

Peran Implementasi Teknologi Hris (Human Resources Information System) Dalam Pengelolaan SDM Di PT.Pegadaian Medan Sumut

Nashrudin Setiawan¹, Emi Wakhyuni¹, M. Sultan Azianda^{2*}

¹Sosial Sains, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: ¹snashrudin@gmail.com

(* : coressponding author)

Abstrak

Penelitian ini **bertujuan untuk** mencari bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin dan Pengembangan HRIS Terhadap Pengelolaan SDM di PT.Pegadaian Cabang Medan dengan pendekatan Analisis Regresi Berganda . Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang responden yang dihitung dengan rumus Slovin. **Masalah yang akan diteliti** yaitu menemukan model penerapan Kompensasi, Disiplin dan pengembangan aplikasi HRIS yang tepat yang akan berpengaruh terhadap pengelolaan SDM pada umumnya dan secara khusus meningkatkan produktivitas usaha dari karyawan Pegadaian cabang Medan agar dapat memberikan yang terbaik, baik untuk internal perusahaan dan di lingkungan masyarakat luas guna membantu proses menggadaikan barang atau emas. Penerapan prinsip-prinsip Pengelolaan Sumber daya manusia yang terdiri dari tujuan ini adalah untuk memahami bagaimana proses implementasi Human resource Information System dalam aktivitas SDM di PT. Pegadaian, Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti menggunakan analisis Smart PLS dalam uji keabsahan data.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin, HRIS, Pengelolaan SDM*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan bisnis semakin meningkat, sehingga masing-masing perusahaan diharuskan untuk terus melakukan inovasi-inovasi baru agar bisnis yang dijalankan dapat tetap bertahan dan terus berkembang. Keberadaan perusahaan yang tetap eksis dalam persaingan bisnis tidak lepas dari peran aktif sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ardana, dkk (2012) mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting untuk dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu sumberdaya manusia harus dikelola secara tepat dan efisien agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan menyangkut seluruh elemen sumberdaya manusia. Pengelolaan tersebut dapat dimulai dari calon karyawan yang mendaftarkan diri melalui proses perekrutan hingga karyawan bekerja dalam perusahaan sampai masa pensiun. Pengelolaan sumberdaya manusia ini harus dilakukan secara tepat. Karena pengelolaan sumberdaya manusia yang dilakukan dengan tepat dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan. Selain itu pengelolaan sumberdaya manusia juga harus dilakukan secara efektif dan efisien. Kemudian hasil dari pengelolaan sumberdaya manusia tersebut, dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat. Pengelolaan sumberdaya manusia secara tepat dan cepat dapat dilakukan melalui penggunaan Human Resource Information System (HRIS).

Globalisasi yang terjadi di berbagai bidang termasuk bisnis memberikan banyak tantangan yang perlu diperhatikan serta dijawab oleh perusahaan. Banyak

perubahan signifikan yang telah terjadi seperti teknologi yang semakin canggih, persaingan yang kian sengit, pelanggan yang semakin kritis dan faktor lain yang turut menyebabkan perusahaan harus merevisi kembali strategi yang telah diterapkan sebelumnya. Semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi. Proses pemberdayaan yang berjalan belum sepenuhnya memberikan peningkatan wewenang kepada pegawai. Segala hal mengenai pengambilan keputusan berada pada wewenang seorang Kepala Pemerintah dan pegawai masih harus tetap mengacu pada instruksi yang diberikan oleh seseorang yang lebih senior dalam menjalankan pekerjaan. Latar belakang masalah HRIS menjadi semakin relevan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Organisasi, terutama yang berkembang pesat, menghadapi peningkatan kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses manual tradisional seperti perhitungan gaji yang dilakukan secara manual atau pengelolaan absensi yang cenderung tidak efisien dapat menyebabkan kesalahan, penundaan, dan biaya tambahan yang tidak diinginkan. Di samping itu, manajemen perusahaan semakin membutuhkan akses cepat dan akurat terhadap data SDM untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. Selain itu, aturan ketenagakerjaan dan regulasi privasi data yang semakin ketat mengharuskan organisasi untuk memiliki sistem yang dapat memastikan kepatuhan, yang mana hal ini sering kali sulit diwujudkan tanpa dukungan HRIS yang tepat. Dengan semua tantangan ini, implementasi dan pengelolaan HRIS menjadi sebuah investasi yang penting bagi organisasi dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan memenuhi kebutuhan bisnis yang berubah dengan cepat.

