

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM PADA  
PROSES *DECISION SUPPORT SYSTEM (DSS)***  
(Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa  
{BMI} Dampit Malang)

SKRIPSI

Oleh

**MUHAMMAD YUSUF**  
NIM : 03220076



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
2008**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM PADA  
PROSES *DECISION SUPPORT SYSTEM (DSS)***  
(Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa  
{BMI} Dampit Malang)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

**MUHAMMAD YUSUF**  
NIM : 03220076



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
2008**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM PADA  
PROSES *DECISION SUPPORT SYSTEM (DSS)***  
(Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa  
{BMI} Malang)

**SKRIPSI**

Oleh

**MUHAMMAD YUSUF**  
NIM : 03220076

Telah Disetujui 27 Juli 2008  
Dosen Pembimbing.

**HJ. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si**  
NIP. 150284096

Mengetahui:  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN,MA**  
NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SDM PADA  
PROSES *DECISION SUPPORT SYSTEM (DSS)***  
(Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa  
{BMI} Malang)

**SKRIPSI**

Oleh :

**MUHAMMAD YUSUF**

NIM : 03220076

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 5 Agustus 2008

**Susunan Dewan Penguji**

**Tanda Tangan**

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Ketua Penguji,<br><b><u>Irmayanti Hasan, ST., MM</u></b><br>NIP.150327256             | : ( ) |
| 2. Sekretaris / Penguji,<br><b><u>H. Ahmad Djalaluddin, LC., MA</u></b><br>NIP.150368783 | : ( ) |
| 3. Penguji Utama,<br><b><u>Achmad Sani S, SE., M.Si</u></b><br>NIP. 150327244            | : ( ) |

Mengetahui :  
Dekan,

**Drs. H.A. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP. 150231828

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Ku Persembahkan Karya Ilmiah ini Kepada:*

***Ibu dan Ayahku,***

*do'a dan kasih sayang serta pengorbanan yang Engkau berikan kepadaku,*

***Bapak dan Ibu Dosen,***

*yang telah membimbingku dengan segenap hati berupa ilmu yang sangat  
berharga.*

***Seluruh keluargaku,***

*yang telah memberikan dukungan kepadaku melalui do'a dan nasihat.*

***UKM UNIOR Tercinta,***

*Yang telah memberikan pengalaman dalam bidang organisasi dan olah raga.*

*Untuk teman-teman semua dan untuk Wulan " Sotel" Indrayanti  
terima kasih atas motivasinya dan dukungannya*

*Semoga Allah SWT selalu meridloi..*

## Motto

وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ

*"dan janganlah kamu berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang berlebih-lebihan."*

(QS. Al An'aam , 141)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama : Muhammad Yusuf  
NIM : 03220076  
Alamat : JL. Pahlawan No 5 Rt 04 Rw 04 Dampit- Malang

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

**Implementasi Sistem Informasi Sdm Pada Proses *Decision Support System (DSS)* (Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} Dampit Malang)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**Duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**Klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing, dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang  
Hormat saya,

Muhammad Yusuf  
03220076



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Untaian puji syukur tercurahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan ma'unahnya kepada Peneliti. Sholawat dan Salam selalu terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah membawa umat manusia kepada jalan kebenaran.

Skripsi dengan judul **"Implementasi Sistem Informasi SDM Pada Proses *Decision Support System (DSS)* (Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} Dampit Malang)"** merupakan salah satu prasyarat untuk meraih gelar kesarjanaan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Tentunya tugas akhir (Skripsi) ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan



ketulusan hati Peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Malang.
3. HJ. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si yang telah memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan demi kesempurnaan skripsi ini dengan penuh sabar dan pengertian beserta segenap nasehat-nasehatnya.
4. Ir. Andreas Sukowijoyo, MM selaku pemilik perusahaan Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit - Malang, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan yang dipimipin.
5. Ibunda dan Ayahanda tercinta yang tiada lelah memberikan do'a dan kasih sayang serta kepercayaan, dan juga seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan secara moril dan spirituil.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang beserta stafnya atas ilmu dan pengalaman yang diberikan.

7. Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Seluruh teman-teman angkatan 2003 dan semuanya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karenanya Peneliti mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Mungkin hanya ucapan *jaza kumullah ahsanal jaza* yang dapat Peneliti berikan kepada semua yang telah membantu atas terselesaikannya skripsi ini, semoga Allah SWT membalas dengan pahala berupa kebaikan yang berlipat ganda baik di dunia dan akhirat. Harapan terakhir semoga karya ilmiah ini dapat memberi manfaat yang besar bagi Peneliti dan semua pembaca. Amiin Ya Rabbal Alamin.

Malang, 8 Agustus 2008

Peneliti,

Muhammad Yusuf

## DAFTAR TABEL

1.1. Penelitian Terdahulu.....	9
1.2. Hasil Interview.....	74

## DAFTAR GAMBAR

2.1.	Jaringan Aplikasi Sistem Informasi SDM .....	30
2.2.	Model Sistem Informasi SDM.....	31
2.3.	Pengertian Analisis Sistem.....	39
2.4.	Jenis-jenis DSS Menurut Tingkat Kerumitan Dan Tingkat Dukungan Pemecahan Masalah.....	48
2.5.	Komponen Pendukung DSS.....	51
2.6.	Struktur Organisasi Departemen HRD.....	69
2.7.	Prosedur Mutu Alur Kerja Sistem Rekrutmen.....	77
2.8.	Prosedur Mutu Alur Kerja Sistem Pelatihan Dan Pengembangan SDM.....	83

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Lay Out Tata Letak PT. Bumi Menara Internusa II (BMI)

Lampiran 2 : Struktur Organisasi PT. Bumi Menara Internusa II (BMI)

Lampiran 3 : Laporan / Evaluasi 2007

Lampiran 4 : Pedoman Wawancara

Lampiran 5 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 6 : Surat Keterangan Telah Konsultasi Abstrak

Lampiran 7 : Bukti Konsultasi

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK .....	xii
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Batasan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Kajian Teoritis .....	11
1. Konsep Sistem Informasi SDM .....	11
1.1. Konsep Dasar Sistem .....	11
1.2. Konsep Dasar Informasi .....	13
1.3. Konsep Dasar Sistem Informasi .....	16
1.4. Konsep Dasar Informasi Manajemen .....	21
1.5. Sistem Informasi SDM .....	22
1.5.1. Pengertian Sistem Informasi SDM .....	22
1.5.2. Evolusi Sistem Informasi SDM .....	23
1.5.3. Kegunaan Sistem Informasi SDM .....	26

1.5.4.	Komponen Dasar Sistem Informasi – SDM .....	27
1.5.5.	Kriteria Sistem Informasi SDM .....	28
1.5.6.	Model Sistem Informasi SDM .....	29
1.5.7.	Pedoman Merancang Sistem Informasi SDM .....	32
1.5.8.	Pengamanan Sistem Informasi SDM ...	32
2.	Sistem Informasi SDM Ditinjau Dari Sudut Pandang Islam .....	33
3.	<i>Decision Support System (DSS)</i> .....	43
4.1.	Pengertian <i>Decision Support System (DSS)</i> .....	43
4.2.	Tahap-Tahap Pengambilan Keputusan .....	44
4.3.	Jenis-jenis <i>Decision Support System (DSS)</i> .....	47
4.4.	Komponen <i>Decision Support System (DSS)</i> .....	49
<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A.	Lokasi Penelitian .....	52
B.	Jenis Penelitian .....	52
C.	Subyek Penelitian .....	53
D.	Data dan Sumber Data .....	53
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	54
F.	Model Analisis Data .....	
	56	
<b>BAB IV</b>	<b>: PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A.	Paparan Data Hasil Penelitian .....	58
1.	Paparan Data Penelitian .....	58
1.1.	Gambaran Umum Perusahaan .....	58

1.2. Lokasi Dan Letak Perusahaan .....	61
1.3. Visi Dan Misi Perusahaan .....	62
1.4. Kebijakan Mutu, Semboyan Dan Nilai Dasar.....	63
1.5. Strktur Organisasi .....	66
2. Paparan Hasil Penelitian .....	74
a. Hasil Data .....	74
b. Analisis Dan Interpretasi Data .....	86
<b>B. Pembahasan Data Hasil Penelitian</b>	
1. Identifikasi Masalah Dari Data Yang Diperoleh ...	87
2. Memahami Kerja Sistem Yang Berkembang .....	89
3. Analisis Sistem .....	90
4. Laporan Hasil Analisis .....	92
 <b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>94</b>
1. Kesimpulan .....	94
2. Saran .....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## المستخلص

محمد يوسف، 2008 . البحث الجامعي . الموضوع: " تطبيق نظام معلومات إداية عن الطاقات البشرية في عملية صنع نظام الدع (دراسة في قسم HRD PT. Bumi Menara Internusa (BMI) دامفيت مالانج)"  
المشرف: الحج الفي نورديانا الماجستير

كلمة الرئيسية: نظام الإعلان قوة الإنسانية، صنع نظام الدع.  
نظام معلومات إداية عن الطاقات البشرية هو قوة التي له القيمة لتنظيم لأن عملية النشاط الذي يعمل التنظيم لا يستطيع أن يمشي الكامل، والمؤثر والفعال بدون عاضد نظام الإعلان قوة الإنسانية الخيرة. ليرتفع جودة التقريرية التي تحصل بمضبوطة في مأخذ التقرير، يحتاج إعلان له جودة المناسبة مع جودة الإعلانية (quality of information). يعمل هذا البحث في وزارة (BMI) HRD PT. Bumi Menara Internusa في الشارع Pahlawan النمرة 1-3 دامفيت مالانج. يهدف هذا البحث ليعرف كيف تطبيق صنع نظام الدع بعد يصب في نظام الإعلان قوة الإنسانية.

طريقة التي تستعمل هذا البحث هي طريقة الكيفي بالمدخل دراسة الحالة ( case studi). أما الخطوات التحليل المعلومة في هذا البحث هو تعيين الهوية المسألة التي تحصل، يفهم عمل النظامي الذي يتطور وتحليل النظام الذي يستعمل ليعرف بقدر الأكبر وجود الانحراف بين هدف الرئيسي الذي سيوصل مع حيز الحقيقة النجاح يحققه.

نتيجة هذا البحث هي أن تطبيق صنع نظام الدع بعد يصب فيه نظام الإعلان قوة الإنسانية بالخير والصحيح في وزارة HRD يحصل جودة التقريرية بمضبوطة، لأن المعلومة والإعلانية تحصل وتجهز أن تكون كاملة وقد تملأت في جودة الإعلان ( quality of information) في مأخذ التقرير.

## ABSTRACT

Muhammad Yusuf, 2008. Title: The Implementation of SDM Information System to the process of Decision Support System (DSS) (Study in HRD Department PT. Bumi Menara Internusa {BMI} Dampit Malang )

Advisor: Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si

---

Keyword: SDM Information System, Decision Support System

SDM Information System is the source which has values for the organization, because the process of the action will not run effectively without good SDM Information System. To increase the quality of decision accurately, it needs the information which has quality base on the quality of information. This research is conducted in HRD Department PT. Bumi Menara Internusa {BMI} Dampit Malang ) to know how is the implementation of Decision Support System (DSS) after applying SDM Information System.

The methodology of this research is qualitative research use case study approach. Several steps to conduct this research are identifying the problems, understanding the work of system, and analyzing the system to recognize the barrier which appear between the target with the result which happened.

The result of this research is that the implementation of Decision Support System (DSS) after applying good and truth SDM Information System in the Department of HRD produce the decision of quality accurately, because the data and the information are available and the analysis had fulfill the quality of information in taking the decision.

## ABSTRAK

Muhammad Yusuf, 2008 SKRIPSI. Judul: Implementasi Sistem Informasi Sdm Pada Proses *Decision Support System (DSS)* (Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} Dampit Malang)

Pembimbing : HJ. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si

---

Kata Kunci : Sistem Informasi SDM, *Decision Support System (DSS)*.

Sistem informasi SDM merupakan sumber daya yang sangat bernilai bagi suatu organisasi karena proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tidak akan berjalan sempurna, efektif dan efisien tanpa dukungan sistem informasi SDM yang baik. Untuk meningkatkan kualitas keputusan yang di hasilkan lebih akurat dalam pengambilan keputusan, dibutuhkan informasi yang berkualitas sesuai dengan kualitas informasi (*quality of information*). Penelitian ini dilakukan di Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} jalan Pahlawan No. 1-3 Dampit Malang. Penelitian yang dilakukan di Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi *Decision support system (DSS)* setelah menerapkan Sistem Informasi SDM.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun langkah langkah analisis data dalam penelitian ini yaitu Identifikasi masalah dari data yang di peroleh, memahami kerja sistem yang berkembang serta analisis sistem digunakan untuk mengetahui seberapa besar penyimpangan yang ada antara target yang hendak dicapai dengan realisasi yang berhasil diwujudkan.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa implementasi *decision support system (DSS)* setelah menerapkan Sistem Informasi SDM dengan baik dan benar di departemen HRD menghasilkan kualitas keputusan yang di hasilkan lebih akurat, karena data dan informasi yang dipoleh dan diolah sudah memenuhi kualitas informasi (*quality of information*) dalam pengambilan keputusan.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di manapun dan kapanpun para manajer serta departemen SDM sangat membutuhkan informasi yang rinci dan berkualitas tentang SDM (menunjang perencanaan dengan informasi untuk suplai tenaga kerja dan ramalan-ramalan permintaan, penyusunan menyangkut kesempatan kerja yang sama, pemberhentian, dan mengetahui kualifikasi pelamar, dan untuk pengembangan karyawan dengan informasi tentang biaya-biaya program pelatihan dan kinerja kerja) yang ada di perusahaan tersebut. Kualitas keputusan-keputusan SDM semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh. Tanpa informasi yang pasti dan jelas, baik informasi dari dalam maupun dari luar dapat dikatakan dikatakan bahwa perusahaan tersebut telah tertinggal. Bukan suatu hal yang sia-sia, perolehan informasi, penyimpanan informasi, dan penarikan informasi akan menghadirkan tantangan yang cukup besar. Dari tantangan yang ada, dimungkinkan munculnya peluang bagi suatu perusahaan, organisasi, maupun departemen untuk meraih kerjasama dengan pihak lain didalam organisasi yang menyediakan berlimpah informasi bagi departemen SDM. (Rivai, 2006:521)

Keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Informasi SDM patut disediakan bagi manajer SDM dan manajer-manajer

ini yang lain dalam perusahaan, sehingga dengan demikian akan memfasilitasi pengambilan keputusan. Konsep seperti ini disebut sistem dukungan keputusan (*decision-support sistem, DDS*). Sistem dukungan keputusan menetapkan informasi sebagai pengambilan keputusan secara harfiah di ujung jari para pengambil keputusan (manajer dan supervisor HRD). Dengan menggunakan komputer pribadi, manajer SDM dan manajer-manajer lini dapat memanggil semua informasi yang dibutuhkan untuk keputusan-keputusan perekrutan, promosi, penggajian, atau pengembangan.

(Rivai, 2006:521)

Oleh karena itu, perolehan dan pencarian informasi sebanyak mungkin sangat diperlukan untuk mencapai harapan-harapan yang telah direncanakan sejak awal. Informasi juga sebagai sumber evaluasi terhadap perkembangan suatu organisasi, institusi, perusahaan, dan departemen. Evaluasi yang dimaksud adalah untuk bahan perbandingan dengan pihak lain, sampai sejauh mana dapat mengimbangi, mendahului, atau bahkan tertinggal dengan pesaing lain. Jika pesaing telah mengikuti arus informasi, katakanlah informasi global sementara kita masih tetap “jalan di tempat”. Maka disinilah letak penting dan bergunanya informasi (Rivai, 2006:522).

Teknologi informasi dapat menjadi unsur utama untuk memenuhi tantangan lingkungan organisasi yang cepat berubah, dan

bahkan di era globalisasi penggunaan teknologi informasi dapat menciptakan keunggulan yang strategis (O'Brien, 2000:23).

Beberapa pertimbangan yang berkembang memperlihatkan pemikiran dan perencanaan SISDM (sistem informasi sumber daya manusia) sebagai masalah prioritas utama dalam sebuah perusahaan. Barangkali justifikasi yang sangat penting adalah kebutuhan bagi informasi-informasi yang sangat akurat dan tepat. Sebagai contoh, seleksi yang dikembangkan, keputusan promosi, dan indentifikasi keterampilan (*skill*) yang diperlukan untuk mengharuskan informasi yang akurat dan terkini (*up to date*). Kepentingan-kepentingan yang relatif sifatnya bagi pembiayaan karyawan akan meningkat setiap tahun. Adanya sistem penggajian yang mantap, bahkan untuk kepentingan yang lain akan ditingkatkan lebih cepat lagi (Rivai,2006:522).

