

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Perancangan HRIS di PT. Mitra Berlian Unggas dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan perusahaan terhadap kemampuan sistem dalam mempermudah pengelolaan SDM di perusahaan saat ini, tanpa mengesampingkan ciri khas perusahaan yang memiliki sebaran jaringan peternakan di beberapa daerah, sehingga karyawan perlu bekerja secara *remote*. Dalam jangka panjang HRIS masih dapat digunakan oleh perusahaan dengan bertambahnya jumlah kandang dan sebaran wilayah yang semakin luas, sehingga perusahaan tidak perlu membeli sistem baru. HRIS disusun dengan mempertimbangkan kegunaan sistem dalam membantu Divisi HR yang beranggotakan dua personel agar dapat mengerjakan seluruh proses secara efektif dan efisien, sehingga proses pengelolaan karyawan tidak bergantung pada jumlah personel yang dimiliki oleh Divisi HR. Fokus utama fungsi MSDM dalam HRIS adalah pada fungsi pencatatan data karyawan, presensi karyawan, pengajuan izin karyawan dan pengajuan cuti karyawan. Disisi lain, sistem ditujukan agar dapat membantu mempermudah tugas dari Divisi HR dalam memberi sanksi atau teguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga tidak lagi berpengaruh pada hubungan personal antara karyawan yang bersangkutan dan personel HR. Pertimbangan lainnya dalam perancangan sistem adalah kemampuan sistem dalam

mengatasi keterbatasan dari para Pimpinan Unit Kerja dan Divisi HR dalam melakukan proses *monitoring* dari setiap karyawan, sehingga sebaran daerah tidak menjadi penghalang dalam proses pengawasan kerja dari setiap karyawan.

2. Evaluasi implementasi HRIS adalah sebagai berikut:

- HRIS mampu memenuhi mempermudah proses kerja Divisi HR dalam menyelesaikan tugas yang sifatnya rutin dan harian, data yang dibutuhkan cepat dan mudah untuk di akses sehingga menghemat waktu. Prosedur kerja yang sebelumnya melibatkan banyak aktor dan memakan waktu sekarang menjadi lebih efektif karena sudah terotomatisasi.
- HRIS menyediakan data sebagai bukti ketidakpatuhan karyawan dalam mengikuti ketentuan mengenai presensi (keterlambatan, pulang lebih cepat, alpa), sehingga catatan pelanggaran peraturan bermanfaat sebagai landasan tindak disiplin yang dilakukan oleh Divisi HR.
- HRIS menyediakan laporan catatan karyawan secara menyeluruh (karyawan aktif, non aktif, kontrak, purnawira), sehingga Divisi HR memiliki catatan karyawan yang selalu *up to date*. Divisi HR dapat memetakan kebutuhan sumber daya manusia secara tepat, sehingga proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan secara tepat waktu. Serta meminimalisir terjadinya pengeluaran biaya SDM dikarenakan karyawan habis kontrak yang masih aktif bekerja.
- Adanya prosedur presensi yang dapat di- *monitoring* oleh Divisi HR dan seluruh Pimpinan Unit Kerja, sehingga ketepatan waktu dan posisi kerja dapat terpantau dengan mudah. Pencatatan jam kerja dari setiap karyawan

bersifat *real time* yang berdampak pada ketepatan jumlah kompensasi finansial yang didapatkan oleh setiap karyawan.

- Adanya prosedur pengajuan izin dan cuti yang terbakukan dan dituruti oleh setiap anggota perusahaan. Proses presensi, izin dan cuti menjadi efektif sehingga Divisi HR dapat fokus berperan sebagai *partner* untuk mencapai strategi bisnis perusahaan, disisi lain PUK menjadi lebih mudah dalam mengatur pergantian personel.
- Keberhasilan implementasi HRIS tidak lepas dari dukungan pihak manajemen serta keterlibatan dari setiap anggota perusahaan dalam menggunakan sistem tersebut, sehingga reliabilitas HRIS dalam menyajikan data yang senantiasa terbaharui terjamin dan bermanfaat bagi seluruh pihak yang terlibat.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, penulis memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan di masa yang akan datang. Berikut saran-saran yang diajukan:

1. Memaksimalkan penggunaan HRIS dalam menjalankan fungsi MSDM lainnya seperti proses rekrutmen (pengajuan personil), *payroll*, penilaian kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, dll.
2. Membuat video edukasi cara menggunakan HRIS serta menyediakan *FAQ* (*frequently asked question*), sehingga dapat dimanfaatkan untuk mengedukasi karyawan baru yang masih awam dalam menggunakan HRIS.

