
ANALISIS SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA UD. DESTIN STYLE MEDAN

Pieter Octaviandy

STMIK TIME Medan

Jl. Merbabu No.32 AA-BB Medan 20212, Telp:061-4561932

Email : pieter.lecture@gmail.com

Abstrak

Penulisan jurnal ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sistem informasi sumber daya manusia pada UD Destin Style Medan. Penelitian ini adalah tentang analisa operasional maupun kendala pada bagian sumber daya manusia perusahaan. Setelah penulis melakukan analisa di lapangan, penulis bermaksud untuk merancang sebuah sistem informasi sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien untuk menunjang operasional perusahaan. Objek penelitian pada penulisan jurnal ini adalah perusahaan UD Destin Style Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode kualitatif. Data yang diambil dalam penelitian adalah data primer langsung dari UD Destin Style Medan. Peneliti juga mengambil data melalui wawancara, observasi dan memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan pada bagian akuntansi perusahaan. Analisis sistem yang telah dilakukan oleh peneliti pada UD Destin Style Medan menggunakan *flowchart*. Sistem informasi yang diteliti pada UD Destin Style sudah cukup berjalan dengan baik namun ada sedikit permasalahan yang terjadi di perusahaan ini adalah yakni pencatatan absensi dimana penginputan data absensi masih dilakukan secara manual yakni menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* sehingga data dapat terjadi kekeliruan atau kesalahan ketika penginputan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa UD Destin Style Medan memiliki sistem informasi SDM yang cukup baik tetapi masih memiliki sedikit kekurangan. Saran yang disampaikan penulis adalah proses penginputan transaksi tidak lagi menggunakan aplikasi *Microsoft Excel*, tetapi menggunakan aplikasi dan perangkat keras *fingerprinth/ finger scanner* dimana perangkat lunak ini dapat menginput data secara otomatis dan dapat mempermudah perusahaan dalam mengolah data absensi karyawan.

Kata Kunci : *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*

1. LATAR BELAKANG

Di zaman modern sekarang ini banyak sekali perusahaan baik perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, dan perusahaan dagang saling bersaing dan berkompetisi demi mencapai target (*goal*) perusahaannya. Dengan banyaknya persaingan tersebut maka perusahaan dituntut untuk memiliki informasi yang akurat, relevan dan berguna untuk memastikan kegiatan operasional perusahaan tetap berlangsung dan berjalan dengan baik. Informasi yang dihasilkan dalam perusahaan juga harus memiliki manfaat bagi pengambil keputusan perusahaan, dalam hal ini manajer yang mengambil keputusan atau kebijakan perusahaan. Dengan adanya sistem informasi yang mendukung operasional perusahaan, salah satu sistem yang menunjang perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak adalah sistem informasi sumber daya manusia (*Human Resource Information System*). Sistem ini menggabungkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktivitas-aktivitas MSDM seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan/*Enterprise Resource Planning* (ERP). Pada perusahaan dagang yang dimana kegiatan utamanya adalah menjual barang dagang kepada konsumen, harus memiliki sistem absensi karyawan yang baik sehingga dapat mengontrol SDM yang ada. Pada UD Destin Style, terdapat sistem yang mengatur absensi karyawan dengan cara manual yaitu penginputan di excel. Hanya saja dengan sistem absensi manual seperti ini, maka dapat menyebabkan kesalahan atau kekeliruan pada saat input data. Menurut Bintoro dan Daryanto [1] menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia", disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk keberlangsungan hidup usaha. Penulis dalam hal penulisan jurnal ini meneliti skala usaha kecil dan menengah (UKM). UD Destin Style adalah sebuah perusahaan dagang yang bergerak di bidang penjualan pakaian pria. Merek pakaian pria yang dijual bervariasi. UD Destin Style berpusat di jalan Gereja, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan. Dengan wawancara yang telah dilakukan penulis kepada staf yang bersangkutan, permasalahan yang terjadi di perusahaan ini di bagian sumber daya manusia adalah karyawan yang datang bekerja masih dicatat secara manual dengan aplikasi excel sehingga rentan terhadap kesalahan penginputan data maupun subjektivitas. Dengan uraian di atas, penulisan jurnal ini penulis memilih

judul “Analisis Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada UD Destin Style Medan.” Sistem yang diteliti terdiri dari beberapa komponen yang dimaksud adalah data, sistem, struktur organisasi, sumber daya manusia dan lainnya yang berhubungan dengan sistem sumber daya manusia perusahaan. UD Destin Style didirikan pada tahun 2010 yang bergerak dalam pemasaran pakaian pria.