Banyak persyaratan informasi yang meningkat begitu cepat, selain itu akhir-akhir ini kuantitas informasi pelaporan meningkat sangat cepat. Tekanan untuk mengevaluasi dan mengaudit sistem kinerja berasal baik dari LSM maupun sumber *Internal* perusahaan tersebut. Kebutuhannya adalah untuk mengukur efektifitas berkas personal individu. Sebuah perusahaan "merasa" penting adanya pergantian dan mutasi tetapi tidak mempunyai cara untuk mengumpulkan informasi untuk mendukung gagasan tersebut. Dalam hal ini, para karyawan juga ingin terlibat untuk memdapatkan data-data pribadi mereka. Dan perubahan yang terjadi ini mengakibatkan tindakan yang lebih dahsyat

lagi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Informasi yang berkaitan dengan karier seperti : mulai bekerja, perjalanan karier, persyaratan pekerjaan dan bahkan gaji adalah merupakan dasar usaha manajemen karier organisasi untuk melengkapi perencanaan di masa lampau. Kadang kala usaha pendekatan manajemen seperti ini menjadikan karyawan frustrasi disebabkan kurang tersedianya informasi yang rinci. Sebagai contoh: perusahaan segera bisa mengisi jabatan yang kosong dari orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, tetapi karena "sistem informasinya" tidak baik dan tidak bisa menempatkan jabatan dengan cepat orang-orang yang *kualified*. Dalam hal ini, sistem informasi manajemen sangat dibutuhkan untuk mengetahui atau mengidentifikasi para karyawan yang mempunyai kemampuan atau *skill* untuk mengisi jabatan tersebut (Rivai,2006:523).

Seiring dengan berkembangnya teknologi beberapa tahun terakhir, pengelolaan sistem secara manual atau berorientasi pada manusia tersebut mulai beralih ke sistem informasi yang berorientasi komputer. Komputer sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan atau organisasi untuk melakukan pemrosesan data. Dengan menggunakan komputer untuk pemrosesan data maka karyawan yang sebelumnya melakukan tugas tersebut dapat mengerjakan tugas lain. Komputer mempunyai peranan yang sangat besar terhadap perkembangan sistem informasi, dimana komputer memiliki kemampuan memproses data lebih efektif daripada manusia dengan tingkat kesalahan

yang rendah, dapat menyimpan data lebih banyak daripada manusia serta dapat lebih akurat dalam menghitung dan memproses data.

Adapun dasar dari pemilihan PT. Bumi Menara Internusa (BMI) II Dampit-Malang sebagai objek penelitian ini karena pertimbangan kondisi perusahaan tersebut khususnya pada bidang pemakaian sistem informasi SDM. PT. Bumi Menara Internusa (BMI) II Dampit-Malang, yang bergerak di bidang exporter udang beku dan biota laut dalam skala besar dan termasuk salah satu perusahaan pengeksport udang beku keberbagai Negara maju di Dunia seperti: USA, Eropa, Australia, Japan, Hongkong dan Taiwan. Di PT. Bumi Menara Internusa (BMI) II Dampit-Malang telah menerapkan sistem informasi SDM dan telah mendapatkan serta menerapkan sertifikasi ISO 9001:2000 tentang dokumentasi dan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) serta BRC (*British Retail Consortium*) guna menunjang kelancaran operasional perusahaan yang pada era globalisasi dan komputerisasi seperti saat ini sangat diperlukan oleh perusahaan. (Hasil wawancara dengan karyawan bagian SDM pada tanggal 08 Desember 2007).

Berdasar latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **"Implementasi Sistem Informasi SDM Pada Proses Decision support system (DSS) "** (Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} II Dampit-Malang)



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana implementasi Sistem Informasi SDM setelah menerapkan *Decision support system (DSS)* di Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa (BMI) II Dampit- Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk Mengetahui bagaimana implementasi Sistem Informasi SDM setelah menerapkan *Decision support system (DSS)*.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

### 1. Peneliti

Memberikan pengetahuan dan pengalaman melakukan penelitian untuk kemudian menerapkan hasil penelitian yang didapatkan pada lingkungan praktis.

### 2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Memberikan tambahan perbendaharaan referensi lebih lanjut pada literatur sistem informasi, khususnya dalam hal efektifitas sistem

informasi SDM, kualitas informasi dan kualitas sistem terhadap pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

### 3. Bagi Akademisi

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 4. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan sebelum seorang manajer memutuskan kebijakan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan SDM.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Hariyanto (2005), melakukan penelitian dengan judul Analisis dan Perencanaan SIM Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Pelayanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen (studi pada perpustakaan daerah kabupaten Sragen). Dalam penelitian tersebut membahas tentang efektifitas dan efisiensi pelayanan setelah menerapkan SIM.

Dari pembahasan tersebut didapatkan suatu kesimpulan bahwa teknik analisa *identity*, memahami kerja sistem yang berkembang, dan *analyze* mendapatkan hasil munculnya beberapa masalah yang timbul dari pemakaian sistem yang disebabkan pihak perpustakaan belum menerapkan SIM secara penuh.

Jima (2003) melakukan penelitian dengan judul Komputerisasi sistem informasi sumber daya manusia kaitannya dengan pengambilan keputusan pada diklat ahli multi media PT. Digital Sence Surabaya. Dalam penelitian tersebut membahas tentang

Adapun penelitian terdahulu disertakan dalam penelitian ini untuk membandingkan dan mengetahui perbedaanya penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini yang masih dalam proses menuju hasil. Lebih jelasnya tercantum dalam tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Dan Strategi	Hasil
Hariyanto  2005	Analisis dan Perencanaan SIM Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Pelayanan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sragen.	1. Identifikasi masalah <i>(identity)</i> 2. Analisis kerja Sistem Informasi manajemen 3. Analisis system <i>(analyze)</i>	Munculnya beberapa masalah yang timbul dari pamakaian sistem yang disebabkan pihak perpustakaan belum menerapkan SIM secara penuh.
Jima  2003	Komputerisasi sistem informasi sumber daya manusia kaitannya dengan pengambilan	1. <i>Identity</i> 2. Analisis resiko 3. Analisis system <i>(analyze)</i>	Suatu sistem informasi sumber daya manusia berbasis

	keputusan pada diklat ahli multi media PT. Digital Sence Surabaya		komputer yang tepat dan efisien untuk proses pengambilan keputusan dan pemanfaatan sumber daya manusia semaksimal mungkin
Muhammad Yusuf 2008	Implementasi Sistem Informasi SDM Pada Proses <i>Decision support system</i> (DSS) (Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit Malang)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi masalah dari data yang di peroleh</li> <li>2. Memahami kerja sistem yang berkembang</li> <li>3. Analisis sistem</li> </ol>	Masih Dalam Proses.

Sumber: data skunder (diolah)

## **B. Kajian Teoritis**

### **1. Konsep Dasar Sistem Informasi SDM**

Untuk memahami sistem dengan baik, perlu memahami dahulu penertian sistem dan konsep yang melandasi semua sistem informasi SDM, yang meliputi beberapa hal antara lain:

#### **1.1. Konsep Dasar Sistem**

Pengertian sistem menurut Gardon (1999:67), menyatakan bahwa sebuah sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem atau bagian atau komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut McLeod, Jr, (2001:29) Sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Definisi yang serupa menyatakan bahwa sebuah sistem terdiri dari bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud (Davis, 2002:68).

Sedangkan menurut Jogiyanto (2003:34), " Sistem dapat didefinisikan dengan pendekatan prosedur dan pendekatan komponen. Dengan pendekatan prosedur, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari prosedur-prosedur yang mempunyai tujuan tertentu".

Diperjelas oleh Sutabri (2005:2) suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama yang lain.

Demikian pula definisi yang dinyatakan oleh O'Brien (2003:8) bahwa sistem adalah sebuah kelompok komponen yang saling terhubung dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dengan menerima *input* dan memproduksi *output* dalam sebuah proses informasi yang terorganisasi. Sistem, sebagaimana yang dinyatakan oleh O'Brien (2003:9) memiliki paling tidak ada tiga fungsi yang meliputi:

- a. *Input*. Melibatkan perolehan dan penyusunan atas elemen-elemen yang memasuki sistem untuk kemudian diproses. Contoh: bahan baku.
- b. *Proses*. Melibatkan proses transformasi yang mengkonversikan *input* menjadi *output*. Contoh: perhitungan matematika.
- c. *Output*. Melibatkan pentransferan elemen-elemen yang dihasilkan dari proses transformasi pada tujuan akhir. Contoh: produk jadi.

Dari penjelasan mengenai definisi sistem yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan suatu sistem adalah kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama

yang lain yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud serta tujuan.

Dapat pula ditarik kesimpulan pengertian suatu sistem adalah, sebagai berikut:

- a. Setiap sistem terdiri dari unsur-unsur dan komponen-komponen.
- b. Unsur atau komponen tersebut berhubungan dan berkaitan untuk mencapai tujuan.
- c. Suatu sistem merupakan bagian dari sistem lain yang lebih tinggi.
- d. Komponen-komponen atau unsur-unsur tersebut merupakan bagian terpadu sistem yang bersangkutan.

## **1.2. Konsep Dasar Informasi**

Menurut McLeod, Jr, (2001:31) Menjelaskan bahwa Informasi adalah data yang telah diproses, atau data yang telah memiliki arti. Kemudian Rivai (2006:524) Menjelaskan Informasi adalah sebuah mata rantai kritis untuk menuju keberhasilan berbagai kemungkinan bagi perencanaan SDM. Selanjutnya oleh Gardon (1999:68), Informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau mendatang.

Diperjelas oleh Sutabri (2005:23) informasi adalah data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.



Sedangkan menurut Davis (2002:28), informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang.

Informasi adalah data yang telah terorganisir dengan baik sehingga akan memiliki makna dan nilai bagi penerimanya. Sipienerima akan menginterpretasikan makna yang disampaikan dan dapat mengambil kesimpulan darinya. ([www.Kutaitimur.go.id](http://www.Kutaitimur.go.id))

Davis (2002:28) selanjutnya menyatakan bahwa dalam lingkup sistem informasi, memiliki beberapa ciri:

- a. Benar atau salah: Ini dapat berhubungan dengan realitas atau tidak. Bila penerima informasi salah mempercayainya, akibatnya sama seperti benar.
- b. Baru: Informasi dapat sama sekali baru dan segar bagi penerimanya.
- c. Tambahan: Informasi dapat memperbaharui atau memberikan tambahan baru pada informasi yang telah ada.
- d. Korektif: Informasi dapat menjadi koreksi atas informasi yang salah atau palsu untuk informasi sebelumnya.
- e. Penegas: Informasi dapat mempertegas informasi yang telah ada. Ini masih berguna karena meningkatkan persepsi penerimanya atas kebenaran informasi.

Kualitas informasi (*quality of information*) menurut Jogiyanto (2003:36), sangat dipengaruhi atau ditentukan 3 hal, yaitu :

a. Relevan (*relevancy*)

Berarti informasi harus memberikan manfaat bagi pemakainya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda. Misalnya informasi mengenai sebab-musabab kerusakan mesin produksi kepada akuntan perusahaan adalah kurang relevan dan akan lebih relevan bila ditujukan kepada ahli teknik perusahaan.

b. Akurat (*accuracy*)

Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan, dan harus jelas mencerminkan maksudnya. Ketidakakuratan dapat terjadi karena sumber informasi (data) mengalami gangguan atau kesengajaan sehingga merusak atau merubah data-data asli tersebut.

c. Tepat waktu (*timeliness*)

Informasi yang dihasilkan atau dibutuhkan tidak boleh terlambat (usang). Informasi yang usang tidak mempunyai nilai yang baik, sehingga kalau digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan akan berakibat fatal atau kesalahan dalam keputusan dan tindakan. Kondisi demikian menyebabkan mahalnya nilai suatu informasi, sehingga kecepatan untuk mendapatkan,

mengolah dan mengirimkannya memerlukan teknologi-teknologi terbaru.

Jadi menurut penjelasan tentang pengertian informasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa informasi adalah data yang telah diklarifikasi atau diolah dan diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Antara data dan informasi tidaklah sama meskipun identik atau memiliki kesamaan arti, padahal tidak demikian sebenarnya. Kedua istilah tersebut memang memiliki arti yang berbeda, tetapi keduanya terdapat hubungan yang erat yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

### **1.3. Konsep Dasar Sistem Informasi**

Sistem informasi menurut Bodnar dan Hopwood dalam buku Yusuf dan Tambunan, (2000:4) menganjurkan pengguna teknologi komputer dalam organisasi untuk menyajikan kepada pemakai. Sistem informasi “berbasis komputer” merupakan sekelompok perangkat keras dan perangkat lunak yang dirancang untuk mengubah data menjadi informasi yang bermanfaat.

Sedangkan Menurut O'Brien (2005:124) Sistem Informasi adalah suatu sistem yang merupakan kombinasi dari orang-orang, *hardware*, *software*, jaringan komunikasi dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah dan menyebarkan informasi dalam organisasi. Komponen-komponen yang saling berhubungan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan informasi untuk tujuan

membantu perencanaan, pengendalian, koordinasi, dan pengambilan keputusan perusahaan.

Sedangkan menurut oleh Sutabri (2005:42) sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Diperjelas oleh Sutejdo, (2001:138) Sistem informasi (SI) dapat didefinisikan sebagai kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses dan menyimpan, serta mendistribusikan informasi. Dengan kata lain, SI merupakan kesatuan elemen-elemen yang saling berinteraksi secara sistematis dan teratur untyuk menciptakan dan membentuk aliran informasi yang mendukung pembuatan keputusan dan melakukan kontrol.

Sistem informasi (SI) terdiri atas 5 sumber utama (O'Brien. 2003:4), yaitu:

- a. Manusia, yang terbagi atas pemakai akhir dan para spesialis (orang khusus atau ahli yang mengembangkan dan mengoperasikan sistem informasi).

- b. Perangkat keras, terdiri atas mesin (komputer; monitor video, printer, dan lain-lain) serta media (*floppy disk, paper form*, dan lain-lain).
- c. Perangkat lunak, terdiri atas program (merupakan set instruksi pengoperasian) dan prosedur (merupakan set dari instruksi pemrosesan informasi).
- d. Data, merupakan sumber yang harus di manajementi secara efektif untuk manfaat bagi seluruh pengguna akhir sebuah organisasi.
- e. Jaringan atau *network*, yang terdiri atas media komunikasi (satelit) serta jaringan pendukung (modem).

Sedangkan Laudon *and* Laudon (1991: 9-10) menjelaskan bahwa SI itu merupakan bagian *integral* dari organisasi yang terdiri atas tiga komponen yaitu:

a. Organisasi

Perusahaan-perusahaan bisnis merupakan organisasi formal yang terdiri atas unit-unit khusus dengan pembagian devisa yang jelas. Organisasi butuh membangun sistem untuk mengatasi permasalahan yang terbentuk baik yang berasal dari faktor *Internal* maupun faktor *Eksternal*.

b. Manusia

Orang-orang menggunakan informasi dari sistem berbasis komputer dalam pekerjaan mereka, dan mengintegrasikannya ke dalam lingkungan pekerjaan. Mereka memasukkan data (*input*) ke

sistem, baik oleh mereka sendiri ataupun melalui perantara atau media yang dapat dibaca oleh komputer.

c. Teknologi

Data ditransformasikan dan diorganisasikan untuk kemudian digunakan manusia. Komputer telah menggantikan teknologi manual dengan melakukan pemrosesan atas data yang jumlahnya sangat besar, ataupun menjalankan pekerjaan yang sangat kompleks. Komputer juga dapat bekerja secara konsisten serta *reliabel* (dapat dipercaya) dalam waktu yang lebih lama bila dibanding dengan kemampuan manusia.

Suatu sistem informasi dapat digambarkan secara teknis sebagai satuan komponen saling berhubungan yang terkumpul, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan mengendalikannya dalam suatu organisasi. Sebagai tambahan terhadap pengambilan keputusan, dukungan, koordinasi, dan kendali, SI dapat pula membantu para manajer dan para pekerja dalam meneliti permasalahan, memvisualisasikan subjek, dan menciptakan produk baru. SI berisikan informasi tentang orang-orang penting, tempat, dan berbagai hal di dalam organisasi atau di lingkungan sekitarnya (Laudon *and* Laudon, 2006:13).