3. Perusahaan ke depannya dapat mengembangkan HRIS yang saat ini masih berbasis *website* menjadi HRIS berbasis aplikasi, guna meminimalisir terjadinya kesalahan teknis yang disebabkan oleh buruknya koneksi internet.
4. Kedepannya perusahaan dapat memaksimalkan fitur GPS yang ada dalam HRIS, dengan mengaktifkan GPS secara kontinyue selama jam kerja dengan tujuan untuk memantau lokasi karyawan, perusahaan juga dapat menambahkan fitur notifikasi jika terdapat karyawan yang berada di luar titik koordinat lokasi kerja pada saat jam kerja berlangsung.
5. Dalam jangka panjang perusahaan dapat mengintegrasikan sistem informasi sumber daya manusia dengan fungsi lainnya seperti pemasaran, operasional dan keuangan dengan memanfaatkan *Systems Applications and Products* (SAP).

Saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Melakukan evaluasi secara menyeluruh, tidak hanya berfokus kepada Divisi HR saja melainkan seluruh *user* aktif HRIS dalam perusahaan.
2. Menggunakan model lain untuk melakukan evaluasi selain model *HOT- Fit*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, N., & Kapoor, M. (2012). Human Resource Information Systems (HRIS) - Its Role and Importance in Business Competitiveness. *GIAN JYOTI E-Journal*, 1(2), 1–13. <http://www.gjimt.ac.in/wp-content/uploads/2012/12/N14.pdf>
- Al-Shawabkeh, K. M. (2014). Human Resource Information Systems and Their Impact on Human Resource Management Strategies: A Field Study in Jordanian Commercial Banks. *Journal of Management Research*, 6(4), 99. <https://doi.org/10.5296/jmr.v6i4.5660>
- Anon. (2020a). *GEMAYA Gerakan Makan Ayam Indonesia*. Kementerian Pertanian Republik Indonesia. <https://gemaya.ditjenpkh.pertanian.go.id/tentang-gemaya/>
- Anon. (2020b). *Pembangunan Peternakan untuk Perkuat Ketahanan Pangan dan Akselerasi Ekspor*. Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Peternakan Dan Kesehatan Hewan. <https://ditjenpkh.pertanian.go.id/pembangunan-peternakan-untuk-perkuat-ketahanan-pangan-dan-akselerasi-ekspor>
- Anon. (2021). *Jumlah Penduduk Hasil Proyeksi Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin (Ribuan Jiwa) 2018-2020*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/12/1886/1/jumlah-penduduk-hasil-proyeksi-menurut-provinsi-dan-jenis-kelamin.html>
- Ashary, L. (2015). PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PETERNAK AYAM Luckman Ashary. *Prosiding Seminar Nasional FE UM*, 251–261.
- Bastian, I. (2007). *Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik*. Erlangga.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Daryanto, A. (2009). *Dinamika Daya Saing Industri Peternakan*. IPB Press.
- Davison, R., Martinsons, M., & Kock, N. (2004). Principles of Canonical Action Research. *Information Systems Journal*, 14, 65–86.
- Diana, & Kurniawan. (2014). Evaluasi Penerimaan Kinerja Human Resource. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 16.(1), 71–80.
- Flippo, E. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia) (Vol. Edisi VII)*. Erlangga.
- Gill, J., & Johnson, P. (2010). *Research Methods of Managers*. Sage Publication Limited.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hendrickson, A. R. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Labor Research*, 24(3), 381–394. <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1002-5>
- Hermina, C., Aulia, F., Safitri, S., & Noor, M. H. A. (2020). Dampak Dari Kesalahan Rekrutment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Q patyy. *Psycho Holistic*, 2(1), 167–183. <http://journal.umbjm.ac.id/index.php/psychoholistic>