Dengan perubahan budaya organisasi yang mendukung teknologi baru dan integrasi HRIS dengan sistem lain, organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan lebih siap dalam menghadapi perubahan dalam manajemen SDM di era bisnis yang terus berkembang. Dalam upaya memahami dan mengatasi latar belakang masalah HRIS ini, perusahaan harus merencanakan implementasi dan pengelolaan sistem HRIS dengan hati-hati. Proses pemilihan sistem HRIS yang sesuai dengan kebutuhan organisasi menjadi langkah awal yang krusial. Kriteria seperti skalabilitas, integrasi dengan sistem lain, keamanan data, dan kemampuan pelaporan harus dipertimbangkan secara serius.

Setelah implementasi HRIS, pelatihan karyawan dan staf HR dalam penggunaannya menjadi langkah berikutnya yang penting. Penggunaan yang efektif dari HRIS dapat mengoptimalkan manajemen SDM dan memberikan manfaat yang diharapkan. Selain itu, organisasi juga harus berkomitmen untuk terus mengembangkan sistem HRIS mereka seiring dengan perubahan dalam kebutuhan bisnis dan teknologi. Hal ini melibatkan pemantauan dan evaluasi terus-menerus terhadap kinerja HRIS serta rencana untuk meningkatkannya.

Dalam keseluruhan konteks ini, HRIS bukan hanya sekadar alat teknologi, tetapi juga merupakan bagian integral dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pertumbuhan organisasi. Dengan mengatasi latar belakang masalah HRIS yang relevan, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, kepatuhan, dan kepuasan karyawan, sekaligus menjadi lebih siap dalam menghadapi perubahan yang tak terelakkan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Selain itu, latar belakang masalah HRIS juga menggarisbawahi pentingnya manajemen perubahan yang efektif. Implementasi HRIS seringkali melibatkan perubahan dalam cara organisasi mengelola SDM dan berinteraksi dengan

teknologi. Oleh karena itu, komunikasi yang baik dan pelibatan karyawan dalam proses perubahan menjadi kunci kesuksesan. Organisasi perlu mengidentifikasi stakeholder yang terpengaruh oleh implementasi HRIS, mendengarkan masukan mereka, dan memastikan bahwa mereka memahami manfaat dan tujuan dari perubahan tersebut.

Dalam kesimpulannya, latar belakang masalah HRIS menciptakan kesempatan dan tantangan yang penting bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka. Dengan pendekatan yang tepat, komitmen terhadap manajemen perubahan, dan fokus pada keamanan data dan privasi, implementasi HRIS dapat membantu organisasi mencapai efisiensi yang lebih tinggi, meningkatkan kepatuhan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1. Pengertian Pengelolaan SDM

Tujuan dari strategi bersaing adalah pencapaian keunggulan bersaing yang berkelanjutan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Keunggulan kompetitif dapat dicapai dari penerapan pencapaian strategi nilai tidak secara bersamaan, tetapi melalui kondisi pesaing potensial (Barney, McWright dan David J. Ketchen, 1991). Sudaryanto, (2012) menjelaskan bahwa faktor keunggulan bersaing dapat dikatakan sebagai faktor alamiah dan faktor keunggulan bersaing juga dianggap sebagai faktor yang dapat dikembangkan untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan (sustainable competitive advantage (SCA) dalam menghadapi persaingan global yang semakin panjang. Jadilah begitu ketat / keras atau hiper kompetitif. Keunggulan berkelanjutan dicapai ketika kemahiran dapat bertahan dari perilaku pesaing. Dengan kata lain, keterampilan dan sumber daya yang mendasari keunggulan kompetitif suatu bisnis harus mampu menahan duplikasi perusahaan lain (Barney, 1991).