O'Brien (2003:14) menyebutkan bahwa aktivitas dari SI adalah:

1. *Input*. Misalnya, pemanfaatan alat pembaca optik atas kode barang.
2. Pemrosesan. Misalnya, perhitungan atas gaji para pekerja yang harus dibayarkan, perhitungan pajak, maupun kewajiban yang lain.
3. *Output* atau hasil. Misalnya, laporan penjualan.
4. Penyimpanan. Misalnya, pemeliharaan atas catatan mengenai para pelanggan, para pekerja, ataupun barang-barang produksi.
5. Pengontrolan. Misalnya, pemanfaatan atas alat yang menggunakan sinyal suara untuk mengindikasikan adanya data penjualan yang masuk.

Dari definisi sistem informasi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah kumpulan dari beberapa komponen dalam perusahaan atau organisasi yang saling berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan pengendalian bagi perusahaan. Dengan kata lain SIM adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama. Para pemakai biasanya membentuk suatu entitas organisasi formal, perusahaan atau sub unit dibawahnya. Informasi menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya mengenai apa yang terjadi di masa lalu, apa yang terjadi sekarang dan apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Informasi tersebut tersedia dalam bentuk laporan periodik, laporan khusus dan *ouput* dari model

matematika. *Output* informasi digunakan oleh manajer maupun non manajer dalam perusahaan saat mereka membuat keputusan untuk memecahkan masalah.

#### **1.4. Konsep Dasar Sistem Informasi Manajemen**

Menurut O'Brien (2005:126) Sistem Informasi Manajemen adalah sistem yang memberikan informasi dalam bentuk laporan yang telah ditentukan sebelumnya untuk mendukung keputusan bisnis. Dengan kata lain Sistem informasi manajemen adalah jenis awal dari sistem informasi yang dikembangkan untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial. Sedangkan menurut Umar, (2000:185). Sistem informasi manajemen diartikan sebagai kerjasama antara manusia dengan mesin untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan manajemen dalam rangka proses pengambilan keputusan manajemen.

Menurut oleh Sutabri (2005:91) sistem informasi manajemen adalah sistem manusia atau mesin yang terpadu guna menyajikan informasi untuk mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan didalam suatu organisasi.

Selanjutnya diperjelas oleh McLeod, Jr, (2001:30) Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang serupa. Dengan kata lain bahwa sistem informasi Manajemen adalah jaringan prosedur pengelolaan data yang dikembangkan dalam suatu sistem (terintegrasi) dengan maksud memberikan informasi



yang bersifat intern dan ekstern kepada manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi manajemen adalah seperangkat alat yang saling menunjang dalam penyampaian data atau informasi yang dipergunakan oleh pihak manajemen yang bertujuan untuk mempergunakan informasi atau data tersebut sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk dilaksanakan oleh orang lain dalam mencapai tujuan

## **1.5. Sistem Informasi SDM**

### **1.5.1. Pengertian Sistem informasi SDM**

Menurut McLeod, Jr, (2001:33) Sistem informasi SDM adalah sistem konseptual yang digunakan dalam mengelola personil.

Diperjelas oleh Nawawi (2005:179) Sistem informasi SDM adalah satu kesatuan informasi mengenai kondisi SDM yang memiliki berbagai komponen berupa kondisinya di masa lalu, masa sekarang dan prediksi kondisinya di masa depan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai (2006:524) Sistem informasi SDM adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, penyimpanan, pemertahanan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Dengan kata lain sistem informasi SDM

mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktifitas perencanaan SDM.

Dengan demikian sistem informasi SDM akan efektif apabila mampu menghasilkan keputusan SDM yang sehat. Sistem ini biasanya menggunakan komputer dan teknologi canggih lainnya untuk memproses data sehingga dapat mencerminkan aktivitas-aktivitas harian sebuah perusahaan, diorganisasikan dalam bentuk informasi untuk memudahkan proses pengambilan keputusan.

Dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi SDM adalah sistem konseptual yang digunakan dalam mengelola pesonil serta prosedur sistematis untuk pengumpulan, penyimpanan, pemertahanan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Sistem informasi SDM yang baik adalah bila dapat menunjang perencanaan dengan informasi untuk suplai tenaga kerja dan ramalan-ramalan permintaan, penyusunan menyangkut kesempatan kerja yang sama, pemberhentian, dan mengetahui kualifikasi pelamar, dan untuk pengembangan karyawan dengan informasi tentang biaya-biaya program pelatihan dan kinerja kerja.

### **1.5.2. Evolusi Sistem Informasi SDM**

Menurut Rivai (2006:528), evolusi perkembangan sistem informasi SDM ada empat tahap, yaitu:

Tahap pertama:

- a. Berorientasi manual
- b. Berbasis data pribadi SDM dan data ketenagakerjaan, seperti pendidikan, pengalaman dan data pribadi

Tahap kedua:

- a. Sistem komputer yang terpisah dan berdiri sendiri
- b. Memperluas *file* daftar gaji
- c. Menambahkan penilaian data optimal (kinerja atau kualitas dan potensi)
- d. Dasar manajemen pelaporan
- e. Membatasi akses sepanjang organisasi perusahaan

Tahap ketiga:

- a. Memisahkan sistem komputerisasi telah dimulai untuk menjadi terintegrasi
- b. Kapabilitas kemampuan cakupan besar berupa kalkulasi SDM yang penting dengan proyeksi yang cukup jelas.
- c. Memperluas informasi *file*, dengan menambah data individu dan data perilaku yang meliputi perhatian, penilaian sendiri dan pilihan pekerjaan.
- d. Tersedia secara luas d dalam perusahaan.

Tahap keempat:

- a. Terkomputerisasi dan terintegrasi secara penuh.
- b. Kemampuan untuk cakupan kalkulasi SDM dan proyeksi.
- c. Penggunaan informasi yang luas secara *mikro* untuk penggunaan individu, akses *online*.
- d. Memperluas *file* informasi, dengan mendesain data yang mencerminkan aspek pekerjaan serta tingkah laku seseorang.
- e. Sebagai dasar untuk taksiran kebutuhan biaya.
- f. Mendukung tindakan untuk rekrutmen SDM.

Sistem ini pada tahap ketiga telah berkembang secara modern dan luas. Hal ini biasanya dikembangkan dari *database* yang terpisah yang tidak mungkin dapat dipertukarkan. Oleh karena itu, data yang berhubungan dengan SDM tersedia pada laporan, dan data yang spesifik yang diseleksi oleh orang yang berkualitas. Secara karakteristik, informasi *file* bergerak melalui perluasan yang dapat dipertimbangkan pada beberapa perusahaan tersebut, dan sejumlah individu dan informasi perencanaan digabungkan pada sistem tersebut.

Bisa disimpulkan bahwa evolusi perkembangan sistem informasi SDM, berfokus awal pada data lalu merambat ke fokus baru yakni informasi, kemudian ke sistem pendukung keputusan (*Decision support system*) yang diartikan sistem penghasil informasi yang ditujukan pada suatu masalah tertentu yang harus dipecahkan oleh manajer dan keputusan yang harus dibuat

manajer. Dan terakhir ke komunikasi dan potensial pada konsultasi.

### **1.5.3. Kegunaan Sistem Informasi SDM**

Sistem informasi SDM memberikan wahana pengumpulan, peringkasan, dan penganalisaan data yang berbungan erat dengan manajemen SDM dan perencanaan SDM. Kebutuhan-kebutuhan informasi yang berhubungan dengan fungsi-fungsi SDM sangatlah banyak. Sebagai contoh, penilaian suplai SDM melibatkan penyimpanan catatan-catatan tentang para karyawan diseluruh perusahaan. Aktivitas-aktivitas rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen karier, kompensasi, dan hubungan karyawan juga menuntut informasi yang tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan-keputusan. Rivai (2006:529)

Oleh sebab itu sistem informasi SDM dirancang untuk membantu para manajer membuat keputusan-keputusan yang lebih efektif. Oleh karena itu, jika informasi tidak relevan dengan rencana-rencana strategis bisnis perusahaan. Informasi tersebut hendaknya tidak dimasukan dalam sistem informasi SDM.

#### 1.5.4. Komponen Dasar Sistem Informasi SDM

Sistem informasi SDM terbentuk dari berbagai elemen. Setiap elemen harus berfungsi secara benar agar sistem ini memberikan manfaat bagi perusahaan.

Menurut Rivai (2006:534). Terdapat tiga komponen fungsional utama dalam setiap sistem informasi SDM. Komponen-komponen tersebut adalah:

a. Fungsi masukan

Yaitu memasukan informasi karyawan kedalam sistem informasi SDM. Fungsi ini mencakup prosedur-prosedur yang diperlukan untuk pengumpulan data, seperti siapa yang mengumpulkan data, kapan dan dimana data diproses. Masukan-masukan dari sistem informasi SDM serupa dengan sistem manual. Informasi karyawan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur SDM, dan informasi yang berkaitan dengan kepegawaian lainnya harus dimasukan kedalam sistem agar dapat digunakan.

b. Fungsi pemeliharaan data

Setelah data dimasukan kedalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data (*data maintenance funcional*) akan memperbaharui dan menambahkan data baru kedalam basis data yang ada. Dalam sistem yang tidak terkomputerisasi, yang sebelumnya karyawan melakukan hal ini dengan manual, mereka mengarsip dokumen-dokumen kertas dan membuat masukan-

masukan data kedalam arsip-arsip. Sistem yang terkomputerisasi melakukan fungsi ini dengan akurat, cepat dan tepat.

c. Fungsi keluaran

Fungsi yang paling terlihat jelas dari sistem informasi SDM adalah keluaran yang dihasilkan. Untuk mendapatkan keluaran yang bernilai bagi pemakai-pemakai komputer, sistem informasi SDM harus memproses keluaran tersebut, membuat kalkulasi-kalkulasi yang diperlukan, dan setelah itu memformat presentasinya dalam cara yang dapat dimengerti oleh para pemakai. Sistem yang tidak terkomputerisasi melakukan hal ini dengan cara manual menyusun statistik-statistik dan mengetik laporan-laporan.

Sistem yang sangat terkomputerisasi melakukan hal ini dengan menggunakan program-program yang sangat canggih untuk melakukan ribuan kalkulasi dalam hitungan menit, menghasilkan grafik-grafik berwarna, dan mengirimkan hasil-hasilnya secara simultan lewat kabel dan satelit ke komputer-komputer pribadi diatas meja para eksekutif di seluruh dunia.

#### **1.5.5. Kriteria Sistem Informasi SDM**

Guna memastikan bahwa sistem informasi SDM telah bekerja bagi organisasi, harus memenuhi beberapa kriteria yang melibatkan dua isu kunci, Menurut Rivai (2006:537), yaitu:

a. Pelatihan para pemakai.

b. Menyatukan strategi-strategi dan keputusan-keputusan.

Departemen SDM perlu memastikan bahwa karyawan-karyawannya dan pemakai-pemakai lainnya dilatih secara benar guna memanfaatkan sistem informasi SDM. Pelatihan sering meliputi pengenalan istilah-istilah baru kepada para pemakai dan mengakrabkan dengan kapabilitas sistem yang ada. Langkah kedua dalam membuat sistem informasi SDM yang bermanfaat adalah menyatukan strategi-strategi dan keputusan-keputusan. Bahkan, kendati pun para pemakai mengerti bagaimana menggunakan sistem itu, sistem ini tidak akan melayani organisasi jika mereka tidak dapat merasakan faedah-faedah dari penggunaannya. Maka dari itu perusahaan hendaknya memastikan sistem ini melakukan fungsi-fungsi yang diperlukan dan memberikan informasi yang bakal membantu para pengambil keputusan mencapai tujuan-tujuan dan strategi-strategi organisasi.

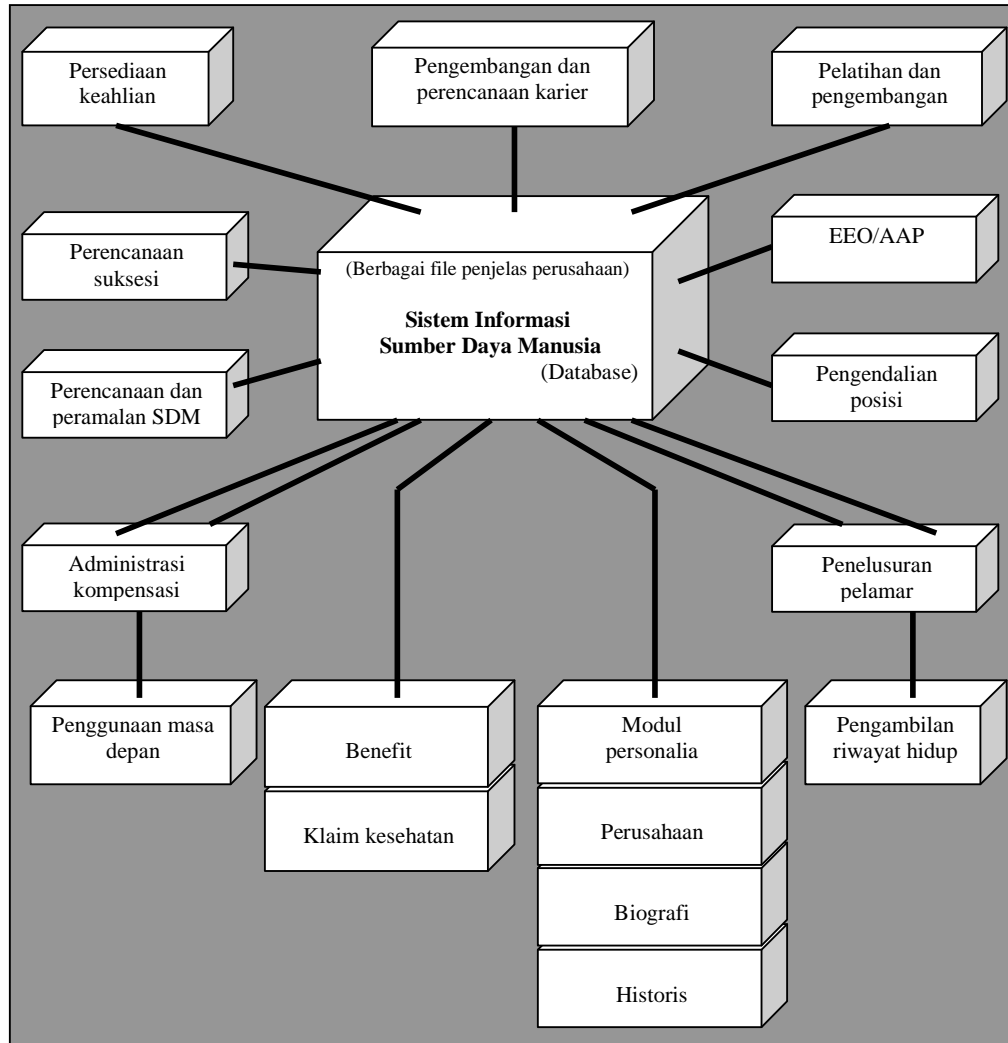
#### **1.5.6. Model Sistem Informasi SDM**

Satu hal dari sistem informasi SDM yang membedakannya dari sistem fungsional lain adalah beragamnya aplikasi yang dimungkinkan. Gambar 2.1 dibawah ini merupakan gambaran umum dari banyaknya model sistem informasi SDM yang telah dikembangkan untuk menjangkau beragam aplikasi.

