan seperti tanggung jawab karyawan dalam bekerja, disiplin karyawan, kemampuan kerjasama karyawan dan membandingkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kualifikasi posisi (DR HA Rusdiana, 2022; Saragih et al., 2019).

Kemajuan teknologi disertai tingginya mobilitas kerja memberikan persaingan ketat pada Zaman modern saat ini, Perkembangan teknologi juga sangat berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi (Ediansa et al., 2022; Fauzi et al., 2023). Teknologi memberikan sebuah kecepatan serta keakuratan dalam melakukan pengolahan data, bila dibandingkan dengan cara manual. Dimana hal-hal yang manual dapat dirancang menjadi otomatisasi sehingga bisa mempermudah dalam mengelola data (HADY & ARIF, 2021; Situmorang et al., 2022).

Pemanfaatan teknologi informasi menjadi suatu keharusan yang tidak dapat dihindarkan oleh organisasi yang ingin menempatkan posisi organisasi tersebut sebagai yang paling unggul dalam suatu sistem layanan (Magdalena et al., 2023; Syafruddin et al., 2022). Pengelolaan sumber daya informasi menjadi peranan yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan.

Sistem informasi sumber daya manusia sangatlah diperlukan oleh perusahaan guna menunjang kinerja sumber daya manusia dan juga kinerja perusahaan tersebut (Rizal et al., 2021; Wardhani & Aziz, 2018). Oleh karena itu, diperlukan sistem informasi manajemen SDM yang terkomputerisasi. Dengan adanya sistem informasi tadi bisa dikembangkan membentuk pengelolaan SDM pada perusahaan menjadi lebih praktis, cepat dan akurat, serta dapat juga mengelola data pegawai dan laporan dari pegawai tersebut (JAYA, 2022; Rusman & Suwardoyo, 2022).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhamad Dzakir Jibril Raflian membahas tentang suatu perusahaan atau organisasi terdapat berbagai manfaat dari suatu sistem informasi jika kita memanfaatkannya dengan baik. Peranan suatu manajemen yang menuntut penerahan dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien untuk mencapai suatu tujuan (Raflian, 2022). Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakuka terletak pada implementasi HRIS dalam konteks manajemen SDM. Sementara perbedaannya terletak pada penekanan dan fokus dari kedua penelitian tersebut.

Tujuan Penelitian ini mencakup beberapa aspek penting terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pertama, untuk memberikan pemahaman mengenai pengertian dari Human Resource Management atau Manajemen Sumber Daya Manusia. Selanjutnya, bertujuan untuk menjelaskan fungsi-fungsi yang terkandung dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini juga memiliki tujuan untuk menggali kepentingan dari perencanaan Sumber Daya Manusia, termasuk tujuan dan kegunaannya. Selanjutnya, pembaca diharapkan dapat memahami manfaat dari proses perencanaan Sumber Daya Manusia. Selanjutnya, penelitian ini akan membahas secara rinci proses perencanaan Sumber Daya Manusia. Sementara itu, pemahaman mengenai permasalahan yang mungkin muncul dalam perencanaan Sumber Daya Manusia juga menjadi salah satu tujuan dari penelitian ini. Tak hanya itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tujuan umum dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan peran yang dimainkannya dalam suatu organisasi. Melalui serangkaian tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif serta kajian pustaka atau *library research*. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang membahas dan mengangkat makna individu dan kelompok masyarakat yang berasal dari masalah sosial. Metode kualitatif merupakan suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah.

Studi literatur atau kajian pustaka merupakan salah satu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan proses pengadaan studi atau kajian telaah dari buku atau literasi lain yang relevan dengan topik penelitian. Kegiatan kajian pustaka dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data, pemahaman serta sumber yang berhubungan dengan topik permasalahan peneliti. Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul Pustaka Terkait (*Related Literature*) atau Kajian pustaka (*Review of Literature*), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering

PT. Aneka Sejahtera Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa bongkar muatan kapal yang berada di jalan Prapat Kurung Pelabuhan Berlian Perak Surabaya. Usaha bongkar muat barang yang dilakukan oleh PT. Aneka Sejahtera Engineering mencakup pada kegiatan *stevedoring*, *cargodoring* dan *receiving/delivery*.

Produktivitas karyawan di semua divisi yang ada pada PT. Aneka Sejahtera Engineering diharapkan dapat memberikan peranan yang sama penting dan kuat antara divisi yang satu dengan divisi yang lain, dengan demikian tujuan organisasi yang ditetapkan oleh PT. Aneka Sejahtera Engineering dapat tercapai. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut adalah dengan menentukan strategi sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri dengan cara yang lebih baik (Febrian et al., 2022).

Hal tersebut dilakukan agar perusahaan keluarga tersebut dapat menunjukkan peningkatan di aspek produktivitas karyawannya. Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. PT. Aneka Sejahtera Engineering dalam melakukan aktivitas operasionalnya telah menerapkan fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan.

