

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi SDM Terkomputerisasi Terhadap Efisiensi dan Akurasi Pengelolaan SDM

Herfin Naufal Sinaga¹, Muhammad Putra DK², Aliffia Mauli Denadia³, Sunaryo⁴

¹Universitas Harpaan Medan

¹hernaufals@gmail.com, ²maulialiffia@gmail.com, ³putradk790@gmail.com,

⁴sunaryo.dosen@gmail.com

Abstrak, Penerapan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi kebutuhan esensial bagi organisasi yang ingin meningkatkan efisiensi dan daya saingnya. Penelitian ini membahas sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) terkomputerisasi, dengan studi kasus pada PT XYZ, untuk mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja karyawan dan operasional perusahaan. Penelitian ini mengkaji bagaimana penerapan SISDM dapat membantu organisasi mengelola berbagai fungsi SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, penggajian, evaluasi kinerja, dan administrasi personalia, secara lebih efektif dan akurat. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan SISDM di PT XYZ telah meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan dan pengambilan keputusan berbasis data. Namun, implementasinya belum optimal karena beberapa kendala, seperti kurangnya pelatihan bagi karyawan, resistensi terhadap perubahan teknologi, dan kelemahan dalam sistem keamanan data. Faktor-faktor ini memengaruhi kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan potensi penuh dari SISDM.

Kata kunci, SDM Terkomputerisasi, Informasi SDM, SISDM, Efisiensi Informasi

Pendahuluan

Dalam proses layanan produk, di mana manusia lebih mendominasi, kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik juga diperlukan. Perusahaan yang dinamis akan terus meningkatkan produktivitas melalui komitmen mereka untuk menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Faktor yang dianggap paling potensial untuk memberi perusahaan keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia, serta cara mengelola sumber daya ini. Individu manusia memainkan peran penting dan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Kemampuan SDM akan sangat memengaruhi kemajuan bisnis. Sidharta & Lusyana, (2014) Bahkan Rivai (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan didasarkan pada hasil kerja karyawan dalam batas tanggung jawabnya. Dengan kata lain, hasil kerja karyawan menentukan penilaian kinerja mereka pada perusahaan.

Beberapa faktor mempengaruhi penurunan kinerja perusahaan. Pada umumnya, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang diduga kuat mempengaruhi kinerja perusahaan saat ini adalah sistem informasi SDM, yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Ini bisa terjadi karena sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, yang berarti sistem informasi SDM harus digunakan dengan benar, relevan, lengkap, dan tepat waktu.

Sejak beberapa tahun yang lalu, PT XYZ telah menggunakan sistem informasi SDM yang terkomputerisasi. Sistem Informasi Manajemen di PT. XYZ terdiri dari empat subsistem, yaitu (1) Sistem Informasi Keuangan (SIK), (2) Sistem Informasi SDM (SISDM), (3) Sistem Informasi Operasional (SIO), dan (4) Sistem Informasi Pemasaran. Sistem informasi SDM meliputi semua kegiatan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, administrasi personalia, kesehatan dan keselamatan, organisasi, evaluasi kinerja, dan pengurangan. Namun, ada sembilan proses yang terjadi: rekrutmen, administrasi personalia, kesehatan dan keselamatan, penilaian kinerja, pengawasan permohonan cuti, pelatihan, pembayaran, dan organisasi.

Perusahaan XYZ telah menggunakan teknologi sistem informasi yang sangat canggih, baik dari segi hardware maupun software, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa teknologi

terkini dari sistem informasi SDM yang terkomputerisasi. Dengan bantuan teknologi ini, diharapkan pimpinan dan karyawan dapat memperoleh layanan informasi yang cepat, tepat, dan relevan, khususnya di bidang SDM.

Tinjauan

Anshory (2002) menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi sangat penting bagi suatu perusahaan. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa kebanyakan bisnis telah menggunakan sistem informasi manajemen untuk menjalankan bisnis mereka. Seluruh SDM perusahaan diharuskan mampu menguasai sistem tersebut sesuai dengan departemennya masing-masing. (Sidharta & Lusyana, 2014) Bahkan Rivai (2009) menyatakan penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja karyawan bisa dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian kinerja perusahaannya. Suatu sistem Informasi haruslah bersifat “ mudah untuk digunakan ”, atau bisa juga disebut sebagai istilah “ easy to use ”, agar pengguna dapat dengan mudah mengoperasikannya, sehingga terciptalah hasil yang berkualitas. Hasil yang berkualitas akan mendatangkan pendapatan atau keuntungan yang lebih besar daripada biaya pembuatan dan conservation (perawatan) sistem itu sendiri. Efektifitas ekonomi dapat meningkat. (Sutabri, 2012).