McLeod,Jr (2001:280)



**Gambar 2.1**  
**Jaringan Aplikasi Sistem Informasi SDM**



Sumber: McLeod,Jr (2001:280)

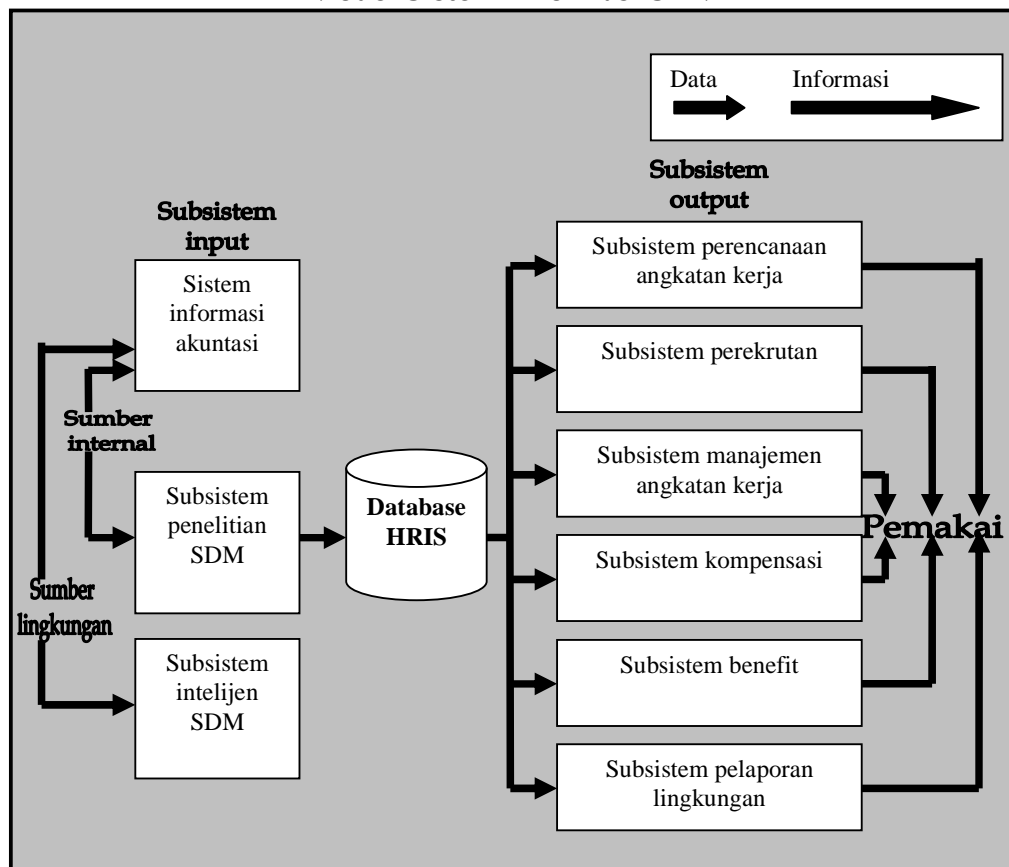
Dalam membuat model sistem informasi SDM. Kita menggunakan format umum yang sama dari *input*, *database* dan subsistem *output* yang telah digunakan berbagai area fungsional lain. Subsistem *input* merupakan kombinasi standar dari pengelolaan data dan penelitian. Dalam banyak perusahaan *database* ditempatkan dalam penyimpanan komputer, hanya 5,7%

dari perusahaan melaporkan penggunaan *database* nonkomputer. Subsistem *output* mencerminkan arus sumberdaya personil melalui perusahaan. McLeod,Jr (2001:280)

Berbagai komponen *input*, penyimpanan dan *output* membentuk model Sistem informasi SDM seperti pada gambar 2.2 dibawah ini.

Gambar 2.2

### Model Sistem Informasi SDM



Sumber: McLeod,Jr (2001:281)

### **1.5.7. Pedoman Merancang Sistem Informasi SDM**

Proses perencanaan sebuah sistem informasi SDM dengan pendekatan lima tahap utama untuk perancangan dan implementasi sistem SDM. Menurut Rivai (2006:542), yakni:

- a. Analisis sistem pendahuluan.
- b. Perancangan sistem.
- c. Rekayasa sistem.
- d. Pengujian dan implementasi sistem.
- e. Pemantauan dan evaluasi sistem.

### **1.5.8. Pengamanan Sistem Informasi SDM**

Departemen SDM harus menyusun kebijakan-kebijakan dan pedoman-pedoman untuk melindungi integritas dan keamanan sistem informasi SDM, sehingga informasi pribadi karyawan tidak akan jatuh ke tangan orang-orang yang tidak berkepentingan. Pemakai-pemakai tidak sah dari sistem informasi SDM yang dapat memperoleh akses ke data karyawan akan dapat menciptakan kerusakan. Rivai (2006:545)

Guna mempertahankan keamanan dan privasi catatan-catatan sistem informasi SDM, Menurut Rivai (2006:545), perusahaan-perusahaan hendaknya:

- a. Membatasi akses ke sistem informasi SDM dengan mengendalikan akses ke komputer dan arsip-arsip data. Ada

baiknya *files* yang berisi informasi penting diamankan dengan memberikan kata-kata sandi (*passwords*).

- b. Memberikan akses ke bagian-bagian yang berbeda dari basis data dengan menggunakan kata-kata sandi dan kode-kode khusus.
- c. Memberikan izin untuk mengakses informasi karyawan-karyawan hanya berdasarkan kepentingan tertentu.

Menyusun kebijakan-kebijakan dan pedoman-pedoman yang mengatur utilisasi informasi karyawan dan memberitaukan kepada karyawan-karyawan bagaimana kebijakan-kebijakan ini berkaku, dan memungkinkan para karyawan memeriksa catatan-catatan pribadi mereka dari waktu ke waktu, sehingga mereka dapat memverifikasi akurasi dan membuat koreksi-koreksi jika diperlukan.

## **2. Sistem Informasi SDM Ditinjau Dari Sudut Pandang Islam**

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dikerjakan secara rapi, benar dan tepat. Proses-prosesnya harus dilakukan secara baik. Sesuatu tidak dilakukan secara asal-asalan. Hal ini sesuai dengan prinsip utama ajaran Islam.

Rasulullah SAW. Bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُثِقَنَهُ

(رواه الطبراني)

Artinya “ Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara *Itqan* (profesional).”

**(HR Thabrani)**

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantab, dan cara-cara mendapatkan informasi yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan secara *itqan* atau professional (cepat, terarah, jelas dan cepat) merupakan hal yang diisyaratkan dalam ajaran Islam. Hafidhudin (2003:1)

Untuk menjalankan tugas itu, Allah memberikan manusia dua anugerah nikmat yaitu, *manhaj al-halkah* (sistem) dan *wasilah al-hayah* (sarana). Lebih lanjut sistem adalah seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur’an dan Sunnah Rasul. Aturan tersebut berbentuk keharusan dan larangan melakukan sesuatu. Aturan tersebut dikenal sebagai hukum lima yaitu, wajib, sunnah (*manlub*), mubah, mahruh, dan haram. Pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam kegiatan akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang lebih baik yang disebut dengan *hayatan thayyibah*. Hafidhudin (2003:2)

Dalam ilmu manajemen, pelaksanaan sistem yang konsisten akan melahirkan sebuah tatanan yang rapi, sebuah tatanan yang disebut sebagai manajemen yang rapi.

Sedangkan dalam sistem informasi yang sangat kompleks dan global, telah menjadi sebuah kebutuhan yang sangat vital, kevalidan dalam sebuah sistem informasi merupakan sebuah etika yang harus diindahkan oleh semua elemen, keakuratan informasi dalam komunikasi massa bisa dilihat dari sejauh mana informasi tersebut telah diteliti dengan cermat dan seksama, sehingga informasi yang disajikan telah mencapai ketepatan. Menyampaikan informasi secara tepat merupakan landasan pokok untuk tidak mengakibatkan masyarakat pembaca, pendengar, dan pemirsa mengalami kesalahan. Kesalahan yang ditimbulkan oleh kebebasan informasi media massa atau media elektronik, tentu diperkirakan betapa besar bahaya dan derita yang diderita masyarakat. Hafidhudin (2003:2)

Dari hal itu semua informasi yang tidak akurat dan valid, serta memberikan sebuah informasi atau berita (*tabayyun*) dengan tanpa adanya etika akurasi informasi dalam ajaran islam merupakan perbuatan dosa, karena apa, sebab telah menyampaikan berita kebohongan atau kedustaan, dan perbuatan itu merupakan suatu perbuatan yang telah dilaknat oleh Allah. Dan dalam ajaran islam sendiri telah dijelaskan dalam QS. Al-Hujuraat : 6, Allah Berfirman

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ  
فَتُصِيبُوهَا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu."

**(QS. Al-Hujuraat 14:6)**

Berdasarkan ayat diatas, begitu jelas akan kedudukan sistem informasi dalam ajaran islam, yang mana memiliki suatu fungsi sebagai wahana atau instrument untuk menuju suatu kemaslahatan serta terhindarnya suatu kesesatan informasi dan kerugian bagi masyarakat secara *universal*. Amir (1999:97)

Untuk menghindari kesesatan sebuah informasi maka hal itu dapat diartikan untuk mencari informasi lain atau pengimbang, bukan hanya dari sumber. Carilah sumber informasi yang lain, bagaimana terjadi.

Kita semua tahu bahwa abad sekarang merupakan abad informasi. Bukan sekedar abad ilmu pengetahuan dan teknologi. Ternyata Al-Qur'an telah memperingatkan akan datang suatu masa yang pada saat itu informasi akan menguasai pikiran dan pandangan manusia. Sikap terbaik saat itu adalah *tahayyun*. Namun masalahnya adalah kita tidak bisa *tahayyun* jika kita tidak memiliki sumber informasi. Untuk itulah

umat islam perlu memiliki media informasi yang dikelola oleh orang islam, agar informasi yang diterima jelas dan juga sebagai pengimbang berita, jika sumber informasi selalu dikuasai oleh orang lain, maka mungkin kita tidak dapat melakukan pengembangan informasi. Hafidhuddin (2003:185)

Menurut pandangan (Al-Maraghiy), bahwasannya informasi itu harus mengandung muatan faedah yang besar, dengan faedah itu bisa memperoleh ilmu pengetahuan dan menghilangkan ketidaktahuan. Karena itu, perlu sikap hati-hati dan direnungkan terlebih dahulu sembari betul-betul melacak kejelasannya, serta mendalami substansi informasi tersebut. Al-Maraghiy mengatakan kepada seseorang kalau menerima informasi jangan ditelan mentah-mentah, lalu langsung membenarkan dan menyebarkan pada orang lain, sehingga mengundang buruk pada umat. Dalam Al-Qur'an juga ditegaskan, kalau ada persoalan yang memerlukan jawaban yang benar, maka bertanyalah kepada seorang ahlinya. Allah meningatkan dalam QS. An-Nahl : 43

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيْ اِلَيْهِمْ ۚ فَسْئَلُوْا اَهْلَ الذِّكْرِ اِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٤٣﴾

Artinya : “..... Maka bertanyalah kamu kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui”. (QS. AN- Nahl 16:43)



Hal itu berarti, jika seseorang menginginkan suatu informasi maka hendaknya memikirkan terlebih dahulu siapa yang akan dijadikan sumbernya sebagai sumber informasi. Amir (1999:100)

### **3. Analisis Sistem**

Menurut oleh Sutabri (2005:228) analisis sistem adalah penelitian atas sistem yang telah ada dengan tujuan merancang sistem baru atau diperbarui.

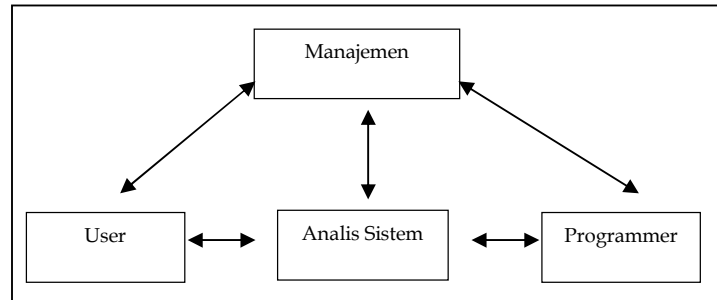
Sedangkan menurut Jogiyanto (1995:129) mendefinisikan analisis sistem (*system analysis*) sebagai berikut: "Penyerahan dari suatu sistem informasi yang untuk kedalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasikan dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya." Diperjelas oleh Burch (1992:256) sistem analisis adalah seorang yang menggunakan pengetahuan aplikasi komputer yang dimilikinya untuk memecahkan masalah-masalah bisnis dibawah petunjuk manajer sistem.

Pengertian sistem analisis ini diperjelas oleh Burch (1992:256)

Dalam gambar 2.3 sebagai berikut :

Gambar 2.3

## Pengertian Analisis Sistem



Sumber: Burch (1992:256)

Sedangkan Moekijat (1991:74), menjelaskan pengertian yang luas, “analisis kesisteman” itu sebagai berikut:

- a. Suatu pendekatan yang sistematis.
- b. Untuk membantu pimpinan dalam mengambil keputusan untuk memilih suatu langkah tindak.
- c. Dengan cara mengkaji seluruh persoalan, menemukan tujuan-tujuan dan alternatif-alternatif dengan konsekuensi-konsekuensinya.
- d. dengan cara memasukan kerangka yang baik, yang sejauh mungkin bersifat analitis, serta memasukan pertimbangan para ahli dalam bidang substansi yang dikaji.

Tujuan utama dari analisis berorientasi objek adalah memodelkan sistem yang nyata dengan penekanan pada apa yang harus dilakukan bukan pada apa bagaimana melakukannya (yang terakhir ini adalah tujuan dari tahap perancangan secara implementasi). Hasil utama dari analisis adalah pemahaman sistem seutuhnya sebagai persiapan menuju tahap perancangan (Nugroho 2002:99)

Fungsi analisis sistem menurut Wahyu Murtiningsih (www.Sisfokampus.net) ada lima, yaitu:

- a. Bertanggung jawab penuh pada semua tahap siklus hidup pengembangan system, yang meliputi penyelidikan, analisis, spesifikasi, perancangan, penyusunan, pengujian, implementasi, pemeliharaan dan semua tingkat dokumentasi, dan atau mensupervisi dan meyakinkan kinerja yang baik dari tim analisis sistem, memimpin dan merencanakan kerja tim.
- b. Meninjau jadwal atau rencana proyek dan merevisi atau memperbarui jadwal proyek bila diperlukan dengan persetujuan pengguna atau manajemen.
- c. Turut serta dalam "*walkthrough*" kemajuan proyek untuk meyakinkan kesesuaian dengan spesifikasi rancangan dan estimasi sumber daya.
- d. Melaksanakan pemeriksaan sistem aplikasi dan tinjauan kinerja dan merekomendasikan perubahan, jika diperlukan. Menyarankan dan merekomendasikan kepada pihak manajemen mengenai bagaimana meng-eksploitasi TI.
- e. Membimbing dan melatih staf analisis sistem junior.

Sedangkan menurut Jogiyanto (1995:130), fungsi analisis sistem itu ada empat yaitu:

- a. Mengidentifikasi masalah-masalah dari pemakai atau *user*.

- b. Menyatakan secara spesifik sasaran yang harus dicapai untuk memenuhi kebutuhan *user*.
- c. Memilih alternatif-alternatif metode pemecahan masalah.
- d. Merencanakan dan menerapkan rancangan sistemnya sesuai dengan permintaan *user*.

Untuk memperoleh hasil kajian yang benar-benar komprehensif, ketika melakukan analisis terhadap sistem pengolahan data yang sedang berjalan saat ini, maka seorang sistem analis harus melakukan tiga tahapan seperti yang di paparkan oleh Edi Purnomo, ([www.Sisfokampus.net](http://www.Sisfokampus.net)), yaitu:

- a. Menentukan secara tepat mengenai sasaran sistem (pengolahan data). Penyelenggaraan kegiatan pengolahan data (termasuk di sini adalah komputerisasi) hendaknya berjalan sesuai dengan fungsi-fungsi yang ada di dalam perusahaan yang bersangkutan, serta sanggup memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan oleh manajemen melalui sistem informasi yang disajikannya. Untuk keperluan tersebut, maka seorang sistem analis harus melakukan pemeriksaan terhadap kebijakan dan prosedur pengolahan data dan sistem informasi yang diterapkan pada saat itu. Tujuan penggalan informasi seputar sistem yang ada saat ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang akan terjadi terhadap penyelenggaraan operasional perusahaan

yang bersangkutan, khususnya yang berkenaan dengan kebutuhan informasi oleh manajemen.

- b. Mempelajari bentuk organisasi perusahaan. Untuk lebih memahami mengenai mengapa sebuah sasaran tertentu dikehendaki oleh manajemen, serta apakah sasaran tersebut merupakan sasaran yang benar-benar objektif, maka seorang sistem analis perlu sekali melakukan studi terhadap organisasi (perusahaan) yang bersangkutan, meliputi bagan (struktur) organisasi, *job descriptions* (uraian jabatan dan pekerjaan yang harus dilakukannya), mempelajari aliran data yang berlangsung di dalam organisasi tersebut, hubungan dan keterkaitan fungsi dan pekerjaan di antara bagian dalam organisasi, serta kemungkinan adanya pihak-pihak yang secara informal memiliki pengaruh terhadap penyelenggaraan kerja dalam organisasi tersebut.
- c. Menganalisa laporan-laporan yang saat ini sudah dihasilkan oleh sistem pengolahan data yang saat ini berjalan.

Dari beberapa definisi tentang pengertian serta tujuan dan fungsi analisis sistem dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis sistem mempunyai peranan secara sistematis menilai bagaimana fungsi bisnis dengan cara mengamati proses *input* dan pengolahan data serta proses *output* informasi untuk membantu peningkatan proses organisasional. Dengan demikian, analisis sistem mempunyai tiga peranan penting, yaitu :

- a. Sebagai konsultan.