2.2. Pengertian Kompensasi

Menurut Garry Desler Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Sedangkan menurut T Hani Handoko Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi di bedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas nya semakin meningkat tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain.

2.3. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Namun apakah kita tahu tentang apa disiplin itu sendiri? Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris Desciple,

disiplin, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 114), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (1996: 3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

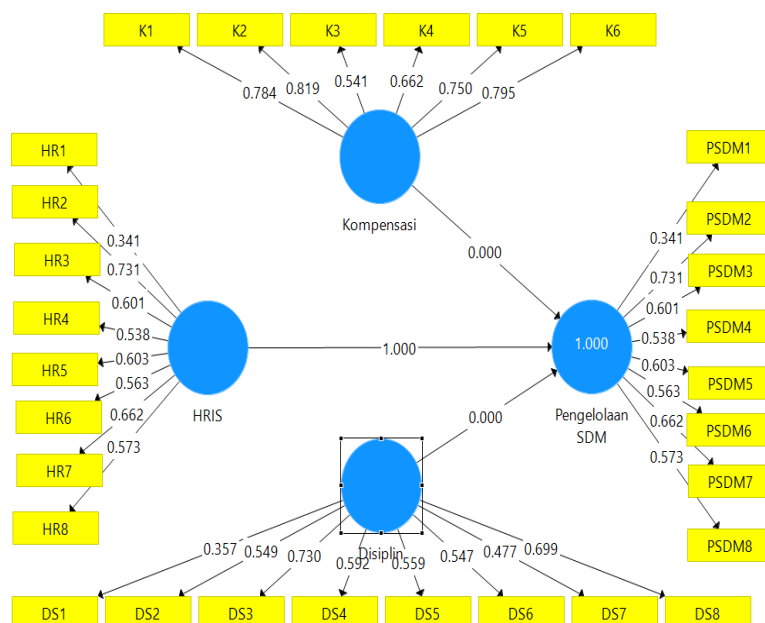
3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis . Berdasarkan perhitungan populasi, sehingga responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 52 orang. Jadi, dari 52 sampel dapat dipilih berdasarkan kriteria sebanyak 52 orang karyawan di PT.PEGADAIAN.

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik- teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu social.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dalam variabel HRIS (Human Resources Information System) menyumbang 1,000 satuan dalam menilai Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT.Pegadaian
2. Dalam variabel Kompensasi menyumbang 0,000 satuan dalam menilai Pengelolaan SDM di PT. Pegadaian



3. Dalam variabel Disiplin menyumbang 0,000 satuan dalam menilai pengelolaan SDM di PT.Pegadaian.

1. Hubungan *Human Resources Information System* dengan

Pengelolaan SDM

Hubungan HRIS memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,000 terhadap Pengelolaan SDM dengan pengaruh sebesar 0,000 . sehingga saat HRIS meningkat akan meningkatkan pengelolaan SDM begitupun sebaliknya.

2. Hubungan Disiplin dengan Pengelolaan SDM
Hubungan Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,000 sehingga saat Disiplin meningkat akan meningkatkan pengelolaan SDM begitupun sebaliknya.
3. Hubungan Kompensasi terhadap Pengelolaan SDM
Hubungan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,000 sehingga saat Kompensasi meningkat akan meningkatkan pengelolaan SDM begitupun sebaliknya.