2. LANDASAN TEORI

Sistem “Sistem adalah kumpulan/group dari sub sistem /bagian/komponen apapun baik fisik atau non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.” [2]

Informasi

Pengertian informasi menurut Krismiaji adalah sebuah data yang sudah diorganisasi, dan yang memiliki kegunaan serta bermanfaat. Menurut Krismiaji menyatakan bahwa sistem informasi itu adalah beberapa cara yang telah diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukan, mengolah dan menyimpan data, dan cara inilah yang diorganisasi untuk menyimpan, mengelola, mengendalikan dan melaporkan sedemikian rupa sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. [3]

Sistem Informasi

Definisi Sistem Informasi

Menurut buku Agus Mulyanto dalam bukunya yang berjudul *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi* mengutipkan beberapa pendapat para ahli yakni:

- 1) Menurut James Alter, sistem informasi adalah kombinasi antar prosedur kerja, informasi, orang dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi.
- 2) Menurut Bodnar dan Hopwood, sistem informasi adalah kumpulan perangkat keras dan perangkat lunak yang dirancang untuk mentransformasikan data ke dalam bentuk informasi yang berguna. [4]

Komponen Sistem Informasi

Sistem informasi terdiri dari lima sumber daya yang dikenal sebagai komponen sistem informasi. Kelima sumber daya tersebut adalah manusia, *hardware*, *software*, data, dan jaringan. Kelima komponen tersebut memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu sistem informasi. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua sistem informasi mencakup kelima komponen tersebut. Misalnya, sistem informasi pribadi yang tidak mencakup jaringan telekomunikasi. [4]

1. Sumber Daya Manusia

Manusia mengambil peranan yang penting bagi sistem informasi. Manusia dibutuhkan untuk mengoperasikan sistem informasi. Sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu pengguna akhir (*end user*) dan pakar sistem informasi. Pengguna akhir (*end user*) adalah orang-orang yang menggunakan informasi yang dihasilkan dari sistem informasi, misalnya pelanggan, pemasok, teknisi, mahasiswa, dosen, dan orang-orang yang berkepentingan dengan informasi dari sistem informasi tersebut. Sedangkan pakar sistem informasi adalah orang-orang yang mengembangkan dan mengoperasikan sistem informasi, misalnya sistem analis, *developer*, operator sistem, dan staf administrasi lainnya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah *brainware*.

2. Sumber Daya Hardware

Sumber daya *hardware* adalah semua peralatan yang digunakan dalam pemrosesan informasi. Sumber daya *hardware* tidak hanya sebatas komputer saja, melainkan semua media data, *printer*, *harddisk* dll.

3. Sumber Daya Software

Sumber daya *software* adalah semua rangkaian perintah (instruksi) yang digunakan untuk memproses informasi. Sumber daya *software* tidak hanya berupa program saja, tetapi juga berupa prosedur. Program merupakan sekumpulan instruksi untuk memproses informasi. Sedangkan prosedur adalah sekumpulan aturan yang digunakan untuk mewujudkan pemrosesan informasi dan mengoperasikan perintah bagi orang-orang yang akan menggunakan informasi.

4. Sumber Daya Data

Sumber daya data bukan hanya sekedar bahan baku untuk masukan sebuah sistem informasi, melainkan sebagai dasar membentuk sumber daya organisasi. Seperti yang dijelaskan sebelumnya data dapat berbentuk teks, gambar, audio, maupun video.

5. Sumber Daya Jaringan

Sumber daya jaringan merupakan media komunikasi yang menghubungkan komputer, pemroses komunikasi, dan peralatan lainnya, serta dikendalikan melalui *software*.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Ensiklopedia Wikipedia Sistem Informasi SDM merupakan sebuah bentuk interseksi atau pertemuan antara bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan teknologi informasi. Sistem informasi SDM (Human Resource Information System) itu sendiri adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

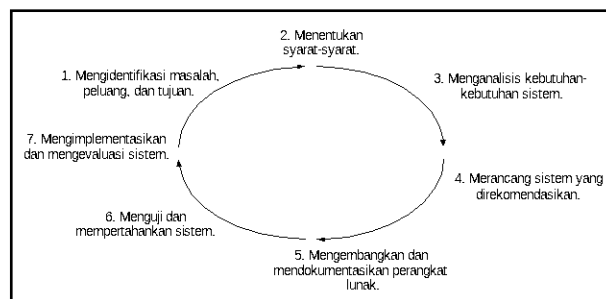
Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. [5]

