

**PERANCANGAN MODEL HRIS (*HUMAN RESOURCES
INFORMATION SYSTEM*) DI PT. MITRA BERLIAN UNGGAS**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister dalam Ilmu Manajemen**



**Disusun oleh:
Carmela Kaloka Putri
8032001005**

**Pembimbing:
Sapta Dwikardana, Ph.D**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

Terakreditasi Baik Sekali oleh BAN-PT

No. 2290/SK/BAN-PT/AK-ISK/M/IV/2022

BANDUNG

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PERANCANGAN MODEL HRIS (*HUMAN RESOURCES
INFORMATION SYSTEM*) DI PT. MITRA BERLIAN UNGGAS**



**Disusun oleh:
Carmela Kaloka Putri
8032001005**

Disetujui Untuk Diajukan Ujian Sidang pada Hari/ Tanggal:

Pembimbing:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Sapta Dwikardana".

Sapta Dwikardana, Ph.D

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**Terakreditasi Baik Sekali oleh BAN-PT
No. 2290/SK/BAN-PT/AK-ISK/M/IV/2022**

BANDUNG

2022

PERANCANGAN MODEL HRIS (*HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM*) DI PT. MITRA BERLIAN UNGGAS

**Carmela Kaloka Putri (8032001005)
Pembimbing : Sapta Dwikardana, Ph.D
Magister Manajemen
Bandung
Agustus 2022**

ABSTRAK

Ketahanan pangan negara memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam negara tersebut. Oleh sebab itu selama beberapa tahun terakhir pemerintah Indonesia berupaya untuk meningkatkan penyerapan gizi masyarakat melalui konsumsi daging ayam, sehingga perkembangan peternakan ayam di Indonesia, khususnya ayam broiler mengalami peningkatan yang signifikan. Salah satu perusahaan yang turut terlibat dalam persaingan tersebut adalah PT. Mitra Berlian Unggas. Dengan peluang yang ada, perusahaan berencana untuk mengembangkan bisnisnya dan memperbanyak jaringan peternakan yang dimiliki, namun kesiapan dari Divisi HR memegang peranan penting dalam keberhasilan strategi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong kesiapan Divisi HR dalam rentang waktu yang relatif cepat adalah dengan memanfaatkan sistem informasi sumber daya manusia atau Human Resources Information System (HRIS)

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui rancangan HRIS yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dapat mempermudah proses kerja Divisi HR serta evaluasi dari sistem HRIS yang disusun berdasarkan rancangan model. Metode yang digunakan adalah penelitian tindakan (action research) yang bertujuan untuk mengetahui hasil dari pengintegrasian teori dan praktik dalam menjawab permasalahan yang ada dalam suatu situasi dan memenuhi tujuan dari ilmu sosial. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan FGD, wawancara dan mempelajari dokumen perusahaan yang kemudian data tersebut diolah menggunakan flow chart dan dijadikan sebagai dasar penyusunan model HRIS sehingga sistem yang dibuat dapat memenuhi kebutuhan dari perusahaan.

Kata kunci : HRIS, penelitian tindakan, *flowchart*, manajemen sumber daya manusia

MODEL DESIGN OF HRIS (HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM) AT PT. MITRA BERLIAN UNGGAS

Carmela Kaloka Putri (8032001005)

Supervisor : Sapta Dwikardana, Ph.D

Master in Management

Bandung

August 2022

ABSTRACT

The country's food security plays an important role in improving the quality of human resources in the country. Therefore, over the last few years, the Indonesian government has made efforts to increase the nutritional absorption of the community through the consumption of chicken meat, so that the development of chicken farming in Indonesia, especially broiler chickens, has experienced a significant increase. One of the companies involved in the competition is PT. Mitra Berlian Unggas. With this opportunities, the company plans to expand its business and expand its network of farms, but the readiness of the HR Division plays an important role in this success strategy. The one way that companies can do to encourage the readiness of the HR Division in a relatively fast time is to utilize the Human Resources Information System (HRIS).

This research was conducted to find out the HRIS design according to the company's needs and to facilitate the HR Division's work process and the evaluation of the HRIS system based on the design model. The methodology of the research is used action research which aims to find out the results of integrating theory and practice in answering the problems that exist in a situation and meeting the goals of social science. The data collection was carried out by conducting FGDs, interviews, and studying the company documents which were then processed using flow charts and used as the basic for compiling the HRIS model so that the system created could meet the need of the company.