- b. Sebagai alat pendukung.
- c. Sebagai agen perubahan.

#### **4. *Decision support system (DSS)***

Sistem informasi sangat penting untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Dimana sistem informasi mempunyai tujuan untuk mendukung sebuah aplikasi *Decision support system (DSS)* yang telah dikembangkan pada tahun 1970. Keefektifan dalam mengembangkan DSS diperlukan suatu pemahaman tentang bagaimana sistem informasi ini dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga DSS ini dapat membantu seorang manajer dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengambil suatu keputusan.

##### **4.1. *Pengertian Decision support system (DSS)***

Menurut O'Brien (2005:155) *Decision support system* adalah sistem informasi yang berbasis komputer yang memberikan dukungan informasi yang interaktif khusus bagi manajer dan praktisi bisnis untuk proses pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Rivai (2006:512) *Decision support system* adalah sistem dukungan keputusan yang menempatkan informasi untuk pengambilan keputusan secara harfiah di ujung jari para pengambil keputusan.

Selanjutnya Hermawan (2005:1) mendefinisikan *Decision support system* sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer maupun sekelompok manajer dalam memecahkan masalah

semi-terstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju pada keputusan tertentu.

Sprague dan Carlson (1993:105) mendefinisikan DSS dengan cukup baik, sebagai sistem yang memiliki lima karakteristik utama, yaitu:

- a. Sistem yang berbasis komputer.
- b. Dipergunakan untuk membantu para pengambil keputusan.
- c. Untuk memecahkan masalah-masalah rumit yang “mustahil” dilakukan dengan kalkulasi manual.
- d. Melalui cara simulasi yang interaktif.
- e. Dimana data dan model analisis sebagai komponen utama.

Dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa tujuan DSS dalam proses pengambilan keputusan adalah:

- a. Membantu menjawab masalah semi-terstruktur
- b. Membantu manajer dalam mengambil keputusan, bukan menggantikannya
- c. Manajer yang dibantu melingkupi top manajer sampai manajer lapangan
- d. Fokus pada keputusan yang efektif, bukan keputusan yang efisien.

#### **4.2. Tahap-tahap Pengambilan Keputusan**

Karena DSS berhubungan dengan kegiatan pengambilan keputusan, maka kita perlu mengetahui dengan baik bagaimana proses pengambilan keputusan dilakukan. Adapun proses

pengambilan keputusan menurut Hermawan (2005:3) melibatkan 4 tahapan yaitu:

a. Tahap Intelijen (*Intelligence*)

Dalam tahap ini pengambil keputusan mempelajari kenyataan yang terjadi sehingga bisa mengidentifikasi dan mendefinisikan masalah yang sedang terjadi, biasanya dilakukan analisis berurutan dari sistem ke subsistem pembentuknya. Dari tahap ini didapatkan keluaran berupa dokumen pernyataan masalah.

b. Tahap Merancang (*Design*)

Dalam tahap ini pengambil keputusan menemukan, mengembangkan, dan menganalisis semua pemecahan yang mungkin, yaitu melalui pembuatan model yang bisa mewakili kondisi nyata masalah. Dari tahap ini yang didapatkan keluaran berupa dokumen alternatif solusi.

c. Tahap Memilih (*Choice*)

Dalam tahap ini pengambil keputusan memilih salah satu alternatif pemecahan yang dibuat dalam tahap *design* yang dipandang sebagai aksi yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Dari tahap ini didapatkan keluaran berupa dokumen solusi dan rencana implementasinya.

d. Tahap Implementasi (*Implementation*)

Dalam tahap ini pengambil keputusan menjalankan rangkaian aksi pemecahan yang dipilih di tahap *choice*, implementasi yang sukses



ditandai dengan terjawabnya masalah yang dihadapi, sementara kegagalan ditandai dengan tetap adanya masalah yang sedang dicoba untuk diatasi. Dari tahap ini didapatkan keluaran berupa laporan pelaksanaan solusi dan hasilnya.

Dengan mengetahui keempat tahap proses pengambilan keputusan diatas, kita bisa mengidentifikasi secara lebih baik apa saja yang bisa didukung oleh DSS terutama DSS yang berbasis komputer.

Adapun tujuan dari *Decision support system* (DSS) menurut Hermawan (2005:5) adalah sebagai berikut, yaitu:

- a. Membantu manajer membuat keputusan untuk memecahkan masalah semi struktur.
- b. Mendukung penilaian manajer bukan mencoba menggantikannya.
- c. Meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan manajer daripada efisiensinya.

Diperjelas oleh McLeod Jr, (1995:60) yang mendefinisikan tiga tujuan yang harus dicapai oleh DSS. McLeod Jr percaya bahwa DSS harus:

- a. Membantu manajer untuk membuat keputusan untuk memecahkan masalah semi-terstruktur.
- b. Mendukung penilaian manajer bukan mencoba mengantikannya.
- c. Meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan manajer daripada efisiensinya.

Tujuan-tujuan ini berhubungan dengan tiga prinsip dasar dari konsep DSS struktur masalah, dukungan keputusan, dan efektivitas kepuasan.

#### 4.3. Jenis-jenis *Decision support system* (DSS)

Jenis-jenis DSS Menurut Sprague dan Carlson (1993:103) Aplikasi DSS yang ditawarkan di pasar sangat beraneka ragam, dari yang paling sederhana (*quick-hit DSS*) sampai dengan yang sangat kompleks (*institutional DSS*). "*Quick-Hit DSS*" biasanya ditujukan untuk para manajer yang baru belajar menggunakan DSS (sebagai pengembangan setelah jenis pelaporan yang disediakan oleh MIS (*Management Information System*), satu level sistem di bawah DSS. Biasanya masalah yang dihadapi cukup sederhana (*simple*) dan dibutuhkan dengan segera penyelesaiannya.

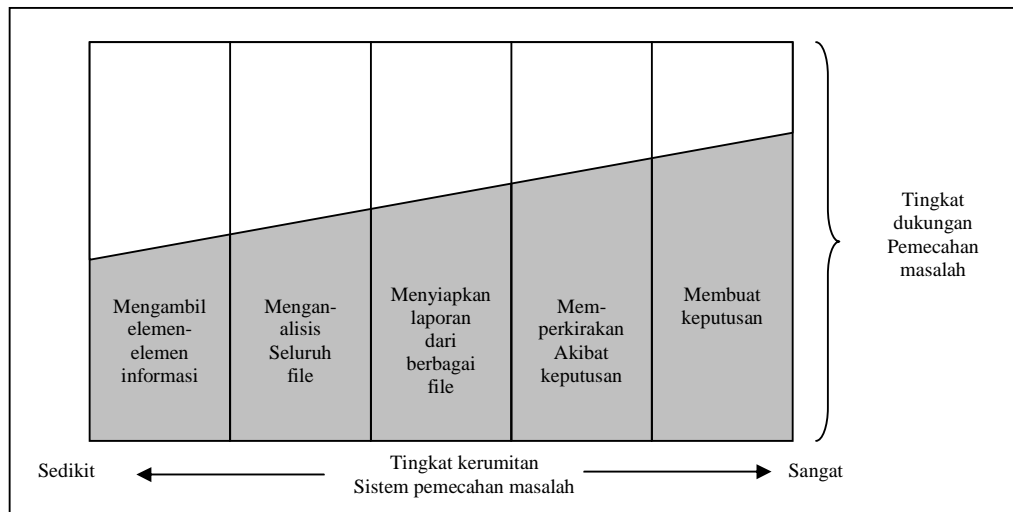
Menurut Alter (dalam McLeod Jr. 1995:59) jenis-jenis DSS menurut tingkat kerumitan dan tingkat dukungan pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengambil elemen-elemen informasi.
- b. Menganalisis seluruh *file*.
- c. Menyiapkan laporan dari berbagai *file*.
- d. Memperkirakan dari akibat keputusan.
- e. Mengusulkan keputusan.
- f. Membuat keputusan.

Tampak seperti dalam Gambar 2.4 dibawah ini yang menjelaskan jenis-jenis DSS menurut tingkat kerumitan dan tingkat dukungan pemecahan masalahnya.

**Gambar 2.4**

**Jenis-jenis DSS Menurut Tingkat Kerumitan  
Dan Tingkat Dukungan Pemecahan Masalahnya**



Sumber McLeod,Jr (2001:59)

Jenis yang memberikan dukungan paling sedikit adalah jenis yang memungkinkan manajer mengambil elemen-elemen informasi. Manajer dapat bertanya pada *database* untuk mendapatkan informasi dari salah satu wilayah SDM. Dukungan yang sedikit lebih diberikan oleh DSS yang memungkinkan manajer untuk menganalisis semua *file*. Manajer dapat bertanya pada semua *database* mengenai suatu laporan khusus yang menggunakan data dari *file* persediaan. Contoh lain adalah laporan gaji bulanan yang disiapkan dari *file* gaji. Dukungan yang lebih lagi diberikan oleh sistem yang menyiapkan laporan dari

berbagai *file*. Contoh dari laporan seperti ini adalah perhitungan rugi-laba dan analisis penjualan produk menurut pelanggan. McLeod, Jr (2001:59)

Dari paparan diatas dapat dianalisis bahwa jenis-jenis DSS menurut tingkat kerumitan dan tingkat dukungan pemecahan masalahnya itu karena dua alasan, pertama, penelitian itu didukung oleh konsep mengembangkan sistem untuk menangani keputusan-keputusan tertentu. Kedua, menjelaskan bahwa DSS tidak terbatas pada pendekatan yang lebih eksotik dari *database* dan pembuatan model keputusan tetapi dapat juga mencakup pelaporan periodik.

#### **4.4. Komponen *Decision support system* (DSS)**

Menurut Sprague dan Carlson (1993:109) Secara garis besar DSS dibangun oleh tiga komponen besar:

- a. *Database*: Sistem *database* berisi kumpulan dari semua data bisnis yang dimiliki perusahaan, baik yang berasal dari transaksi sehari-hari, maupun data dasar (*master file*). Untuk keperluan DSS, diperlukan data yang relevan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan melalui simulasi
- b. *Model Base*: *Model Base* atau suatu model yang merepresentasikan permasalahan ke dalam format kuantitatif (model matematika sebagai contohnya) sebagai dasar simulasi atau pengambilan keputusan, termasuk di dalamnya tujuan dari permasalahan (obyektif), komponen-komponen terkait, batasan-batasan yang ada

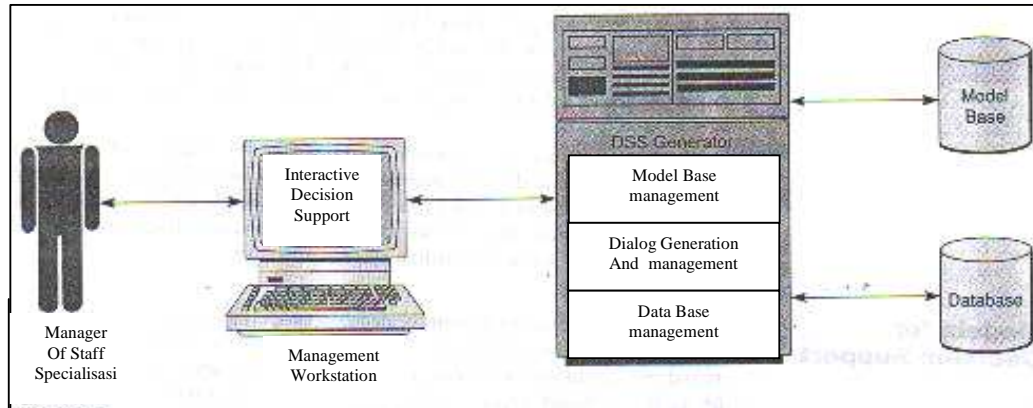
(*constraints*), dan hal-hal terkait lainnya.

- c. *Software System*: Kedua komponen tersebut untuk selanjutnya disatukan dalam komponen ketiga (*software system*), setelah sebelumnya direpresentasikan dalam bentuk model yang “dimengerti” komputer . Contohnya adalah penggunaan teknik RDBMS (*Relational Database Management System*), OODBMS (*Object Oriented Database Management System*) untuk memodelkan struktur data. Sedangkan MBMS (*Model Base Management System*) dipergunakan untuk mere-presentasikan masalah yang ingin dicari pemecahannya. Entiti lain yang terdapat pada produk DSS baru adalah DGMS (*Dialog Generation and Management System*), yang merupakan suatu sistem untuk memungkinkan terjadinya “dialog” interaktif antara komputer dan manusia (*user*) sebagai pengambil keputusan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.5 yang melukiskan beberapa komponen yang mendukung DSS.

Gambar 2.5

## Komponen pendukung DSS



Sumber: Sprague dan Carlson (1993:109)

Bisa disimpulkan dari beberapa teori diatas, DSS digunakan untuk membantu para manajer untuk memecahkan masalah-masalah semi struktur. Laporan dari sistem informasi dirancang untuk mendukung secara langsung keputusan yang terstruktur. Dimana informasi ini meliputi teknik perencanaan dan pengawasan. DSS memiliki peran khusus dalam pengambilan suatu keputusan, disamping itu DSS dirancang untuk mendukung empat tahap dalam pengambilan keputusan, yaitu: Intelijen, Merancang, memilih dan menelaah, serta *implementation*.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 1. Lokasi Penelitian

Adapun obyek penelitian ini pada PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI) yang terletak di Jl. Pahlawan NO 1-3 Kelurahan Dampit Kabupaten Malang untuk mengidentifikasi kebutuhan atas sistem informasi SDM.

##### 2. Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case studi*). Menurut Hamidi (2005:14), penelitian kualitatif adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data berupa cerita rinci atau keadaan sebenarnya. Dengan kata lain, penelitian kualitatif adalah penelitian dengan cara mengembangkan, menciptakan, menemukan konsep dan teori. Sedangkan menurut Indriantoro & Bambang (2002:12), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau *natural setting* yang holistik, kompleks dan rinci (Indriantoro & Bambang,2002:12).

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Adapun tujuan dari studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter yang khas

tersebut akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Dalam hal ini penelitian dimaksudkan untuk mendiskripsikan bagaimana konsep sistem informasi SDM dan bagaimana konsep *decision support system* (DSS) di perusahaan.

### 3. Subyek Penelitian

Arikunto (2006;145) subyek penelitian adalah subyek yang dituju oleh peneliti. Penelitian ini mengenai sistem perusahaan, penelitian ini dilakukan di Departemen HRD di PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit Malang-Jawa Timur. Subyek dalam penelitian ini adalah Manajer HRD dan para dan supervisor HRD yang memiliki kewenangan untuk pengambilan keputusan di Departemen HRD. Data yang langsung diambil dari informan, dalam hal ini adalah Manajer HRD dan para dan supervisor HRD.

### 4. Data Dan Sumber Data

Arikunto (2006;129) sumber data adalah subyek dari mana data di peroleh. Sumber data dapat digolongkan menjadi 2 macam, yaitu data primer dan data skunder.

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti. Marzuki (2000:56). Dalam hal ini yang diperoleh melalui wawancara terhadap pihak-pihak terkait di PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI) Dampit Malang yaitu:

1. Kepala HRD



## 2. Para Suvervisor HRD

- b. Data Skunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Marzuki (2000:56), atau data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan atau data yang bersumber secara tak langsung dengan responden yang diteliti dan merupakan data pendulang bagi peneliti yang dilakukan pada umumnya dalam mendapatkan data skunder. Tidak lagi dilakukan wawancara dan interview jenis lainnya, namun dengan meminta bahan-bahan sebagai pelengkap dengan petugas, yaitu: hasil-hasil laporan, profil perusahaan, jumlah karyawan PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI).

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Wawancara

Menurut Marzuki (2000:62) wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak dengan menggunakan pedoman wawancara yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian. Sedangkan menurut Moleong (1991:135) dijelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud-maksud tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lesan dengan tujuan mendapatkan

data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan manajemen perusahaan terutama manajer-manajer atau departemen SDM yang terkait dengan SIM guna untuk pengambilan keputusan. Data yang peneliti kumpulkan dalam dengan metode ini meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI).

b. Observasi

Suatu kegiatan yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Marzuki (2000:58). Diperjelas oleh Sutrisno Hadi, (2004 : 151). Metode observasi dapat diartikan sebagai pencatatan sistematis fenomena-fenomena yang di selidiki. Dengan melakukan observasi memungkinkan untuk mengamati sendiri kemudian mencatat keadaan, peristiwa perilaku bagaimana yang terjadi faktor yang sesungguhnya. Dimana dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap kesibukan pegawai PT. BNUMI MENARA INTERNUSA (BMI) dalam melakukan operasional sistem.

c. Dokumentasi

Metode yang digunakan untuk mencari data yang diperlukan berdasarkan peristiwa peraturan-peraturan, dokumen, catatan harian dan sebagainya. Arikunto (1998:149). Data yang peneliti

kumpulkan dengan metode ini adalah profil perusahaan, data alur *database*, dan data jumlah pegawai atau karyawan.