- Hidayat, R. (2020). *Kampanye GEMAYA, Jadi Solusi Bantu Peternak Ayam Bertahan di Masa Pandemi*. INFOBRAND. <https://infobrand.id/kampanye-gemaya-jadi-solusi-bantu-peternak-ayam-bertahan-di-masa-pandemi.phtml>
- Indonesia, P. (1976). *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 Tanggal 23 Desember 1976 Tentang cuti pegawai*. Sekretariat Negara.
- Indonesia, P. (2003). *UNDANG- UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*. Kesindo Utama.
- Indonesia, P. (2020). *Data Konsumsi Daging Terkini*. Poultry Indonesia. <https://poultryindonesia.com/data-konsumsi-daging-terkini/?lang=en>
- Irwanto. (2007). *Focus Group Discussion: Sebuah Pengantar Praktis*. Yayasan Obor Indonesia.
- Islam, M. S., & Mamun, M. A. Al. (2016). Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System (HRIS). *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 29. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v6i2.837>
- Jogiyanto, H. (2005). *Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Andi.
- Kavanagh, M., Thite, M., & Johnson, R. (2014). *Human Resource Information Systems : Basics, Applications, and Future Directions*. Sage Publication Limited.
- Khoir, S. A., Yudhana, A., & S, S. (2020). Implementasi GPS (Global Positioning System) Pada Presensi Berbasis Android DI BMT Insan Mandiri. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, 4(1), 9. <https://doi.org/10.30645/j-sakti.v4i1.182>
- Khristianto, W., Supritanto, T., & Wahyuni, S. (2015). *Sistem Informasi Manajemen (Pendekatan Sosioteknik)*. UPT Penerbitan UNEJ.
- Ladjudin, A.-B. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Graha Ilmu.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2014). *Management Information System, 13th Ed*. Pearson Education Inc.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mauro, T. G., & Andrade, J. E. (2020). Human resource system as innovation for organisations. *Innovation and Management Review*, 17(2), 197–214. <https://doi.org/10.1108/INMR-03-2019-0037>
- Mondy, W., & Martocchio, J. (2016). *Human Resources Management: 14th Edition*. Pearson.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.
- Muslihudin, M., & Oktafianto. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML*. Andi.
- Myers, M. (2013). *Qualitative Research in Business & Management*. Sage Publication.
- Naveed, S., Suhail, A., & Rana, N. S. (2021). Adoption of HRIS in the Public Organizations: Institutional Logics Perspective. *Pakistan Journal of Information Management and Libraries*, 23, 1–27. <https://doi.org/10.47657/2208>

- Qadir, A., & Agrawal, S. (2016). Human Resource Information System (HRIS): Re-engineering the Traditional Human Resource Management for Leveraging Strategic Human Resource Management. *MIS Review*, 22(1), 41–58.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Method for Business : A Skill- Building Approach Sixth Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, P. R. (2020). Aplikasi Absensi Online Berbasis Android. *IT Journal Research and Development*, 5(1), 63–71. [https://doi.org/10.25299/itjrd.2020.vol5\(1\).5120](https://doi.org/10.25299/itjrd.2020.vol5(1).5120)
- Shaikh, A. (2012). Human Resources Information System (HRIS) Designing Needs for Bussines Application. *JSET*, 4(1), 19–24.
- Simanjuntak, M. (2018). Analisis Usaha Ternak Ayam Broiler Di Peternakan Ayam Selama Satu Kali Masa Produksi. *Jurnal Fapertanak*, III, 60–81.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suyanto, B. (2005). *Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan*. Kencana Prenadamedia Grup.
- Thite, M., Kavanagh, M., & Johnson, R. (2021). *The Evolution of HRM and HRIS*. Sage Publication Limited.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resources Champion: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Result*. Massachussts: Havard Business School Press.
- Winardi. (2006). *Penentuan Posisi Dengan GPS Untuk Survei Terumbu Karang*. Puslit Oseanografi- Lipi.
- Xu, G., & Xu, Y. (2016). *GPS: Theory, Alogarithm and Applications,3rd Ed*. Springer Verlag GmbH.
- Yuniar, N. (2020). *Kementrian ajak masyarakat konsumsi daging ayam untuk tingkatkan gizi*. Antaranews. <https://www.antaranews.com/berita/1804957/kementan-ajak-masyarakat-konsumsi-daging-ayam-untuk-tingkatkan-gizi>
- Yusof, M., Kuljis, J., Papazafeiropoulou, A., & Stergioulas, L. (2008). An evaluation framework for Health Information System: human, organization and technology fit factors (HOT- Fit). *International Journal of Medical Informatics*, 77(6), 377–385.

## WAWANCARA

Wawancara dilakukan pada:

- Hari Sabtu, 4 Juni 2022 pukul 08.00 sd. 10.00
- Hari Jumat, 29 Juli 2022 pukul 13.00 sd. 15.00
- Hari Sabtu, 30 Juli 2022 pukul 08.00 sd. 10.00