Keywords: *HRIS, Action Research, Flowchart, Human Resource Management*

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya dengan data diri sebagai berikut:

Nama : Carmela Kaloka Putri
Nomor Pokok Mahasiswa : 8032001005
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa Tesis dengan judul:

**PERANCANGAN MODEL HRIS (*HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM*)
DI PT. MITRA BERLIAN UNGGAS**

adalah benar-benar karya saya sendiri di bawah bimbingan Pembimbing, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau jika ada tuntutan formal atau non formal dari pihak lain berkaitan dengan keaslian karya saya ini, saya siap menanggung segala resiko, akibat, dan/atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Katolik Parahyangan.

Dinyatakan : di Bandung
Tanggal : 8 Agustus 2022



Carmela Kaloka Putri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena hanya dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“PERANCANGAN MODEL HRIS (*HUMAN RESOURCES INFORMASION SYSTEM*) DI PT. MITRA BERLIAN UNGGAS**. Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan rasa bersyukur dan tulus, penulis mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, khususnya kepada:

1. Orang tua penulis, yaitu Mardonius Trikaloka dan Novi Herdiana yang membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, selalu membimbing, menemani, menyemangati dan memberikan dukungan moral sepanjang proses hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Ibu Vera Intanie Dewi. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
3. Bapak Sapta Dwikardana, Ph. D. selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberi masukan dan dengan sabar memberi arahan kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Angela Teressia , S.IP., M.M. selaku dosen fakultas ekonomi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi masukan, bimbingan, ilmu serta memberikan sudut pandang baru kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh dosen pengajar di Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa studi.
6. Pemilik dan karyawan PT. Mitra Berlian Unggas yang telah mengizinkan perusahaannya untuk diteliti dan membantu selama proses penelitian berlangsung.

7. Kepada Bapak Djuhari selaku kakek penulis yang senantiasa memberikan semangat, kasih sayang, doa dan pendampingan kepada penulis selama proses penyelesaian tesis.
8. Bapak Benardus Rogger selaku teman dekat penulis.
9. Cecilia Sashenka, Felina Nathania, Haeza Nadhila, Jennifer Angelina, dan Michelle Mulyadi, selaku sahabat penulis yang senantiasa menghibur penulis, memberi masukan serta memberikan semangat kepada penulis.
10. Wina dan Dira, selaku sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dan bersedia mendengarkan cerita penulis.
11. Dan seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat disebutkan oleh penulis

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan waktu, pengetahuan, dan pengalaman penulis. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati semua kritik dan saran akan diterima untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca

Bandung, Agustus 2022



Carmela Kaloka Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Perubahan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Hubungan Kerja	16
2.2.1. Pengertian Hubungan Kerja	16
2.2.2. Jenis Perjanjian Kerja	16
2.3 Presensi	17
2.4 Absensi dan Cuti	17
2.4.1 Pengertian Absensi	17
2.4.2 Pengertian Cuti	17
2.5 GPS (<i>Global Positioning System</i>)	17
2.6 Sistem Informasi	18
2.6.1 Pengertian Sistem Informasi	18
2.6.2 Komponen Sistem Informasi	18
2.6.3 Elemen Sistem Informasi	18

2.6.4	Konsep Pemodelan Sistem	19
2.6.5	Stakeholder dalam Sistem Informasi	21
2.7	<i>Human Resources Information System (HRIS)</i>	21
2.7.1	Pengertian <i>Human Resources Information System (HRIS)</i>	21
2.7.2	Manfaat <i>Human Resources Information System (HRIS)</i>	22
2.7.3	Faktor- faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan HRIS	23
2.7.4	Komponen HRIS	24
2.7.5	<i>Best Practice HRIS</i>	25
2.7.6	Evaluasi Penggunaan HRIS	27
BAB 3		29
METODE DAN OBJEK PENELITIAN		29
3.1	Metode Penelitian	29
3.1.1	Teknik Pengumpulan Data	31
3.1.2.	Jenis Sumber Data	32
3.1.3.	Narasumber Penelitian	32
3.2	Operasionalisasi Variabel dan Pedoman Pertanyaan Wawancara	33
3.2.1	Operasionalisasi Variabel	33
3.2.2	Pedoman Wawancara	34
3.4	Teknik Penyusunan Model HRIS	36
3.5	Teknik Analisis Data	37
3.6	Objek Penelitian	38
3.6.1	Profil Perusahaan	38
3.6.2	Visi dan Misi Perusahaan	40
3.6.3	Alur Bisnis Perusahaan	40
3.7	Rancangan Pelaksanaan Penelitian	46
BAB 4		48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Prosedur Kerja di Perusahaan Sebelum Menggunakan HRIS	48
4.2	Kebutuhan <i>User</i> terhadap HRIS	55
4.3	Rancangan Model <i>Human Resources Information System</i>	56
4.4	Pengembangan dan Implementasi HRIS	82
4.5	Evaluasi <i>Human Resources Information System</i>	83
4.4.1	Analisis Hasil Wawancara untuk Variabel <i>Human</i>	83
4.4.2	Analisis Hasil Wawancara untuk Variabel <i>Organization</i>	87

