

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan informasi sangatlah pesat, teknologi berkembang sesuai dengan kebutuhan pengguna, dan berdampak pada pengelolaan serta perencanaan SDM dalam sebuah perusahaan. Pengimplementasian teknologi informasi pada perusahaan menjadi aspek krusial pada era digital saat ini, dan juga perkembangan teknologi informasi serta komunikasi memberikan jalan keluar dalam pengelolaan perusahaan yang efektif serta efisien. Perusahaan memerlukan sebuah sistem informasi SDM yang tepat dan efektif agar dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan yang memungkinkan kualitas, kuantitas, efektivitas, serta kemandirian dapat dicapai dengan hasil kerja yang maksimal, juga dalam pemberdayaan SDM serta kompetensi karyawan pun bisa semakin tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat krusial bagi perkembangan perusahaan, oleh karenanya pengelolaan SDM harus dikembangkan serta diarahkan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi atau perusahaan, maka bisa memanfaatkan SDM yang dimiliki secara maksimal. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM tersebut ialah dengan meningkatkan kinerja, pemberdayaan SDM, serta kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja secara umum digunakan sebagai istilah untuk mengetahui hasil kerja seluruh atau sebagian kegiatan maupun aktivitas dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang sebelumnya telah ditetapkan. Kinerja menurut Sutrisno (2016:172), “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja juga bisa digunakan sebagai tolak ukur suatu perusahaan ataupun organisasi, hal ini bisa dilihat dari evaluasi kerja karyawan yang masih perlu dikembangkan. Dilain hal, pengukuran keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan atau pun tugas dan fungsinya dilakukan secara individu maupun kelompok cukup sulit dilakukan,

dikarenakan kemampuan/*skill* yang dimiliki karyawan masih kurang. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal, hal yang tidak kalah pentingnya juga adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil survei dan pengamatan melalui wawancara salah satu tim HRD PT X, mengatakan bahwa PT X memiliki kuantitas dan ketepatan waktu dalam kinerjanya dikatakan kurang, dikarenakan banyaknya karyawan yang sering mengajukan cuti ataupun izin mendadak bahkan hingga tidak ada pemberitahuan dan tidak memiliki karyawan pengganti yang dapat membantu, maka pekerjaan tersebut tidak akan selesai tepat waktu, akibatnya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal. Menurut Deri Firmansyah dan Rahma Wahdiniwaty (2018:4) menyatakan bahwa, “kinerja karyawan sangat bergantung kepada masing-masing karakteristik individu karyawan, beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tiap harinya, penggunaan waktu jam kerja efektif dan keadaan kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan”. Dapat disimpulkan dari hasil wawancara tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu adanya masalah pada cara kerja yang tidak sesuai pekerjaannya, banyaknya karyawan yang tidak patuh pada aturan perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan juga harus didukung dengan manajemen yang efektif dan efisien dalam pengelolaan SDM.

PT X telah menerapkan suatu Sistem Informasi SDM yang sudah terdata atau terkomputerisasi. Penerapan Sistem Informasi SDM atau yang biasa disebut dengan Human Resource Information Systems (HRIS) ini, meliputi semua aspek kegiatan SDM yaitu aspek rekrutmen, administrasi, personalia, kesehatan, keselamatan, organisasi, evaluasi kinerja, cuti, pelatihan, penggajian, dan proses pemberhentian karyawan. PT X memiliki cukup banyak karyawan yang bekerja yakni sekitar 100 – 500 orang.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT X

Departemen	Karyawan		Total
	Laki-laki	Perempuan	
1. General Affairs	14	5	19
2. Finance	2	12	14
3. Human Resources	3	4	7
4. Office Production	61	18	79
5. Engineer/Utility	15	0	15
6. Warehouse	29	5	34
7. Marketing	14	10	24
8. QC	43	12	55
9. PQC	251	0	251
Total Karyawan			494

Sumber: Data Penulis

Dengan banyaknya jumlah karyawan tersebut, penggunaan HRIS pada perusahaan dapat mempercepat informasi yang akan digunakan manajemen puncak untuk mengambil keputusan dengan cepat serta tepat. Dan dengan adanya HRIS ini, membantu perusahaan untuk mengelola data karyawan sehingga kinerja dalam pengelolaan dan perencanaan kebutuhan SDM dalam perusahaan dapat ditingkatkan serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan plastik. Dalam kegiatan-kegiatan kebutuhan SDM yang dilakukan oleh HRD untuk pengelolaan SDM masih dilakukan secara manual dan data tidak rapi seperti aktivitas absensi, penggajian, dan data karyawan. HRD bertanggung jawab dalam pengelolaan SDM di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan perkembangan teknologi yang dimiliki PT X, maka PT X saat ini menerapkan *Human Resources Information System (HRIS)* untuk mengelola aktivitas-aktivitas SDM yang meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, *payroll*, cuti, pengembangan, hingga proses pemberhentian karyawan. Seluruh informasi akan disimpan dalam satu *database* sehingga akan sangat efektif dan efisien dalam kinerja untuk *Human Resources Department (HRD)*. HRIS di PT X berguna untuk memberikan kecepatan, kesesuaian, kemudahan mengakses dan membarui, serta mengintegrasikan sumber data yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kapasitas dan kemudahan pengecekan dalam sistem pelaporan secara menyeluruh.