## 6. Model Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan di interpretasikan (Singarimbun, 1995:2003). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Dimana dalam metode ini tidak terbatas hanya sampai pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi data tersebut.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dengan membaca tabel, gambar dan bagan yang tersedia juga dokumen yang dikumpulkan, kemudian selanjutnya menganalisisnya dapat dilihat suatu SIM yang dapat menjadi sarana pendukung operasional organisasi atau perusahaan.

Berkenaan dengan penelitian ini, tahap-tahap dalam metode analisis data yang dipergunakan yaitu sebagai berikut:

1. Menampilkan data yang diperoleh dari peneliti.
2. Melalui data yang diperoleh kemudian dilakukan suatu analisis SIM yang sedang berjalan di PT. BUMI MENARA INTERNUSA dengan menggunakan langkah-langkah analisis sistem. Adapun langkah-langkah analisis sistem tersebut yaitu:
  - a. Mengidentifikasi permasalahan yang ada
  - b. Menganalisis kelemahan sistem

c. Menganalisis kebutuhan informasi pemakai (*user*) pada pihak manajemen

d. Membuat laporan hasil analisis

Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah sistem yang berjalan efektif dan efisien untuk pengambilan keputusan

3. Setelah data diperoleh selesai dianalisis, maka dibuat suatu rancangan SIM secara umum untuk pengambilan keputusan pada PT. BUMI MENARA INTERNUSA.

## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN

##### 1. Paparan Data Penelitian

###### 1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) Dampit merupakan cabang dari PT. BUMI MENARA INTERNUSA I (BMI) Surabaya, yang didirikan di Dampit pada tanggal 11 November 1992. PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) Dampit terletak di jalan Pahlawan no 1-3 kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan besar di Jawa Timur yang bergerak dalam bidang pengelolaan hasil laut terutama dibidang pembekuaan udang. PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) Dampit berfokus pada pembakuan udang sebagai hasil produksinya. Dengan rata-rata hasil produksi per hari 9-14 ton *finish produc* dengan bahan baku yang diambil dari seluruh pelosok Indonesia, seperti : Malang Selatan, Banyuwangi, Jawa Barat, Lampung, Kalimantan, Sumbawa, Lamongan dan Gresik.

Adapun jenis udang yang diproduksi adalah : windu (*Black Tiger*), putih laut (*white seacought*), putih tambak (*vanaimai*), biru (*blue shrimp*), layu (*pink*), belang (*cat*), krosok, krosok merah, krosok kembang, krosok batu, krosok luar negeri, werus (*black*

*pink*), pink bambu, galah (*fresh water*), zebra, kojek, kojek kuning, white banci (*sibog*) dan river

PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) Dampit merupakan perusahaan berdasarkan *order*, yang dimana produk yang diproduksi dengan spesifikasi dari keinginan atau permintaan pembeli (*buyer*). Sebagai perusahaan yang berskala Internasional, pangsa pasar PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) Dampit meliputi :

- USA (75%)
- EROPA (20,93%)
- Jepang (3,74 %)
- Dan Negara-negara lain seperti Australia, Hongkong, Taiwan (0,22%)

Adapun sertifikasi internasional yang telah diperoleh oleh PT. BMI guna meyakinkan pelanggan akan keamanan pangan dan kualitas sistem manajemen perusahaan, sertifikasi itu diantaranya adalah :

1. HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*). Diperoleh pada tahun 1997.

HACCP merupakan sistem jaminan mutu (keamanan pangan) yang diakui secara internasional melalui forum CAC yang mendasarkan pada kesadaran masyarakat, terutama konsumen,

bahwa bahaya akan timbul pada berbagai titik atau tahap produksi. Walaupun demikian, pencegahan dan pengendalian bahaya tersebut dapat dilaksanakan.

2. ISO 9001 :2000 (standar international untuk sistem manajemen kualitas) diperoleh pada tahun 2003.

ISO adalah suatu badan yang mengatur sertifikasi atau mengesahkan suatu standar. ISO merupakan singkatan dari *International Standart Organization*. ISO dibuat karena keinginan perusahaan dari berbagai macam bidang usaha untuk memuaskan pelanggannya, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3. BRC (*Brithis Retail Consortium*) diperoleh pada tahun 2005.

BRC (*Brithis Retail Consortium*) adalah sertifikasi produk makanan yang masuk pasar Inggris.

Produk yang dihasilkan PT. BUMI MENARA INTERNUSA

II (BMI) Dampit bermacam-macam, antara lain :

1. HO (Head On)
2. HL (Head Less)
3. HLSO (Head Less Shell On)
4. PUD (Pell Undevined)
5. PND (Pell And Devined)
6. PTO (Peeled Tail On)

7. PDTO (Pell Devined Tail On)
8. BTO (Butterfly Tail On)
9. BTF (Butterfly Tail Off)
10. SE (Sushi Eby)

Dari 10 (sepuluh) produk yang di hasilkan atau di produksi di PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) Dampit, SE (Sushi Eby) merupakan produk unggulan. Dan telah menjadi salah satu menu makanan di Pizza Hut Indonesia.

## **2. Lokasi Dan Letak Perusahaan**

### **A. Lokasi Perusahaan**

PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) Dampit terletak di Jl. Pahlawan no 1-3 kecamatan Dampit Kabupaten Malang, Jawa Timur Indonesia. Telf +62-34-896121. Fax +62-341-896051. dengan luas tanah 40.000 m dan luas bangunan mencapai 10.000 m<sup>2</sup> dengan area proses 9.000 m<sup>2</sup>. Lokasi pabrik cukup penting mengingat berhubungan langsung dengan biaya baik produksi maupun tenaga kerja, transportasi, distribusi dan limbah produksi. Hal-hal ini mendasar sehingga perlu dipertimbangkan oleh pemilik perusahaan.

Faktor-faktor lain yang dipertimbangkan dalam pemilihan lokasi terebut adalah :

1. Pemilik perusahaan mempunyai tanah yang luas didaerah tersebut.



2. Perluasan perusahaan dan pabrik masih mungkin dilakukan karena didaerah tersebut masih tersedia tanah yang luas dan murah.
3. Lokasi perusahaan dan pabrik berdekatan dengan jalan utama sehingga memudahkan proses transportasi.
4. Tersedianya air bersih yang melimpah dan murah.
5. Relatif dekat dengan pemukiman penduduk sehingga tenaga kerja, tempat inde kost dan tempat makan mudah diperoleh.

#### **B. Letak Perusahaan**

Letak luar perusahaan berbatasan dengan :

- Sebelah utara berbatasan dengan Jl. Segaluh.
- Sebelah timur berbatasan dengan Jl. Pahlawan dan Desa Sumber Tangkep.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Jl. Simpang Mataram dan Desa Mataram.
- Sebelah barat berbatasan dengan Desa Tempe.

Letak dalam perusahaan diatur sesuai dengan urutan fungsinya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 1.

#### **3. Visi dan Misi PT. BUMI MENARA INTERNUSA Dampit**

Adapun visi dan misi PT. BUMI MENARA INTERNUSA Dampit sebagaimana dijelaskan dalam pelatihan materi perjanjian kerja bersama (PKB) oleh Bapak Suhartono (25 April 2008: jam 10.00) adalah sebagai berikut:

**A. VISI**

Menjadi pemimpin di industri pengolahan udang di ASIA

**B. MISI**

1. Menyediakan produk berkualitas dan aman sesuai permintaan pelanggan dengan harga yang kompetitif.
2. Mengutamakan kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan prima.
3. Memimpin dalam bidang inovasi, kualitas dan efisiensi proses.
4. Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan keuntungan dan pengembangan kualitas.
5. Memiliki tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan.

**4. Kebijakan Mutu, Semboyan Dan Nilai Dasar****A. Kebijakan Mutu**

Adapun bunyi kebijakan mutu PT. BUMI MENARA INTERNUSA Dampit, sebagai berikut.

Kami bertekad melaksanakan peningkatan secara terus menerus dalam bidang :

- a. Kualitas dan efisiensi proses.
- b. Pelayanan pelanggan.
- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- d. Inovasi.
- e. Tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan

Sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas, aman dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

(Dijelaskan dalam pelatihan materi perjanjian kerja bersama (PKB) oleh Bapak Suhartono 25 April 2008: jam 10.00).

## **B. Semboyan**

Adapun semboyan PT. BMI Dampit adalah:

*Brand Image* : Produk BMI memiliki kesan yang baik di mata pelanggan maupun masyarakat.

*Market Leader* : Produk BMI mampu menguasai pasar baik pasar dalam Negeri maupun Internasional.

*Internal External Customer Satisfaction* : Mampu memberikan kepuasan pelanggan baik pelanggan *Internal* maupun pelanggan *Eksternal*.

(Dijelaskan dalam pelatihan materi perjanjian kerja bersama (PKB) oleh Bapak Suhartono 25 April 2008: jam 10.00).

## **C. Nilai Dasar**

Adapun bunyi nilai dasar PT. BMI sebagaimana dijelaskan dalam pelatihan materi perjanjian kerja bersama (PKB) oleh Bapak Suhartono (25 April 2008: jam 10.00) adalah sebagai berikut

### 1. *Customer Focus*

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, artinya berusaha untuk memenuhi dan memenuhi semua persyaratan yang diajukan pelanggan (baik *Internal* maupun *Eksternal*).

### 2. *Commitment To Excellence*

Kesanggupan untuk berusaha dan mewujudkan keinginan menjadi yang terbaik.

### 3. *Communication, Coordination And Team Work*

- *Communication* adalah kemampuan seseorang untuk mentransformasikan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.
- *Coordination* adalah pengaturan dalam organisasi agar tugas dan tanggung jawab setiap orang tidak tumpang tindih.
- *Team Work* adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok yang menekankan peran sebagai anggota kelompok bukan sebagai pemimpin, bukan pekerja secara terpisah atau berkompetisi untuk menyelesaikan suatu proses dan tugas.

### 4. *Competency*

Kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk memangku suatu jabatan yang mencakup berbagai aspek (pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku).

### 5. *Creativity And Innovation*

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu atau ide-ide baru serta memperkenalkan penemuan baru atau kreasi baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya sebagai bagian dari pembaharuan.

### 6. *Continual Improvement*

Upaya perbaikan secara terus-menerus untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam berbagai hal. Hal-hal yang perlu diperbaiki dapat berupa metode atau alat sehingga dapat tercipta perkembangan yang terus-menerus.

## 5. **Struktur Organisasi PT. BMI Dampit**

Secara organisasi PT. BUMI MENARA INTERNUSA ini dipegang oleh seorang direktur utama sebagai pimpinan perusahaan. Namun di PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit dipimpin oleh seorang General Manajer yang membawahi langsung QC, manager, *production* manager, purchasing manager, *plan produc control* (PPIC), manager, HRD manager, general *affair* manager.

Adapun struktur organisasi PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit dapat dilihat di lampiran 2.

Tugas dan wewenang masing-masing bagian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. General Manager

Memimpin jalannya perusahaan maupun seluruh bagian-bagian yang berada dibawahnya agar tercapai keharmonisan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. *Quality Control (QC)*

Departemen yang bertanggung jawab terhadap mutu hasil produksi dan mengontrol kesesuaian produk dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Seperti:

- Mengontrol penerapan HACCP sistem dan melaksanakan training mengenai GMP, SSOP, dan HACCP pada bagian yang membutuhkan.
- Membuat *record keeping* meliputi mutu dan penyimpangan yang terjadi.

3. *Plan Produc Inventoy Control (PPIC)*

Departemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan produksi berdasarkan *order*, bahan baku, dan waktu pengiriman. Menggontrol *inventory* untuk disesuaikan dengan *produc order* dan mengontrol kesesuaian proses dengan spesifikasi.

4. Departemen Produksi

Departemen yang merealisasikan hal-hal tentang perencanaan PPIC sesuai dengan bahan yang tersedia.

5. *Human Resource Development (HRD)*

Melaksanakan seluruh fungsi SDM dari proses rekrutmen, seleksi, hubungan industrial dan bimbingan kerja, serta pelatihan dan pengembangan SDM, motivasi kerja serta aktivitas mental bagi seluruh karyawan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan SDM yang berkualitas.

6. *General Affair Departement (GA)*

Merencanakan, mengatur, dan mengontrol semua unit pada bagian umum untuk mendukung proses produksi agar lebih maksimal serta menanggulangi dampak lingkungan yang ditimbulkan.

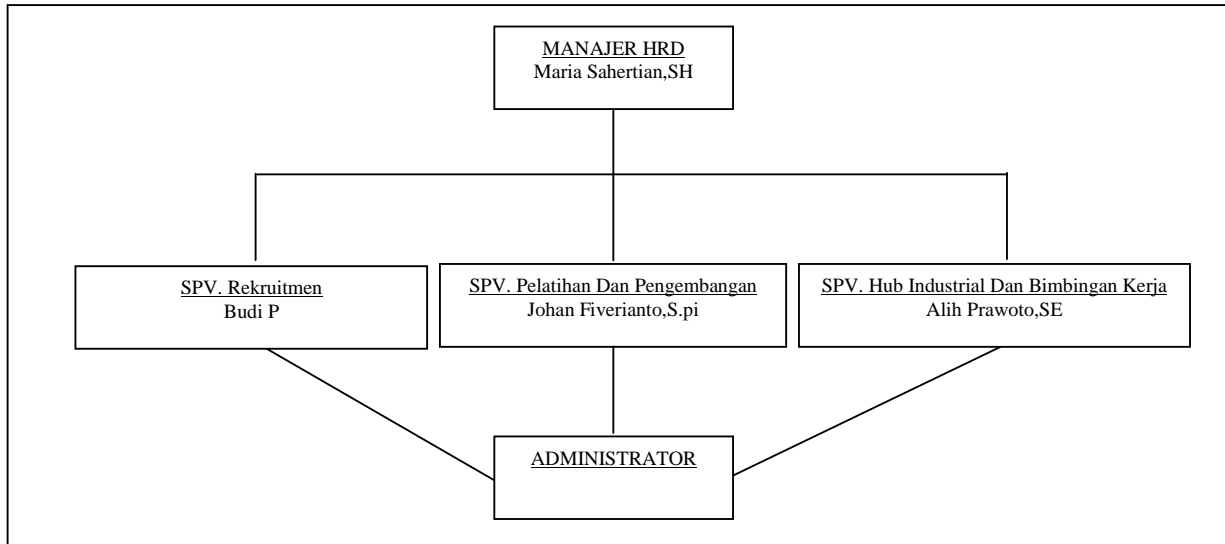
7. Departemen Personalia

Berusaha menciptakan kondisi kerja yang tertib, dan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku yang didukung dengan sistem administrasi yang jelas dan rapi.

8. Departemen EDP

Mendukung dan meningkatkan kinerja departemen lain melalui pengembangan teknologi, dan *technical support* serta penyediaan perangkat lunak.

**Gambar 2.6**  
**STRUKTUR ORGANISASI DEPARTEMEN HRD**  
**(HUMAN RESOURCESVELOPMENT DEPARTEMENT)**  
**PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMI) DAMPIT**



Sumber: QS-D-HR-031-03

*Job Description Departemen HRD*

1. MANAJER HRD

• Hubungan kerja :

Atasan langsung : General Manager

Bawahan langsung : Supervisor HRD

Rekan kerja : Semua bagian

Pelanggan : Semua bagian

Pihak luar : DISNAKER, APINDO

• Keterangan pendukung

Ruang lingkup : penyediaan dan pengembangan SDM

Kondisi kerja : 80% kantor , 20% lapangan.



- Ringkasan pekerjaan

Melaksanakan seluruh fungsi sumber daya manusia dari proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan ketrampilan, pengetahuan, dan motivasi kerja serta aktivitas mental seluruh karyawan perusahaan.

- Tujuan pekerjaan

Meningkatkan produktifitas perusahaan dengan menyediakan SDM yang berkualitas.

## 2. Supervisor HRD (hubungan industrial dan bimbingan kerja)

- Hubungan kerja

Atasan langsung : Manager HRD

Bawahan langsung : Administrator HRD

Rekan kerja : Spv HRD, Personalia, PUK, SPSI

Pelanggan : Semua bagian

- Keterangan pendukung

Ruang lingkup : Hubungan kerja industrial, bimbingan kerja dan kompetensi SDM.