5. KESIMPULAN

- a. Diperoleh hasil dari penelitian yang dilakukan pada variabel HRIS (X1) yaitu terdapat pengaruh antara HRIS terhadap Pengelolaan SDM di PT Pegadaian Medan Petisah. Artinya, satu diantara faktor dari pengelolaan SDM dipengaruhi oleh penggunaan HRIS yang digunakan karyawan. Karyawan yang mampu mengoperasikan IT dengan baik, akan memperoleh hasil kinerja yang optimal.
- b. Diperoleh hasil dari variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh yang terhadap Pengelolaan SDM. Dimana semakin besarnya Disiplin yang diterima karyawan baik dari internal dan eksternal maka akan semakin besar pula pengelolaan SDM di PT. Pegadaian tersebut.
- c. Diperoleh hasil dan membuktikan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Pengelolaan SDM. Artinya, besar diperolehnya kompensasi atas pekerjaannya memberikan semangat yang melahirkan pengelolaan SDM yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Altarawneh, I., and Al-Shqairat, Z. (2010). Human Resource Information Systems in Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 113-127.
- [2] Ardian, N., Rizky, M. C., & Capah, A. B. (2023). Analysis Of Financial Literacy Levels and Its Influence on Financial Decisions of The Community Of Kwala Serapuh Village, Langkat District. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 3(1), 840-851.
- [3] Ardian, N., & Sari, M. M. (2022). Effect of Loan Interest Rate and Inflation Rate on Net Profit Growth in the Financial Sector Listed on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Research and Review*, 9(9), 150-158.
- [4] Ardian, N., Dwilitia, H., & Darmilisani, D. (2022, November). THE LEVEL OF UNDERSTANDING OF THE PEOPLE OF PARI CITY VILLAGE, PANTAI CERMIN DISTRICT, SERDANG BEDAGAI REGENCY ABOUT INVESTMENT LITERACY ON THE INDONESIA STOCK EXCHANGE. In *Proceeding International Conference of Science Technology and Social Humanities* (Vol. 1, pp. 234-241
- [5] Ball, K. S. (2001). The Use of Human Resource Information Systems: A Survey. *Personnel Review*. 30(6), 677-693. Broderick, R., and Boudreau, J. W. (1992). Human Resource Management, Information Technology and the Competitive Edge. *Academy of Management Executive*, 6(2), 7-17.
- [6] CedarCrestone, (2006). CedarCrestone 2006 Workforce Technologies and Service Delivery Approaches Survey. 9th annual ed. CedarCrestone.
- [7] De Alwis, A. C. (2010). The Impact of Electronic Human Resource Management on the Role of Human Resource Managers. *E + M Ekonomie A Management*, 4, 47-60.http://www.ekonomie-management.cz/download/1331826738_3ec7/04_alwis.pdf (June 10, 2012).
- [8] Kossek, E. E., Young, W., Gash, D. C., and Nichol, V. (1994). Waiting for Innovation in the Human Resources Department: Godot Implements a Human Resource Information System. *Human Resource Management*, 33(1), 135-159.

- [9] Kovach, K. A., and Cathcart, C. E., Jr. (1999). Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage. *Public Personnel Management*, 28(2), 275-281.
- [10] Lin, C. Y. Y. (1997). Human Resource Information Systems: Implementation in Taiwan. *Research and Practice in Human Resource Management*, 5(1), 57- 72.
- [11] Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Sembiring, B. K. F., & Silalahi, A. S. (2022). Open Innovation, Crowdsourcing, and Co-creation: Advancing the Service Marketing Activities of Indonesian Small and Medium Enterprises. In *Context-based Entrepreneurship: The Importance of Location, Time, and Culture* (pp. 125-143). Cham: Springer International Publishing.
- [12] Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631
- [13] Setiawan, N., Tarigan, V. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact of cybercrime in e-business and trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.
- [14] Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Setiawan, A. (2021). Balance Scorecard Analysis of Increasing MSME Income During the Covid 19 Pandemic in Samosir District. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(4), 233-245.
- [15] Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment analysis on employee performance with variable control as moderating on manufacturing company. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 102-111.
- [16] Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). The effect of organizational commitment, work climate and career development toward employee's work morale at universitas pembangunan panca budi. *human resources*, 2(15), 16.
- [17] Wakhyuni, E., Nurhayati, S., Rafianti, F., & Tarigan, K. (2024, September). MODEL OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE WORKFORCE LAU GUMBA TOURISM INDUSTRY, BERASTAGI DISTRICT. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (No. 1, pp. 1646-1652).