Dengan kegiatan-kegiatan HRD menggunakan sistem yang sudah terkomputerisasi, maka kinerja dalam pengelolaan SDM dan pemeliharannya dapat berjalan secara optimal dan mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 1.2
Perbandingan sebelum dan sesudah menggunakan HRIS

Sebelum	Sesudah
1. Pengelolaan data karyawan, pembuatan laporan, absensi, penggajian masih secara manual dan tidak tepat waktu	1. Pengelolaan data karyawan, pembuatan laporan, absensi, dan penggajian sudah terkomputerisasi, rapi dan tepat waktu
2. Pencarian data karyawan sangat sulit dikarenakan harus dicari satu persatu dan membuka <i>filling bindex</i>	2. Pencarian data karyawan sangat cepat dan mudah
3. Absensi masih menggunakan kartu absen atau kartu amano sehingga mudah di manipulasi	3. Absensi tidak dapat di manipulasi dikarenakan sudah menggunakan mesin <i>finger</i> yang langsung terdata

Sumber: Data Penulis

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, juga hasil pengamatan dan survei dengan tim HRD di PT X, dapat dilihat perbedaan sesudah dan sebelum menggunakan HRIS. Peneliti menemukan beberapa masalah dan dapat disimpulkan bahwa sebelum menggunakan HRIS akan memakan waktu yang lebih lama atau tidak tepat waktu, serta pencarian data karyawan pun sulit dan juga adanya masalah dalam sistem kerja karyawan yang dinilai kurang bagus oleh perusahaan dikarenakan karyawan tidak memiliki sistem informasi yang mendukung dan mempermudah pekerjaannya seperti pembuatan laporan-laporan yang masih manual dan menggunakan aplikasi *Ms. Word*, *Ms. Excel*, dan *Ms. Office* lainnya, untuk pelayanan dan pengelolaan SDM masih kurang optimal, dan juga beberapa karyawan yang masih belum paham tentang cara penggunaannya.

Dengan adanya penerapan HRIS ini dapat membantu mengoptimalkan kerjasama tim antara karyawan dengan manajemen, juga dari segi kegunaan dan pemakaian dapat membantu kinerja tim HRD secara optimal dan berkualitas yang semula semua dokumen masih menggunakan sistem manual (aplikasi *excel/word*) sekarang sudah terbantu dengan sistem HRIS, meminimalisir *human error* dalam proses kerja, dan juga data yang tersimpan lebih mudah dicari dan rapi. Menurut Arif Darma Sukmawan dan Rahma Wahdiniwaty (2019:122-124) menyatakan

bahwa “penggunaan sistem informasi dalam menyelesaikan tugasnya mendorong karyawan untuk dapat mempermudah pekerjaan dan mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya”.

Dikarenakan ada beberapa karyawan yang masih belum memahami penggunaan sistem HRIS, pelatihan HRIS ini juga akan membantu kompetensi dan pemberdayaan karyawan agar lebih berkembang dan memiliki daya saing. Dan keberhasilan suatu sistem informasi ialah tergantung pada kemudahan pemakaian, keakuratan, dan tepat waktu, serta dalam pemanfaatan sistem yang lengkap dan relevan.

Berdasarkan hasil survei dan pengamatan melalui wawancara dengan tim HRD PT X, mengatakan bahwa melakukan pemberdayaan karyawan sebagai suatu pekerjaan bagi perusahaan agar terus berupaya menjaga kelangsungan perusahaan dengan terus menarik kinerja karyawannya. Pemberdayaan SDM ini dilakukan dengan memanfaatkan dan menggunakan potensi atau kemampuan yang ada di diri karyawan. Bagi perusahaan, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja perusahaan serta karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara optimal. Pemberdayaan yang dilakukan PT X melalui pelatihan, kursus, pendidikan, magang dan lain-lain. Dari hasil wawancara dengan tim HRD, mengatakan bahwa pemberian pemberdayaan ini hanya kepada tingkatan staff dan bawahan, dan untuk level manajer hingga top management tidak diberikan, karena dikatakan tingkatan manajer sudah memiliki kemampuan yang mumpuni. Pemberdayaan ini dilakukan dengan memberikan kewenangan untuk mengendalikan, merencanakan serta menghasilkan keputusan perihal pekerjaan yang menjadi tanggungjawab tanpa harus menerima otorisasi yang berasal manajer atasannya. Dapat disimpulkan dari hasil wawancara tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu secara aktual pemberdayaan masih belum merata, dikarenakan fasilitas yang didapatkan oleh karyawan masih kurang serta tanggungjawab pekerjaan yang tidak penuh diberikan kepada karyawan, akibatnya berpengaruh terhadap karyawan karena merasa tidak dihargai pekerjaannya dan mungkin melakukan usaha untuk berpindah ke perusahaan lain yang lebih menghargai pekerjaannya.