Kondisi kerja : 50% kantor , 50% lapangan.

- Ringkasan pekerjaan

Melaksanakan hubungan industrial dan bimbingan kerja bagi karyawan, serta pelaksanaan kompetensi di seluruh level.

- Tujuan pekerjaan

- a. Menciptakan produktifitas dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
  - b. Melaksanakan analisis sumber permasalahan, komplain, tentang SDM.
  - c. Melaksanakan bimbingan kerja terhadap karyawan.
  - d. Melaksanakan penerapan kompetensi di semua level.
3. Supervisor HRD ( pelatihan dan pengembangan)
- Hubungan kerja
 

Atasan langsung	: Manager HRD
Bawahan langsung	: Adminitrator HRD
Rekan kerja	: Spv HRD, Personalia, Umum
Pelanggan	: Semua bagian
  - Keterangan pendukung
 

Ruang lingkup :	pelatihan dan pengembangan SDM
Kondisi kerja :	70% kantor, 30% lapangan.
  - Ringkasan pekerjaan
 

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, monitoring pelaksanaan hasil pelatihan dan pengembangan SDM
  - Tujuan pekerjaan
    - a. Menjamin pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM berjalan sesuai jadwal.

- b. Menjamin konsistensi hasil pelatihan di lapangan.
- c. Menjamin pengembangan sistem dan metode pelatihan dan pengembangan.
- d. Membantu melaksanakan proses mutasi, rotasi dan promosi dengan menempatkan orang atau karyawan sesuai dengan keahliannya.

#### 4. Supervisor HRD (Rekrutmen)

- Hubungan kerja

Atasan langsung : Manager HRD

Bawahan langsung : Administrator HRD

Rekan kerja : Supervisor HRD, Personalia

Pelanggan : Semua bagian

- Keterangan pendukung

Ruang lingkup : Rekrutmen (termasuk seleksi) dan penilaian kinerja.

Kondisi kerja : 70% kantor, 30% lapangan.

- Ringkasan pekerjaan

- a. Melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi sesuai prosedur yang benar.
- b. Mengevaluasi dan mengembangkan sistem rekrutmen.
- c. Melaksanakan proses mutasi, rotasi dan promosi.
- d. Melaksanakan analisa proses penilaian kinerja.

- Tujuan pekerjaan  
Menyediakan SDM yang berkompeten untuk mendukung peningkatan produktifitas perusahaan.

#### 5. ADMINISTRATOR HRD

- Hubungan kerja
 

Atasan langsung	: Supervisor HRD
Bawahan langsung	: -
Rekan kerja	: Personalia, Kesehatan
Pelanggan	: Manajer HRD, Supervisor HRD dan Personalia.
- Keterangan pendukung
 

Ruang lingkup :	pengadministrasian seluruh data dan dokumen Depatemen HRD.
Kondisi kerja :	70% kantor, 30% lapangan.
- Ringkasan pekerjaan  
Pengarsipan data dan *file* HRD, *entry* data, dan analisa data.
- Tujuan pekerjaan  
Mempercepat pembuatan analisa data, laporan dan kesimpulan dari data dilapangan untuk disajikan secara akurat (sesuai dengan kondisi nyata).

## 2. Paparan Hasil Penelitian

Dalam melengkapi penelitian ini maka perlu mengajukan data-data yang terpilih sesuai dengan tujuan penelitian ini terutama yang ada hubungannya dengan permasalahan yang telah ditentukan. Data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Data Interview**  
**Departemen HRD PT. BUMI MENARA INTERNUSA II**  
**Dampit-Malang**

No	Sumber Data	Hasil Data
1	Manajer HRD	Struktur organisasi, sistem informasi SDM, <i>Decision Support System</i> , proses pengambilan keputusan
2	Supervisor Rekrutmen	sistem informasi SDM, <i>Decision Support System</i> , proses pengambilan keputusan Prosedur mutu alur kerja sistem rekrutmen
3	Supervisor Pelatihan Dan Pengembangan SDM	sistem informasi SDM, <i>Decision Support System</i> , proses pengambilan keputusan Program pelatihan dan pengembangan, prosedur mutu alur kerja sistem pelatihan dan pengembangan
4	Supervisor Hubungan Industrial Dan Bimbingan Kerja	sistem informasi SDM, <i>Decision Support System</i> , proses pengambilan keputusan, Ruang lingkup hubungan industrial dan bimbingan kerja
5	Bagian Administrasi	proses pengolahan data dan informasi

Sumber Data : Peneliti

### a. Hasil Data

Dari hasil penelitian yang berdasarkan hasil wawancara subyek penelitian akan di paparkan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut

#### 1. Manajer HRD

Hasil dari wawancara dengan Ibu Maria Sahertian, SH selaku manajer departemen HRD untuk memperoleh data tentang Struktur organisasi, sistem informasi SDM, *decision support system* dan proses pengambilan keputusan. Sumber ini dari pimpinan perusahaan. Data tersebut mengenai :

a. Data struktur organisasi

Menurut Ibu Maria Sahertian, SH menuturkan:

*"Struktur organisasi yang digunakan departemen HRD PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit-Malang adalah struktur organisasi standar atau garis, yaitu suatu bentuk organisasi dengan pimpinan sebagai sumber keputusan dan semua keputusan serta tanggung jawab ada pada pemimpin, dengan begitu pengawasan kinerja masing-masing bagian atau divisi dapat dipantau lebih mudah."*

b. Sistem informasi SDM

Menurut Ibu Maria Sahertian, SH menuturkan:

*"Sistem informasi SDM disini adalah data atau informasi tentang kondisi karyawan yang masuk pada departemen HRD yang memiliki tiga komponen inti yaitu kondisinya di masa lalu, masa sekarang dan prediksi kondisinya di masa mendatang dilingkungan perusahaan."*

c. *Decision Support System*

Menurut Ibu Maria Sahertian, SH menuturkan:

*"Decision support system menurut artinya sistem dukungan keputusan dan DSS itu sendiri adalah sistem yang berbasis komputer yang memberikan dukungan informasi lebih cepat dan akurat dari pada sistem yang manual"*.

d. Proses pengambilan keputusan

Menurut Ibu Maria Sahertian, SH menuturkan:

*"Proses pengambilan keputusan di departemen ini, saya tinggal meminta dan mempelajari laporan hasil kegiatan dari bawahan saya terus mengambil keputusan. Dan proses pengambilan keputusannya didasarkan pada data dan informasi yang diolah dalam komputer maupun manual, yang berupa laporan hasil kegiatan di departemen"*

*HRD seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM, hubungan industrial dan bimbingan kerja."*

## 2. Supervisor rekrutmen

Dari hasil wawancara dengan Bapak Budi Prasetyo selaku supervisor rekrutmen tentang sistem informasi SDM, *decision support system*, proses pengambilan keputusan dan prosedur mutu alur kerja sistem rekrutmen, mengatakan:

### A. Sistem Informasi SDM

Menurut Bapak Budi Prasetyo menuturkan:

*"Sistem informasi SDM disini adalah data atau informasi tentang kondisi karyawan yang masuk pada departemen HRD khususnya pada divisi rekrutmen yang memiliki tiga komponen inti yaitu kondisinya di masa lalu, masa sekarang dan prediksi kondisinya di masa mendatang dilingkungan perusahaan."*

### B. Decision Support System

Menurut Bapak Budi Prasetyo menuturkan:

*"Decision support system itu sendiri adalah sistem yang berbasis komputer yang memberikan dukungan informasi lebih cepat dan akurat dari pada sistem yang manual"*.

### C. Proses pengambilan keputusan

Menurut Bapak Budi Prasetyo menuturkan:

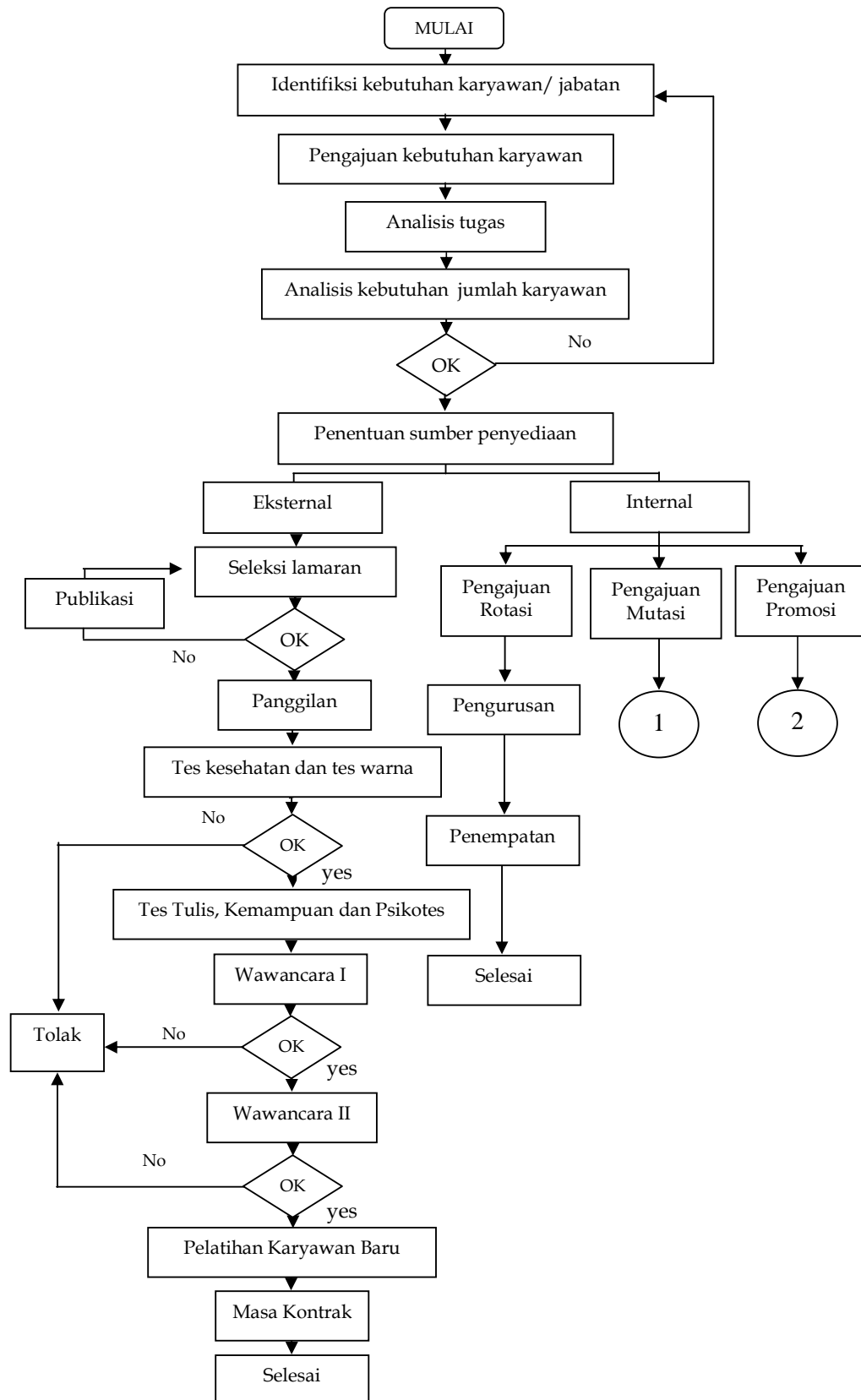
*"Proses pengambilan keputusannya didasarkan pada data dan informasi yang diolah dalam komputer maupun manual, yang berupa laporan hasil kegiatan di divisi rekrutmen departemen HRD,*

### D. Prosedur mutu alur kerja sistem rekrutmen

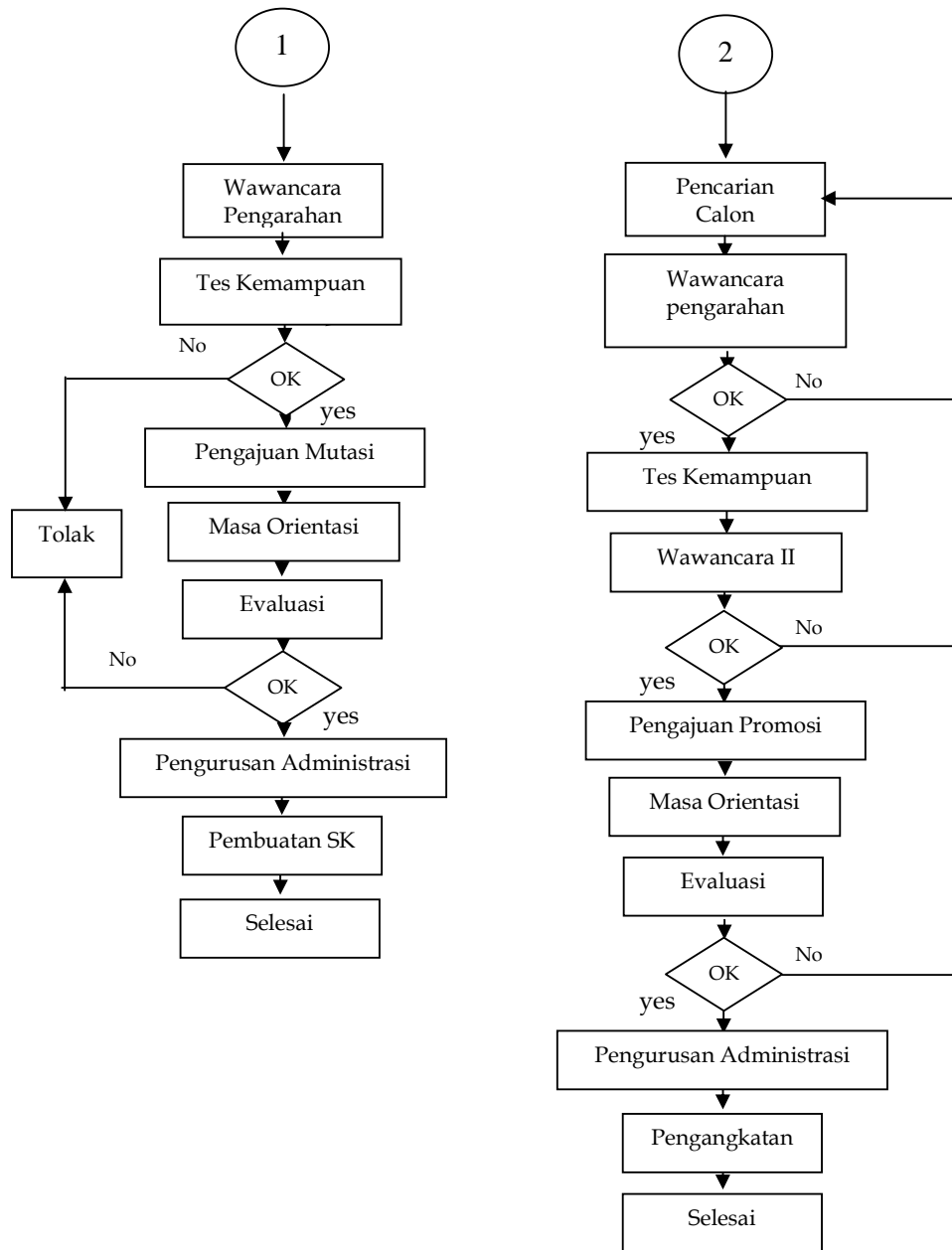
Menurut Bapak Budi Prasetyo menuturkan:

*" Adapun kerja sistem pada divisi rekrutmen yang mengacu pada prosedur mutu (PM) ISO 9001:2000 tentang dokumentasi dapat dijelaskan pada gambar 2.7 dalam dibawah ini."*

Gambar 2.7  
Prosedur Mutu Alur Kerja Sistem Rekrutmen







Sumber: data PT. BMI

Rincian prosedur alur sistem

1. Identifikasi kebutuhan karyawan atau jabatan.

Supervisor dan atau manajer terkait

2. Pengajuan kebutuhan karyawan.

Supervisor dan atau manajer terkait

3. Analisis tugas.

Supervisor atau manajer terkait dan supervisor HRD

4. Analisis kebutuhan jumlah karyawan.

Supervisor atau manajer terkait dan supervisor HRD

5. Menentukan sumber penyediaan. (*Eksternal/Internal*).

Supervisor HRD.