4.4.3	Analisis Hasil Interview untuk Variabel <i>Technology</i>	89
BAB 5	93
KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 HR roles in building a competitive organization	15
Gambar 2. 2 Simbol Bagan Alir (Flowchart)	20
Gambar 2. 3 Simbol Bagan Alir Data (Data Flow Diagram).....	21
Gambar 2. 4 Komponen HRIS	25
Gambar 3. 1 Proses Penelitian Tindakan.....	29
Gambar 3. 2 Teknik Penyusunan Model HRIS	37
Gambar 3. 3 Alur Bisnis Kandang Internal	41
Gambar 3. 4 Alur Bisnis Kandang Mitra.....	44
Gambar 3. 5 Rancangan Pelaksanaan Penelitian	46
Gambar 4. 1 Pencatatan dan Penyimpanan Data Karyawan	49
Gambar 4. 2 Presensi Karyawan	51
Gambar 4. 3 Proses Pengajuan Cuti	54
Gambar 4. 4 Layer User HRIS	57
Gambar 4. 5 Proses Pembuatan Username dan Password	59
Gambar 4. 6 DFD Proses Penyimpanan dan Pencatatan Data Karyawan	60
Gambar 4. 7 Tampilan Menu "Add Employees"	61
Gambar 4. 8 Tampilan Notifikasi.....	61
Gambar 4. 9 Tampilan Menu Edit Karyawan.....	62
Gambar 4. 10 Tampilan Data Field Karyawan	63
Gambar 4. 11 Tampilan Status Kerja Karyawan	63
Gambar 4. 12 Tampilan Menu Upload Data Karyawan	65
Gambar 4. 13 DFD Proses Presensi	67
Gambar 4. 14 Tampilan Menu Clock In.....	68
Gambar 4. 15 Tampilan Pengajuan Perjalanan Dinas	69
Gambar 4. 16 Tampilan Pengajuan Izin	70
Gambar 4. 17 Tampilan Titik Koordinat	71
Gambar 4. 18 Tampilan Approval.....	73
Gambar 4. 19 Tampilan Pengaturan Lokasi Kerja.....	74
Gambar 4. 20 Tampilan Pengaturan Jadwal Kerja	75
Gambar 4. 21 Proses Pengajuan Cuti	78
Gambar 4. 22 Tampilan Pengajuan Cuti	79
Gambar 4. 23 Tampilan Pengaturan Cuti Bersama	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Konsumsi Daging Sapi, Telur dan Daging Ayam (kg/ kapita/ tahun).....	2
Tabel 2.1 Definisi peran MSDM.....	15
Tabel 2. 2 Perbedaan MSDM Tradisional dengan HRIS.....	25
Tabel 2. 3 Fitur dalam Praktik HRIS.....	27
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Evaluasi HRIS	33
Tabel 3. 2 Pedoman Pertanyaan Wawancara.....	34
Tabel 3. 3 Produksi Ternak Ayam.....	39
Tabel 3. 4 Alur Penelitian	47
Tabel 4. 1 Batas Kewenangan Setiap Layer	57
Tabel 4. 2 Data Narasumber.....	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha peternakan menjadi salah satu usaha yang turut serta berkontribusi cukup signifikan didalam pembangunan SDM yang berkualitas bagi suatu negara. Pembangunan SDM yang berkualitas tentunya harus ditunjang oleh kecukupan pangan hewani yang berkualitas (Daryanto, 2009) sehingga selama beberapa tahun terakhir pemerintah berfokus dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan usaha peternakan guna memperkuat ketahanan pangan negara (<https://ditjenpkh.pertanian.go.id>, 2021). Berdasarkan proyeksi Badan Pusat Statistik, diperkirakan Indonesia memiliki jumlah penduduk sebanyak 270 juta jiwa (<https://www.bps.go.id>, 2020). Oleh sebab itu, usaha peternakan dipandang sebagai salah satu usaha yang menguntungkan mengingat banyaknya jumlah pangsa pasar untuk produk ternak seperti daging, telur dan susu. Namun, pada faktanya, konsumsi masyarakat Indonesia terhadap produk ternak terhitung cukup rendah, khususnya pada produk daging ayam. Tercatat pada tahun 2020, tingkat konsumsi daging ayam oleh masyarakat Indonesia sebesar 2,2 juta ton sedangkan produksi daging ayam mencapai 3 juta ton, rendahnya penyerapan tersebut mengakibatkan terjadinya kelebihan pasokan daging ayam sebesar 800,000 ton (<https://www.antaraneews.com>, 2020).