Oleh karena itu, pemberdayaan SDM dalam PT X diharuskan memiliki rasa saling percaya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional, juga mempercayai kemampuan karyawannya secara teknis maupun manajerial. Dikarenakan kemungkinan besar, pemberdayaan SDM dan kompetensi ini akan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja kerja. Menurut Ega Leovani (2016:245-261) menyatakan bahwa, “dengan pemberian wewenang dan tanggungjawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi”.

Dan berdasarkan hasil survei dan pengamatan melalui wawancara dengan tim HRD PT X, mengatakan bahwa dengan perkembangan teknologi canggih seperti sekarang, perusahaan akan sangat bergantung pada kompetensi SDM yang dimiliki yaitu kemampuan, pengetahuan, pemahaman, minat, nilai, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Kompetensi tersebut akan menghasilkan suatu karakter kerja karyawan dengan terbentuknya hasil kerja yang baik serta memuaskan, maka diperlukan penegasan kompetensi dalam perusahaan. Dan dikatakan juga, tidak semua karyawan mampu beradaptasi dan memahami perkembangan teknologi saat ini. Dapat disimpulkan dari hasil wawancara tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah yaitu pendidikan yang dimiliki karyawan berbeda tingkatan, tidak semua karyawan dapat memahami perkembangan teknologi yang ada dikarenakan kurangnya pelatihan, kurangnya pengetahuan tentang perkembangan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

Seiring dengan penerapan HRIS di PT X maka tim HRD memberikan persyaratan dalam rekrutmen untuk calon karyawan agar memiliki pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan dalam penggunaan teknologi dan sistem informasi yang digunakan. Kompetensi yang dimiliki calon karyawan tidak hanya secara praktik/lapangan, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk memakai dan mengelola sistem agar dapat meningkatkan kinerja pekerjaan. Perusahaan akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan tenaga kerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetensi tersebut. Dan faktor yang dianggap paling penting dalam penyediaan keunggulan kompetensi bagi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), serta terkait

dengan bagaimana mengelola sumber daya tersebut. Strategi perusahaan dapat dirumuskan melalui berbagai masukan dari sumber daya manusia dan menjadi dasar dalam perencanaan SDM. Hal ini dapat diwujudkan melalui proses yang didukung oleh aturan kebijakan dengan melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan SDM.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui optimalisasi pemberdayaan SDM, kompetensi, HRIS serta kinerja, dan juga menggali lebih mendalam informasi terkait *Human Resources Information Systems (HRIS)* yang ada di PT X dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif, juga dengan pendekatan studi kasus. Dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu saran untuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam mencapai tujuan perusahaan agar dapat memiliki daya saing.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Adanya peningkatan dan strategi pemberdayaan SDM, kompetensi, HRIS serta kinerja.
2. Kurangnya fasilitas dalam pemberdayaan SDM, kompetensi, dan HRIS yang ada dalam perusahaan.
3. Adanya pemanfaatan HRIS.
4. Kurangnya pemberdayaan dan kompetensi dalam teknologi HRIS.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana gambaran perkembangan dan strategi pada pemberdayaan SDM, kompetensi, HRIS, serta kinerja.
2. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan SDM terhadap HRIS.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap HRIS.
4. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan SDM dan kompetensi melalui HRIS terhadap kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran perkembangan dan strategi pada pemberdayaan SDM, kompetensi, HRIS, serta kinerja.
2. Untuk mengukur besar pengaruh pemberdayaan SDM terhadap HRIS.
3. Untuk mengukur besar pengaruh kompetensi terhadap HRIS.
4. Untuk mengukur besar pengaruh pemberdayaan SDM dan kompetensi melalui HRIS terhadap kinerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Penelitian Pada Ilmu Pengetahuan

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan perilaku organisasi, terutama mengenai pemberdayaan SDM, kompetensi dan HRIS serta kinerja.
2. Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori Sumber Daya Manusia dan perilaku organisasi yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia industri.

1.5.2 Manfaat Penelitian Pada Perusahaan/Organisasi

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran kepada PT X dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan pemberdayaan SDM, kompetensi dan HRIS serta kinerja.
2. Menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini akan diuraikan menjadi lima bab yaitu:

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/kegunaan dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis

Menjelaskan tentang teori-teori permasalahan yang dihadapi, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Berisi tahapan penelitian, jenis-jenis pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Berisi mengenai hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Berisi kesimpulan dan saran-saran hasil analisis dari penulis untuk pengembangan lebih lanjut.