Pembahasan

PT. Aneka Sejahtera Engineering membuat sebuah strategi sumber daya manusia untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang sudah dibentuk secara bersama oleh perusahaan. Berdasarkan pada visi PT. Aneka Sejahtera Engineering yaitu menjadi perusahaan yang handal dalam hal kegiatan bongkar muat kapal, pemeliharaan dan perbaikan alat-alat berat serta pengadaan alat berat pelabuhan yang berdaya saing positif, serta misi PT. Aneka Sejahtera Engineering yaitu memberikan pelayanan yang kompetitif di bidang usaha bongkar muat kapal, pemeliharaan dan perbaikan alat-alat berat untuk menunjang aktivitas di pelabuhan, mendukung kinerja pelabuhan, mendirikan workshop yang difungsikan untuk menunjang kinerja perusahaan serta memberikan kontribusi yang optimal bagi pemegang saham, karyawan, lingkungan dan pemerintahan setempat maupun negara, dan meningkatkan nilai perusahaan yang dibangun dengan kreativitas dan kompetensi sumber daya manusia yang baik, maka dapat dirumuskan strategi sumber daya manusia yaitu dengan memikirkan jenis program dan inisiatif tentang sumber daya manusia yang akan didesain dan diterapkan untuk memikat, mengembangkan dan mempertahankan karyawan untuk melakukan kompetisi secara efektif.

Strategi sumber daya manusia yang dibuat oleh PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah strategi dengan model rekanan bisnis, model strategi tersebut lebih memprioritaskan pada pembangunan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Model strategi sumber daya manusia rekanan bisnis lebih menekankan pada adanya ide-ide yang bersifat dinamis daripada praktek-praktek, dan tidak terlalu berpengaruh pada kinerja karyawan serta keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

PT. Aneka Sejahtera Engineering menjelaskan bahwa perusahaan sudah membuat perencanaan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan sebelum menentukan kebutuhan karyawan. Perihal menentukan kebutuhan karyawan terhadap jenis pekerjaan tertentu, PT. Aneka Sejahtera Engineering tidak pernah melakukan analisis terhadap hal tersebut, namun perusahaan menggunakan sistem pengadaan karyawan yaitu apakah selama ini *group* yang ada mengalami kendala ketika berada di lapangan dalam kaitannya dengan kekurangan jumlah personil atau karyawan tersebut.

Dalam hal menentukan jenis pekerjaan yang membutuhkan tambahan tenaga kerja, PT. Aneka Sejahtera Engineering ternyata juga tidak melakukan sebuah analisis terhadap hal tersebut, juga dalam

perihal membuat uraian pekerjaan untuk masing-masing jabatan yang terdapat di perusahaan, PT. Aneka Sejahtera Engineering juga tidak pernah melakukan hal tersebut. Namun PT. Aneka Sejahtera Engineering dalam kaitannya dengan membuat suatu kriteria atau ketentuan yang harus dimiliki oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan perusahaan, PT. Aneka Sejahtera Engineering melakukan atau menerapkan ketentuan kriteria kebutuhan tersebut.

SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, diantaranya peran administrasi manajemen sumber daya manusia, peran operasional manajemen sumber daya manusia, dan peran strategis manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr Ha Rusdiana, M. M. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Arsad Press.
- Ediansa, O. O., Yaakub, S., & Nugraha, H. (2022). Perancangan Sistem Informasi Data Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Urutan Kepangkatan Berbasis Web Di Bappeda Kota Jambi. *Jurnal Informatika, Sistem Informasi Dan Kehutanan (Forsinta)*, 1(2), 34–40.
- Fauzi, A. A., Kom, S., Kom, M., Budi Harto, S. E., Mm, P. I. A., Mulyanto, M. E., Dulame, I. M., Pramuditha, P., Sudipa, I. G. I., & Kom, S. (2023). *Pemanfaatan Teknologi Informasi Di Berbagai Sektor Pada Masa Society 5.0*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hady, S., & Arif, F. (2021). Perancangan Sistem Otomasi Inspeksi Produk Berbasis Iot. *E-Proceeding Fti*.
- Haqqe, R. H. D., Salsabila, S., & Santikarama, I. (2021). Sistem Informasi Kepegawaian Pada Pt Ladang Harta Insani Berbasis Web. *Jumanji (Jurnal Masyarakat Informatika Unjani)*, 5(1), 1–14.
- Jaya, K. T. P. P. T. I. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Pt. Indra Jaya Swastika Cabang Semarang Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Teknik (Jurnal Fakultas Teknik Universitas Islam Lamongan) Issn*, 2085, 0859.
- Magdalena, S., Paramarta, V., Laksono, P. A., & Gusti, R. S. (2023). Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. *Jurnal Anestesi*, 1(3), 149–155.
- Raflian, M. D. J. (2022). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Manfaatnya Bagi Organisasi. *Applied Business And Administration Journal*, 1(2).
- Rizal, K., Fibriany, F. W., & Mustajib, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Unit Kesehatan Berbasis Dekstop Pada Klinik Pratama Pusdikkes Kramat Jati Jakarta. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 7(2), 200–207.
- Rusman, A. D. P., & Suwardoyo, U. (2022). *Penerapan Sistem Informasi Berbasis It Pengolahan Data Rekam Medis Untuk Peningkatan Pelayanan Di Rumah Sakit*. Penerbit Nem.
- Saragih, Y. M., Siagian, W. I. W. B., Halim, F., & Salsabila, Z. (2019). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 3(4), 400–404.
- Situmorang, H., Hutabarat, F. A., Ulina, S., & Primasyukra, M. A. (2022). Sistem Informasi Puskesmas Berbasis Web (Studi Kasus: Puskesmas Kenangan). *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 4(2), 422–429.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., Butarbutar, D. J. A., Se, S., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Rey Media Grafika.
- Wardhani, N. K., & Aziz, M. T. A. (2018). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web (Studi Kasus: Pt. Klik Teknologi Indonesia). *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 15(2), 145–152.
- Widaningsih, S., Suheri, A., & Nurullatipah, E. (2021). Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Konfeksi Oidokids Bandung. *Media Jurnal Informatika*, 13(2), 85.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).