Melihat hal tersebut, Kementrian Pertanian Republik Indonesia menginisiasikan kampanye GEMAYA (Gerakan Makan Ayam) (<https://gemaya.ditjenpkh.pertanian.go.id>, 2020), yang bertujuan untuk

meningkatkan konsumsi daging ayam melalui edukasi dan berbagi informasi mengenai manfaat konsumsi daging ayam, guna peningkatan gizi dan menyelamatkan nasib para peternak ayam di Indonesia. PINSAR (Perhimpunan Insan Perunggasan Rakyat Indonesia) memandang bahwa kampanye GEMAYA dapat menjadi solusi jangka panjang untuk menolong peternak ayam yang sedang terpuruk (<https://infobrand.id>, 2020).

Pada kenyataannya, usaha ternak ayam di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan dikarenakan usaha tersebut dipandang sebagai usaha yang cukup potensial, pasalnya diprediksi setiap tahun terjadi peningkatan konsumsi masyarakat terhadap daging ayam.

Tabel 1.1 Konsumsi Daging Sapi, Telur dan Daging Ayam (kg/ kapita/ tahun)

Tahun	Daging sapi	Telur	Daging ayam		
	(Pusdatin)	(Pusdatin)	(Pusdatin)	(Statistik PKH)	GPPU
2017	2,361	6,65	5,67	5,683	12,76
2018	2,500	6,49 ¹	5,55	5,579	13,12
2019	2,560	17,69²	5,80		15,50
2020	2,680 ³		6,03 ³		15,74 ³
<p><i>Ket:</i> 1 = Konsumsi telur rumah tangga 2 = Total konsumsi Telur (RT, Horeka, dan PMM, Industri, dan Jasa Kesehatan 3 = Angka prediksi sebelum adanya pandemi Covid-19</p>					

Sumber: (<https://poultryindonesia.com>, 2020)

Usaha ternak ayam yang saat ini dipandang paling menjanjikan adalah ternak ayam ras atau yang biasa disebut dengan ayam broiler, pasalnya usaha peternakan ayam broiler mampu memberikan keuntungan yang cukup besar dan waktu produksi yang relatif singkat (Simanjuntak, 2018)

PT. Mitra Berlian Unggas, sebagai salah satu perusahaan yang turut serta terlibat dalam persaingan di usaha peternakan ayam, memandang bahwa potensi yang ada saat ini dapat menjadi peluang yang baik untuk mengembangkan perusahaannya dengan cara memperluas jaringan peternakan serta membangun hubungan kemitraan dengan para peternak ayam sehingga dapat menjangkau pasar yang lebih luas. Namun, agar tujuan tersebut dapat tercapai perusahaan perlu mempersiapkan organisasinya dengan baik, pasalnya pengembangan tersebut tentunya akan berdampak terhadap jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga perlu adanya penerapan MSDM yang baik agar dapat memenangkan kompetisi yang ada, karena saat ini MSDM secara perlahan telah beralih fungsi dari spesialisasi menjadi terintegrasi dengan seluruh fungsi-fungsi lain dalam organisasi dan mendorong perusahaan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Ashary, 2015)