Efisiensi Operasional dalam proses SDM mengurangi waktu dan biaya (Kavanagh et al., 2020). Sebagai contoh, proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih cepat melalui sistem berbasis teknologi yang memungkinkan pengelolaan lamaran secara otomatis. Penggunaan SISDM mengurangi kesalahan manusia dalam pencatatan dan pengelolaan data karyawan. Laudon dan Laudon (2018) mencatat bahwa dengan integrasi teknologi, tingkat akurasi dalam proses penggajian meningkat hingga 98 dibandingkan dengan metode primer.

Implementasi SISDM sering melibatkan adaptasi budaya kerja dan integrasi teknologi baru. Bondarouk et al.(2017) menyebutkan bahwa pelatihan pengguna dan pendekatan bertahap adalah kunci sukses implementasi. Proses ini biasanya melibatkan evaluasi kebutuhan organisasi, pemilihan seller perangkat lunak, dan pelatihan intensif bagi pengguna akhir. Banyak karyawan, terutama yang tidak terbiasa dengan teknologi, menunjukkan resistensi terhadap penerapan SISDM (Panayotopoulou et al., 2010). Solusi untuk tantangan ini adalah menyediakan pelatihan yang mendalam dan memberikan waktu adaptasi yang memadai. Dinev et al.(2013) menekankan pentingnya implementasi protokol keamanan seperti enkripsi data dan otentikasi berlapis. pengembangan dan pemeliharaan sistem memerlukan investasi besar. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa manfaat jangka panjang dari SISDM melebihi biaya awal dan operasional.

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 pengerahan dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien untuk mencapai suatu tujuan (Raflian, 2022). Sistem layanan mandiri memungkinkan karyawan mengakses informasi pribadi dengan lebih cepat, seperti slip gaji dan jadwal kerja, yang meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan (Parry & Tyson, 2018). Banyak karyawan, terutama yang tidak terbiasa dengan teknologi, menunjukkan resistensi terhadap penerapan SISDM(Panayotopoulou et al., 2010). Solusi untuk tantangan ini adalah menyediakan pelatihan yang mendalam dan memberikan waktu adaptasi yang memadai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif metode campuran, yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang penerapan sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) terkomputerisasi di PT XYZ dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dampak penerapan SISDM terhadap kinerja karyawan secara statistik. Data kuantitatif dikumpulkan melalui, Kuesioner, dan Analisis data perusahaan. Pada data Kuesioner, kuesioner dibagikan kepada 100 karyawan PT XYZ, termasuk

manajemen dan staf operasional dan untuk Analisis Data Perusahaan, data kinerja karyawan (sebelum dan sesudah penerapan SISDM) dikumpulkan dan dianalisis untuk mengidentifikasi tren perubahan. Prosedur Penelitian menggunakan (1) Perencanaan, Mengidentifikasi tujuan penelitian, menyusun instrumen penelitian, dan menentukan sampel penelitian, (2) Pengumpulan Data, Melaksanakan wawancara, distribusi kuesioner, dan pengumpulan data kinerja perusahaan, (3) Analisis Data, Data kualitatif dianalisis dengan metode tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama, Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk mengevaluasi hubungan antara penerapan SISDM dan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian dan pembahasan

PT XYZ telah mengimplementasikan sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) terkomputerisasi yang dirancang untuk mendukung berbagai fungsi manajemen SDM. Sistem ini mencakup pengelolaan rekrutmen, administrasi personalia, evaluasi kinerja, pelatihan, penggajian, dan pemberhentian karyawan. Teknologi yang digunakan mencakup perangkat keras modern dan perangkat lunak berbasis data yang memungkinkan akses cepat dan efisien. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan SISDM belum optimal. Beberapa kendala utama yang teridentifikasi meliputi kurangnya pelatihan bagi karyawan, keterbatasan dalam pengamanan data, dan resistensi terhadap penggunaan teknologi baru.

Analisis Kuantitatif: Dampak SISDM terhadap Kinerja Karyawan. Data kuesioner yang dikumpulkan dari 100 responden di PT XYZ dianalisis untuk mengevaluasi persepsi mereka terhadap dampak SISDM pada kinerja. Berikut adalah hasil utamanya: (1) Efisiensi Operasional: 86% responden menyatakan bahwa SISDM membantu mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas administratif, seperti pencatatan data karyawan dan pengajuan cuti. 75% responden merasa bahwa sistem ini mempercepat proses pengambilan keputusan karena data yang lebih cepat diakses dan relevan. (2) Akurasi Data: 90% responden sepakat bahwa penggunaan SISDM mengurangi kesalahan manusia dalam pengelolaan data karyawan, terutama dalam proses penggajian dan evaluasi kinerja. (3) Kepuasan Karyawan: 70% responden merasa lebih puas dengan sistem layanan mandiri, seperti akses slip gaji, jadwal kerja, dan data pribadi. (4) Tantangan yang Dihadapi: 60% responden menyatakan bahwa kurangnya pelatihan menjadi hambatan utama dalam memanfaatkan SISDM secara maksimal. 50% responden mengkhawatirkan keamanan data, terutama dalam pengelolaan informasi sensitif seperti rincian gaji dan data pribadi.