Siklus Hidup Pengembangan Sistem Informasi

Siklus hidup menurut Azhar Susanto dalam buku Sistem Informasi Manajemen menerangkan bahwa: “siklus (*life cycle*) adalah tahapan-tahapan dan tugas-tugas yang harus dilakukan dalam mengembangkan sistem informasi.” [6]. Siklus hidup Pengembangan Sistem yang dikutip dari buku Sistem Informasi Akuntansi Buku 2 karangan Marshall B Romney dan Paul John Steinbart menyebutkan sebagai berikut:

- a. Analisis sistem
Melakukan Investigasi awal, melakukan survei sistem, melakukan studi kelayakan, menetapkan kebutuhan informasi dan persyaratan sistem, menyerahkan persyaratan sistem.
- b. Desain Konseptual
Mengidentifikasi dan mengevaluasi alternatif desain, mengembangkan spesifikasi desain, menyerahkan konsep persyaratan desain.
- c. Desain Fisik
Mendesain *output*, mendesain *database*, mendesain *input*, mengembangkan program, mengembangkan prosedur, mendesain pengendalian, menyerahkan sistem yang telah dikembangkan.
- d. Implementasi dan Perubahan
Mengembangkan rencana implementasi dan perubahan, memasang *hardware* dan *software*, melatih personel, menguji sistem, melengkapi dokumentasi, berubah dari sistem yang lama ke sistem yang baru, menyerahkan sistem operasional.
- e. Operasional dan Pemeliharaan
Melakukan penyesuaian (*fine-tune*) dan tinjau pasca implementasi, mengoperasikan sistem, mengubah sistem, melakukan pemeliharaan terus-menerus, menyerahkan sistem yang telah ditingkatkan. (Kendall & Kendall, 2004, hal. 269).

Siklus hidup pengembangan sistem merupakan pendekatan yang dilakukan melalui beberapa tahap untuk menganalisis dan merancang sistem yang telah dikembangkan dengan sangat baik melalui penggunaan siklus kegiatan penganalisis dan pemakai secara spesifik. Tahapan utama dari siklus hidup pengembangan sistem pada gambar 2.5.



Gambar 2.1 Siklus Hidup Pengembangan Sistem

Penjelasan dari siklus hidup pengembangan sistem yaitu:

1. Mengidentifikasi masalah, peluang dan tujuan
Pada tahap pertama dari siklus hidup pengembangan sistem ini, penganalisis mengidentifikasi masalah, peluang dan tujuan-tujuan yang hendak dicapai.
2. Menentukan syarat-syarat informasi
Penganalisis memasukkan apa saja yang menentukan syarat-syarat informasi untuk para pemakai yang terlibat.
3. Menganalisis Kebutuhan Sistem
Cara untuk menganalisis kebutuhan sistem yaitu menggunakan diagram alir data untuk menyusun daftar *input*, proses dan *output* fungsi bisnis dalam bentuk grafik terstruktur. Penganalisis juga menganalisis keputusan terstruktur yang dibuat.
4. Merancang sistem yang direkomendasikan
Pada tahap ini, penganalisa menggunakan informasi yang terkumpul sebelumnya untuk mencapai rancangan sistem informasi yang logik.
5. Mengembangkan dan mendokumentasikan perangkat lunak
Di dalam tahap kelima ini siklus hidup pengembangan sistem, penganalisis bekerja sama dengan pemrogram untuk mengembangkan suatu perangkat lunak awal yang diperlukan.
6. Menguji dan mempertahankan sistem
Sebelum sistem informasi digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu. Rangkaian pengujian ini dijalankan bersama dengan data contoh serta dengan data aktual dari sistem yang ada.
7. Mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem
Ditahap terakhir ini, penganalisis membantu untuk mengimplementasikan sistem informasi. Tahap ini melibatkan pelatihan bagi pemakai untuk mengendalikan sistem.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang diterapkan penulis pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang mana membahas dengan pemaparan, penjelasan dan analisis data sistem informasi sumber daya manusia yang dapat dimulai dari proses sistem sampai dengan proses berjalannya sistem.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD Destin Style yang berdiri pada tahun 2010, berkedudukan di kota Medan, Propinsi Sumatra Utara. Bisnis ini bergerak di bidang penjualan pakaian pria.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data dengan beberapa metode sebagai berikut:

1. Wawancara kepada karyawan pada UD Destin Style khususnya di departemen SDM
2. Hasil observasi secara langsung pada aktivitas operasional manajemen sumber daya manusia khususnya sistem absensi.
3. Pengamatan pada operasional perusahaan.
4. Kuesioner kepada pihak yang bersangkutan

Analisis Data

Analisis yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Melakukan analisis terhadap sistem informasi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan baik dari keunggulan maupun kelemahannya Melakukan analisis terhadap sistem pengendalian manajemen SDM khususnya absensi karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan, hasil penelitian akan dipaparkan lebih detail mengenai objek penelitian tersebut. Prosedur persediaan perusahaan dapat dirangkai sebagai berikut; Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada manajer SDM serta karyawan di UD Destin Style Medan, diketahui bahwa prosedur pencatatan absensi sudah cukup baik hanya saja masih menggunakan catatan manual yaitu staf SDM mencatat absensi karyawan di aplikasi Microsoft Excel. Karena penginputan masih dilakukan secara manual maka dapat menyebabkan pula kesalahan pencatatan absensi dikarenakan adanya kekeliruan dalam melakukan penginputan data secara manual dan bisa juga dikarenakan adanya tindak penyelewengan baik disengaja atau pun tidak. Penyelewengan yang dimaksud adalah penginputan tidak sesuai dengan data yang sebenarnya.

Hasil penelitian dapat ditulis sebagai berikut:

1. Dokumen pencatatan absensi karyawan sudah cukup baik, hanya saja perlu ditingkatkan penggunaan *hardware* seperti *fingerprnt scanning* supaya data absensi karyawan lebih akurat.
2. Dengan adanya *fingerprnt scanning* diperlukan juga aplikasi dan perangkat komputer dengan spesifikasi lebih tinggi untuk pemrosesan data yang lebih baik dan cepat
3. Pencatatan secara manual dengan *Microsoft Excel* masih memiliki kelemahan apalagi staf yang menginputnya belum diberikan pelatihan yang maksimal.
4. Struktur organisasi perlu dikembangkan lebih lanjut sehingga tugas masing – masing departemen semakin efektif dan efisien.
5. Kebijakan harus diambil manajemen untuk keperluan khusus yakni pengambilan keputusan di luar dari prosedur yang ada.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis yakni sistem informasi SDM perusahaan sudah memiliki prosedur yang sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah saya paparkan sebelumnya di objek penelitian UD Destin Style Medan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

- 1) Sistem informasi SDM yang ada pada UD Destin Style Medan masih memiliki beberapa kekurangan yang menyebabkan terjadinya pencatatan absensi yang belum akurat karena dilakukan secara manual dengan menginput di aplikasi Microsoft excel. Dengan adanya hal ini, akan berpotensi menyebabkan kesalahan penginputan data yang dapat berdampak pada pencatatan absensi menjadi tidak akurat.
- 2) Berdasarkan hasil kuesioner mengenai tingkat kepuasan perihal hasil laporan absensi pada UD Destin Style menunjukkan bahwa hasil dari penilaian tingkat kepuasan dalam keakuratan pencatatan absensi masih rendah sedangkan hasil kuesioner mengenai tingkat kepuasan perihal laporan absensi jika menggunakan perangkat *fingerprnt scanning* memiliki hasil survei yang tinggi atau baik.

Saran

Berdasarkan kelemahan – kelemahan yang ditemukan penulis pada penelitian. Beberapa saran yang dapat penulis sampaikan untuk mengurangi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Prosedur – prosedur dalam aktivitas operasional perusahaan masih perlu dibuat lebih rinci sehingga setiap elemen perusahaan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien khususnya bagian pencatatan dan rekaman absensi karyawan

2. UD Destin Style Medan disarankan agar menambahkan perangkat seperti *fingerprint scanning* untuk meningkatkan keakuratan data absensi karyawan.
SOP dan prosedur pencatatan dan perhitungan harus dikembangkan lebih rinci agar operasional bagian SDM dapat dilakukan dengan lebih terarah dan terukur

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- [2] Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- [3] Krismiaji 2015, Sistem Informasi Akuntansi, Edisi keempat, Sekolah Tinggi Ilmu YKPN, Yogyakarta.
- [4] Mulyanto, A. (2009). *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M. Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- [6] Kendal, Kenneth E dan Julie E. Kendall. (2004) Analisis dan perancangan sistem (System analysis and design) jilid II, tahun 2003. Penerbit PT Indeks.