Saat ini Divisi HR di dituntut kesiapannya untuk secara bertahap menggeser perannya menjadi *partner* bagi perusahaan. Faktanya saat ini Divisi HR di PT. Mitra Berlian Unggas masih berfokus pada aktivitas yang bersifat *administrative*. Tantangan terbesar yang saat ini dihadapi oleh PT. Mitra Berlian Unggas adalah keterbatasan jumlah anggota Divisi HR dengan tugas kerja yang cukup berat, mengingat jaringan peternakan yang tersebar di beberapa daerah seringkali menyulitkan proses pengelolaan, pengawasan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, didapatkan informasi bahwa saat ini segala proses yang berhubungan dengan fungsi MSDM belum memiliki standar baku dan tidak dilakukan secara sistematis, hal tersebut menyebabkan penegakan peraturan yang dimiliki oleh

perusahaan sepenuhnya dibebankan kepada Divisi HR. Proses pengelolaan SDM masih dilakukan secara tradisional, seperti proses administrasi (penyimpanan data karyawan) belum dilakukan secara sistematis dan terorganisir, proses absensi atau kehadiran karyawan yang dilakukan melalui pengiriman pesan WA (*whats app*) dan kegiatan pengajuan izin dan cuti yang juga dilakukan melalui pengiriman pesan WA (*whats app*). Sehingga aliran informasi terkait sumber daya manusia yang ada dalam organisasi belum terintegrasi dan berjalan secara maksimal. Perkembangan teknologi yang ada saat ini dapat memudahkan proses pembuatan aliran informasi yang menguntungkan bagi perusahaan, melalui pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia yang berperan dalam membantu memfasilitasi kebutuhan manajemen sumber daya manusia dalam mengumpulkan, menganalisis data, mengambil keputusan, dan pelaporan informasi (Kavanagh et al., 2014).

Dengan keunikan bisnis yang dimiliki oleh PT. Mitra Berlian Unggas, maka penelitian ini dibagi kedalam dua tahapan utama yaitu tahapan penyusunan model HRIS yang disesuaikan dengan kebutuhan serta karakteristik perusahaan dimana dengan banyaknya jaringan yang tersebar di beberapa daerah menjadikan beberapa posisi di perusahaan bekerja secara *remote*, dan tahapan evaluasi pemanfaatan HRIS yang dibuat berdasarkan model yang telah disusun.

Dengan adanya HRIS proses pengelolaan, pemantauan dan pelaporan informasi karyawan menjadi lebih mudah, sehingga secara bertahap Divisi HR dapat mulai menggeser fokusnya untuk membantu perusahaan dalam mencapai strategi bisnis. Maka penelitian ini dibuat dengan judul “Perancangan Model HRIS di PT. Mitra Berlian Unggas”.

1.2 Batasan Masalah

Agar penyusunan dan penulisan penelitian ini lebih terarah, maka ruang lingkup pembahasan akan dibatasi pada permasalahan sebagai berikut:

1. Perancangan desain HRIS yang dilakukan terbatas pada fungsi MSDM:
 - Data karyawan
 - Kehadiran karyawan (absensi dan pengajuan cuti).
2. Keterlibatan peneliti hanya terbatas pada perancangan model HRIS, sedangkan untuk pengembangan HRIS dilakukan oleh pihak ke- tiga.
3. Keterlibatan penulis pada proses implementasi terbatas pada aspek yang bersifat teknis.
4. Evaluasi implementasi HRIS dilakukan menggunakan adaptasi model *HOT-Fit*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rancangan model HRIS yang sesuai dengan kebutuhan Divisi HR di PT. Mitra Berlian Unggas?
2. Bagaimana hasil evaluasi Divisi HR terhadap model HRIS di PT. Mitra Berlian Unggas?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana rancangan model HRIS yang sesuai dengan kebutuhan Divisi HR di PT. Mitra Berlian Unggas, yang kemudian akan diterapkan dalam perusahaan. Dengan demikian dapat diketahui dampak implementasi dan tingkat kepuasan dari Divisi HR terhadap HRIS di PT. Mitra Berlian Unggas.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan peneliti dapat memberikan rekomendasi model HRIS yang kemudian akan diimplementasikan di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan serta mengetahui tingkat kepuasan Divisi HR selaku pengguna dari HRIS yang kemudian dapat diolah menjadi rekomendasi perbaikan atau penambahan fitur HRIS yang dapat dilakukan oleh perusahaan di masa mendatang.

1.6 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga keberhasilan dari setiap organisasi tidaklah lepas dari keterlibatan dari SDM dalam setiap proses yang ada, SDM berperan sebagai pelaku, pengelola dan pelaksana segala proses yang ada dalam bisnis (Bukit et al., 2017). Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk mengelola SDM yang dimilikinya dengan baik melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar terciptanya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya

manusia dipandang sebagai suatu upaya pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja (Mangkunegara, 2013).