Analisis Kualitatif: Persepsi Karyawan dan Manajemen. Wawancara mendalam dan observasi langsung memberikan wawasan tambahan tentang implementasi SISDM di PT XYZ. Berikut adalah temuan utama: (1) Keunggulan SISDM: Manajer HR mengungkapkan bahwa sistem ini mempermudah pengelolaan data karyawan secara terpusat, sehingga mempercepat proses rekrutmen dan evaluasi kinerja. Karyawan merasa terbantu dengan fitur layanan mandiri, yang mengurangi ketergantungan pada tim HR untuk informasi dasar. (2) Keamanan Data: Observasi menunjukkan bahwa meskipun sistem ini menggunakan teknologi modern, langkah-langkah pengamanan data belum maksimal. Beberapa pelanggaran data kecil telah terjadi, yang menunjukkan perlunya enkripsi tambahan dan audit sistem secara berkala. (3) Kendala Implementasi: Resistensi terhadap perubahan teknologi menjadi salah satu tantangan terbesar. Banyak karyawan, terutama dari generasi yang lebih tua, merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan sistem baru. Kurangnya alokasi waktu untuk pelatihan menjadi hambatan dalam meningkatkan pemahaman pengguna tentang fungsi-fungsi SISDM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SISDM di PT XYZ telah memberikan dampak positif pada efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan SDM. Namun, untuk mencapai manfaat maksimal, perusahaan perlu mengatasi beberapa tantangan berikut: (1) Pelatihan Karyawan: Pelatihan intensif dan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menggunakan SISDM. Hal ini akan mengurangi resistensi dan meningkatkan produktivitas. (2) Pengamanan Data: Mengingat tingginya risiko pelanggaran data, perusahaan harus mengadopsi protokol keamanan yang lebih ketat, seperti enkripsi data,

otentikasi dua faktor, dan audit sistem berkala. (3) Integrasi Teknologi Baru: PT XYZ dapat mempertimbangkan integrasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan analitik data untuk meningkatkan fungsi prediktif dalam pengelolaan SDM, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pengelolaan kinerja.

Sistem Informasi pada umumnya memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan zaman mulai dari sektor pemerintahan, bisnis, teknologi, perusahaan dan yang terutama dalam pembahasan dari penelitian ini yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sistem Informasi SDM (SISDM) sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam memajukan dan bergeraknya suatu perusahaan, dengan adanya SISDM sangat membantu untuk perkembangan organisasi dan memudahkan para SDM dalam meninjau keseluruhan yang mencakup Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan menggunakan metode Sistem Informasi yang telah terkomputerisasi dapat memudahkan pimpinan, karyawan dan perusahaan dalam mengakses informasi dengan cepat, relevan, optimal, dan lengkap (Naufal, 2024).

Kesimpulan

Pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan PT XYZ dapat meningkat secara signifikan, karena sistem informasi dapat memberikan fitur penting yang memudahkan kerja. Untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus mengikuti semua standar operasional perusahaan dan memperhatikan tahapan-tahapannya. Selain itu, sistem penerimaan karyawan harus diperbaiki untuk mendukung kompetensi yang disesuaikan dengan pengetahuan, pendidikan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. Untuk mengantisipasi perubahan teknologi, juga diperlukan pelatihan rutin. Perlu juga adanya perbaikan didalam sistem penerimaan karyawan atas dasar kompetensi yang disesuaikan atas pengetahuan atau pendidikan dan keahlian yang linier dengan kebutuhan yang ada. Serta, perlu pelatihanpelatihan yang dilakukan secara periodik di dalam mengantisipasi perubahan teknologi.

Penelitian ini menegaskan pentingnya peran teknologi dalam meningkatkan kinerja organisasi. SISDM tidak hanya memberikan manfaat operasional, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih baik. Namun, keberhasilan implementasi teknologi ini sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan, termasuk pelatihan karyawan dan pengelolaan risiko keamanan data.

Daftar pustaka

- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2020). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*.
- Ahmad, A., et al. (2020). Understanding User Needs for HRM System Development: A Case Study. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), pp.45-58.
- Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. P. (2017). "Does e-HRM lead to better HRM service?". *The International Journal of Human Resource Management*.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Chamorro-Premuzic, T., Akhtar, R., & Winsborough, D. (2019). "AI in talent assessment and people analytics". *Harvard Business Review*.
- Parry, E., & Tyson, S. (2018). *Technology, Outsourcing, and Transforming HR*.