Dalam mendukung penerapan MSDM yang baik, Divisi HR di PT. Mitra Berlian Unggas memegang peranan penting selaku pengawas dan penengah antara perusahaan dengan para pekerja. Namun dengan keterbatasan jumlah personil dan karyawan yang tersebar di beberapa daerah, menjadi tantangan utama bagi Divisi HR PT. Mitra Berlian Unggas dalam menerapkan fungsi- fungsi dasar MSDM, sehingga untuk menjawab tantangan tersebut perusahaan dapat menggunakan cara tradisional dengan merekrut karyawan baru, namun dalam merekrut karyawan baru perusahaan perlu memastikan bahwa proses tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar, mengingat kesalahan dalam proses tersebut dapat memberikan dampak yang besar bagi perusahaan (Hermina et al., 2020), sehingga dapat disimpulkan cara tersebut belum dapat menjawab kebutuhan perusahaan berkaitan dengan efektifitas proses pengelolaan karyawan, serta kebutuhan untuk jangka panjang mengingat nantinya Divisi HR diharapkan mampu berperan sebagai *partner* strategis bagi perusahaan.

Perusahaan membutuhkan suatu sistem yang dapat membantu proses pengelolaan dan pengorganisasian karyawan secara efektif melalui sistem informasi sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan istilah HRIS (*Human Resources Information System*). Sistem informasi sumber daya manusia adalah salah satu alat manajemen untuk mengumpulkan, memelihara, menganalisa dan melaporkan informasi yang berhubungan dengan individu (karyawan) dan

pekerjaan (Shaikh, 2012). Penerapan HRIS menawarkan beberapa keunggulan yang dapat menjawab kebutuhan perusahaan dalam jangka panjang seperti; *ease of use* (mudah untuk digunakan), dapat dikostumisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Disisi lain, pemanfaatan HRIS dapat mendorong peran Divisi HR menjadi *partner* bisnis bagi perusahaan (Mauro & Andrade, 2020). Penerapan HRIS didalam perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap penyelesaian tugas dan menghemat waktu sehingga pihak manajemen dapat mengambil keputusan secara lebih efisien (Naveed et al., 2021). Keuntungan lainnya yang didapatkan oleh perusahaan dalam menerapkan HRIS antaralain; pembuatan laporan yang dapat dikostumisasi sehingga informasi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan dari pengguna, HRIS dapat membantu mempersingkat proses birokrasi dengan tetap memastikan kelancaran proses pengambilan keputusan dan pembagian informasi kepada seluruh anggota perusahaan (Islam & Mamun, 2016).

Pengembangan HRIS dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang signifikan, saat ini HRIS dapat diintegrasikan dengan *Global Positioning System* (GPS) yang merupakan sistem navigasi berbasis teknologi satelit yang dapat memberikan informasi mengenai posisi dan waktu secara terus menerus (Xu & Xu, 2016), sehingga proses presensi karyawan dengan bantuan fitur GPS dapat dipantau dengan mudah. Dalam penerapannya, pengintegrasian presensi berbasis GPS dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan seperti memberikan kemudahan dalam melaksanakan kegiatan presensi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, mempermudah pembuatan laporan kehadiran serta mengurangi tindak kecurangan saat melakukan proses presensi (Setiawan, 2020). Disisi lain,

penerapan tersebut mempermudah perusahaan dalam melakukan pengawasan atau pemantauan karyawan (Khoir et al., 2020).

Adapun untuk dapat memahami keberhasilan implementasi HRIS, perlu dilakukan evaluasi untuk dapat melihat sejauh mana sistem dapat berfungsi dengan baik dalam memenuhi fungsinya serta untuk dapat mengetahui kemampuan sistem tersebut dalam memenuhi kebutuhan dari penggunanya (Diana & Kurniawan, 2014). Alat ukur yang telah dikembangkan untuk dapat mengevaluasi HRIS salah satunya adalah dengan menggunakan metode *HOT-Fit* dimana terdapat tiga elemen yang menjadi tolak ukur terhadap keberhasilan implementasi HRIS yaitu; manusia (*human*), organisasi (*organization*), dan teknologi (*technology*) (Yusof et al., 2008).

Berdasarkan pemikiran di atas, pengaplikasian HRIS di PT. Mitra Berlian Unggas dapat membantu proses pengelolaan karyawan sehingga segala proses yang berkaitan dengan fungsi MSDM dapat dilakukan secara mudah dan efektif meskipun dengan jumlah anggota Divisi HR yang terbatas.