6. Sumber penyediaan SDM.

*Eksternal:*

- Seleksi lamaran

Administrasi HRD dan supervisor HRD

- Publikasi

Manajer HRD

- Pemanggilan

Administrasi HRD dan supervisor HRD

- Tes kesehatan dan tes warna

Supervisor kesehatan dan supervisor HRD

- Tes tulis kemampuan atau psikotes

Supervisor HRD

- Wawancara I

Supervisor HRD dan manajer HRD

- Wawancara II

General Manajer

- Pelatihan karyawan baru

Supervisor atau manajer terkait dan supervisor HRD

- Masa kontrak

Manajer HRD dan manajer Personalia

*Internal:*

1. Rotasi

- Pengajuan rotasi

Kepala regu, sepurvisor atau manajer terkait

- Pengurusan administrasi

Administrasi HRD atau Personalia dan pembukuan

- Penempatan

Supervisor atau manajer terkait

2. Mutasi

- Pengajuan mutasi

Kepala regu, sepurvisor atau manajer terkait

- Wawancara pengarahan

Supervisor dan manajer HRD

- Tes kemampuan

Supervisor dan manajer HRD

- Masa orientasi

Supervisor HRD

- Evaluasi

Supervisor HRD

- Pengurusan administrasi

Administrasi HRD

- Pembuatan SK

Manajer Personalia

### 3. Promosi

- Pengajuan promosi

Kepala regu, sepurvisor atau manajer terkait

- Pencarian calon

Supervisor dan manajer HRD

- Wawancara pengarah

Supervisor dan manajer HRD

- Tes kemampuan

Supervisor dan manajer HRD

- Wawancara II

General Manajer

- Masa orientasi

Supervisor HRD

- Evaluasi

Supervisor HRD

- Pengurusan administrasi

## Administrasi HRD

- pengangkatan

## Manajer Personalia

3. Supervisor pelatihan dan pengembangan SDM
4. Dari hasil wawancara dengan Bapak Johan Fiverianto, S.p.i selaku supervisor pelatihan dan pengembangan SDM tentang sistem informasi SDM, *decision support system*, proses pengambilan keputusan, program pelatihan dan pengembangan SDM dan alur kerja sistem pelatihan dan pengembangan :

- a. Sistem informasi SDM

Menurut Bapak Johan Fiverianto, S.p.i mengatakan:

*"Sistem informasi SDM disini adalah data atau informasi tentang kondisi karyawan yang masuk pada departemen HRD khususnya pada devisi pelatihan dan pengembangan SDM yang memiliki tiga komponen inti yaitu kondisinya di masa lalu, masa sekarang dan prediksi kondisinya di masa mendatang dilingkungan perusahaan."*

- b. *Decision support system*

Menurut Bapak Johan Fiverianto, S.p.i mengatakan:

*"Decision support system itu sendiri adalah sistem yang berbasis komputer yang memberikan dukungan informasi lebih cepat dan akurat dari pada sistem yang manual"*.

- c. Proses pengambilan keputusan

Menurut Bapak Johan Fiverianto, S.p.i mengatakan:

*"Proses pengambilan keputusannya didasarkan pada data dan informasi yang diolah dalam komputer maupun manual, yang berupa laporan hasil kegiatan di devisi pelatihan dan pengembangan SDM departemen HRD,*

d. Program pelatihan dan pengembangan SDM

Menurut Bapak Johan Fiverianto, S.pi mengatakan:

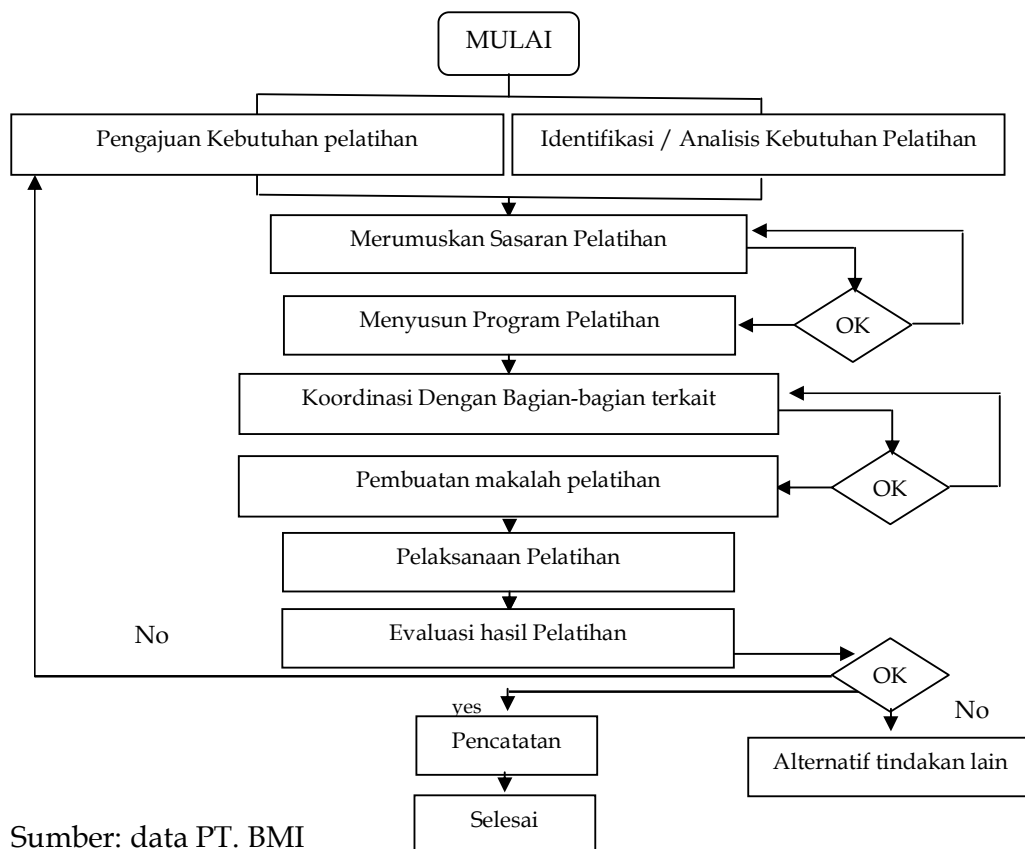
*“ Adapun program yang ada di divisi pelatihan dan pengembangan SDM tahun 2008 adalah pelatihan pengembangan, pelatihan materi dasar, HACCP, GMP, ISO 9001:2000, SSOP, uji rasa, standart mutu, kalibrasi, pelatihan dasar kesatpaman, penerapan HACCP di unit pengolahan ikan, hyperkes, pelatihan kader personalia, sosialisasi dan pembinaan kader mental karyawan, operasional dan pemeliharaan forklift, outbound training, aplikasi 5R, balanced scorecard, costumer service, perpajakan, pelatihan pengelolaan SDM, dan program pengembangan.”*

e. Prosedur mutu alur kerja sistem pelatihan dan pengembangan

*“ Adapun kerja sistem pada divisi pelatihan dan pengembanang yang mengacu pada prosedur mutu (PM) ISO 9001:2000 tentang dokumentasi dapat dijelaskan pada gambar 2.8 dibawah ini.”*

Gambar 2.8

Prosedur Mutu Alur Kerja Sistem Pelatihan Dan Pengembangan SDM



Sumber: data PT. BMI

### Rincian prosedur alur sistem

- Pengajuan kebutuhan pelatihan

#### Manajer terkait

1. Membuat data kebutuhan pelatihan di Departemennya.
2. Mengajukan data kebutuhan pelatihan di Departemennya kepada Departemen HRD.

#### Manajer HRD

1. Mengajukan kebutuhan pelatihan kepada General Manajer untuk mengadakan pelatihan-pelatihan yang diperlukan sesuai dengan permintaan diatas.

- Identifikasi atau analisis kebutuhan pelatihan

#### Supervisor HRD

1. Menerima pengajuan, mengidentifikasi dan menganalisa kebutuhan pelatihan untuk masing-masing Departemen, baik pelatihan *Internal* maupun pelatihan *Eksternal*.
2. Mengajukan data dan analisis sasaran kepada yang terkait.
3. Mengajukan kebutuhan pelatihan kepada General Manajer berdasarkan uraian pekerjaan dan persyaratan jabatan untuk mengadakan pelatihan yang diperlukan.

- Merumuskan sasaran pelatihan

#### Manajer terkait/ Manajer HRD

1. Supervisor HRD dan Manajer terkait bersama-sama merumuskan sasaran pelatihan yang telah diajukan guna penyusunan program pelatihan.

- Menyusun program pelatihan

Supervisor HRD

1. Membuat program pelatihan tahunan, jadwal, trainer, biaya, jenis atau model, peserta dan lain-lain.

- Koordinasi dengan bagian terkait

Supervisor HRD

1. Menyusun schedule pelatihan bulanan.

2. Menentukan kelas atau kelompok peserta pelatihan.

3. Melakukan pemberitahuan kepada masing-masing manajer tentang program pelatihan yang telah disusun.

- Pembuatan makalah pelatihan

Supervisor HRD/ Pelatih/ Manajer terkait

1. Membuat makalah pelatihan sesuai dengan sasaran pelatihan.

- Pelaksanaan pelatihan

Supervisor HRD/ Administrator HRD

1. Membuat jadwal pelatihan.

2. Memantau dan memastikan pelaksanaan pelatihan secara efektif.



3. Mempersiapkan tempat pelatihan, materi pelatihan, peralatan pelatihan.

4. Menyebarkan kuesioner kepada peserta pelatihan untuk diisi.

- Evaluasi hasil pelatihan

Pelatih/ Supervisor HRD

1. Melakukan pre test sebelum pelaksanaan pelatihan, dan post tes setelah pelatihan berakhir sebagai evaluasi dari peserta pelatihan.

- Alternatif tindakan lain

Manajer HRD/ Supervisor HRD

1. Membuat alternatif atau tindakan lain bagi peserta pelatihan yang tidak berhasil lulus penilaian berupa pengarahan dan atau motivasi.

- Pencatatan

Administrator HRD

1. Mencatat semua data pelatihan yang sudah dilaksanakan menjadi data pelatihan HRD.

5. Supervisor hubungan industrial dan bimbingan kerja

Dari hasil wawancara dengan Bapak Alih Prawoto, SE selaku supervisor hubungan industrial dan bimbingan kerja tentang sistem informasi SDM, *decision support system* dan proses

pengambilan keputusan dan ruang lingkup hubungan industrial dan bimbingan kerja, mengatakan:

A. Sistem informasi SDM

Menurut Bapak Alih Prawoto, SE mengatakan:

*"Sistem informasi SDM disini adalah data atau informasi tentang kondisi karyawan yang masuk pada departemen HRD khususnya pada devisi meliputi hubungan industrial dan bimbingan kerja bagi karyawan yang memiliki tiga komponen inti yaitu kondisinya di masa lalu, masa sekarang dan prediksi kondisinya di masa mendatang dilingkungan perusahaan"*

B. Decision support system

Menurut Bapak Alih Prawoto, SE mengatakan:

*"Decision support system itu sendiri adalah sistem yang berbasis komputer yang memberikan dukungan informasi lebih cepat dan akurat dari pada sistem yang manual".*

C. Proses pengambilan keputusan

Menurut Bapak Alih Prawoto, SE mengatakan:

*"Proses pengambilan keputusannya didasarkan pada data dan informasi yang diolah dalam komputer maupun manual, yang berupa laporan hasil kegiatan di devisi pelatihan dan pengembangan SDM departemen HRD,*

D. Ruang lingkup hubungan industrial dan bimbingan kerja

Menurut Bapak Alih Prawoto, SE mengatakan:

*" Adapun ruang lingkup kerja saya meliputi hubungan industrial dan bimbingan kerja bagi karyawan, serta pelaksanaan kompetensi di seluruh level."*

## 6. Bagian administrasi

Dari hasil wawancara dengan Ibu Evi selaku administrator departemen HRD tentang bentuk pengolahan informasi, Ibu Evi menuturkan:

*“ Adapun bentuk pengolahan informasi disini lebih banyak dengan menggunakan komputer dari pada pengelolaan informasi secara manual, karena dengan penggunaan komputer bisa lebih efektif dan lebih akurat dalam pengelolaan informasi.”*

### **b. Analisis Dan Interpretasi Data**

#### Sistem Informasi SDM

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di perusahaan, PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit sudah menggunakan dan menerapkan sistem informasi SDM yang berbasis komputer sesuai dengan sertifikasi atau sandart ISO 9001: 2000 tentang dokumentasi. Yang dimana penggunaan sistem informasi SDM tersebut untuk pengelolaan, penyimpanan atau pemeliharaan data dan informasi tentang kondisi karyawan perusahaan yang masuk pada departemen HRD yang memiliki tiga komponen inti yaitu kondisinya di masa lalu, masa sekarang dan prediksi kondisinya di masa mendatang dilingkungan perusahaan. Hal ini karena menurut pihak perusahaan dalam penerapan sistem informasi SDM yang berbasis komputerisasi bisa dikatakan sangat efisien karena data dan informasi yang dipoleh dan diolah outputnya sudah memenuhi kualitas informasi (*quality of information*) dalam pengambilan keputusan. Kualitas informasi ini

tergantung dalam tiga hal, yaitu: informasi yang disajikan sudah akurat (*accurate*), tepat pada waktunya (*time liness*), dan serta relevan (*relevance*) untuk penunjang pengambilan keputusan.

## **B PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN**

### **1. Identifikasi Masalah Dari Data Yang Di Peroleh**

Berdasarkan wawancara peneliti dengan supervisor HRD PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI) II Dampit divisi pelatihan dan pengembangan SDM (Bapak Johan Fiverianto, S.Psi 28 April 2008 pukul 08 :30), bahwasannya PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI) II Dampit merupakan perusahaan yang bergerak di bidang exporter udang beku dan biota laut dalam skala besar dan termasuk salah satu perusahaan pengekspor udang beku dan biota laut keberbagai Negara maju di Dunia seperti: USA, Eropa, Australia, Japan, Hongkong dan Taiwan. Oleh sebab itu sebagai perusahaan pengekspor makanan (udang beku dan biota laut), PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI) II Dampit memerlukan dan menerapkan beberapa sertifikasi, seperti :

- a) HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) yang merupakan sistem jaminan mutu (keamanan pangan) yang diakui secara internasional melalui forum CAC yang mendasarkan pada kesadaran masyarakat, terutama konsumen, bahwa bahaya akan timbul pada berbagai titik atau tahap produksi,
- b) ISO 9001 :2000 (*International Standart Organization*) yang merupakan suatu standar inernasional untuk sistem manajemen kualitas,
- c) BRC (*Brithis Retail Consortium*)

adalah sertifikasi produk makanan yang masuk pasar Inggris, Guna produk diterima oleh pelanggan.

Berdasarkan daftar pustaka dan penyajian data yang diperoleh, dalam identifikasi umum pada departemen HRD PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI) II Dampit sebagai berikut :

- a. Semakin berkembang pesatnya teknologi informasi pada era globalisasi seperti sekarang ini, membuat perusahaan perlu dan membutuhkan pemakaian sistem informasi berbasis komputer untuk kelancaran operasional perusahaan, Di manapun dan kapanpun para manajer serta departemen HED sangat membutuhkan informasi yang rinci dan berkualitas tentang SDM yang ada di perusahaan tersebut. Kualitas keputusan-keputusan dari pengambil keputusan semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh.
- b. Maksimalnya pemberian informasi mengenai hal-hal yang mendukung tentang keberadaan data, seperti :
  1. Pengelompokan data
  2. Pemberian label
  3. Tanda batas
  4. Rincian data
  5. Denah atau peta penyimpananKondisi ini dapat memudahkan pengambilan data yang kemudian diolah jadi informasi guna penunjang pengambilan keputusan.

## 2. Memahami Kerja Sistem Yang Berkembang

Berdasarkan pengamatan langsung oleh peneliti pada tanggal 25 April 2008 s/d 10 Mei 2008, sistem informasi SDM yang berjalan pada PT. BUMI MENARA INTERNUSA (BMI) II Dampit, khususnya pada Departemen HRD dapat dikatakan sudah menerapkan sistem informasi SDM secara baik, yaitu sistem manual maupun sistem yang berbasis komputer guna menunjang pengambilan keputusan.

Di departemen HRD, data dan informasi sistem informasi SDM penunjang pengambilan keputusan terdiri dari :

- a. Data dan informasi pribadi karyawan (biodata)
- b. Data dan informasi kemampuan kerja
- c. Data dan informasi pelatihan dan pengembangan SDM
- d. Data dan informasi absensi karyawan
- e. Data dan informasi pengalam kerja
- f. Data dan informasi prestasi kerja
- g. Data dan informasi kesehatan fisik
- h. Data dan informasi kasus-kasus penting yang pernah dialami

Dari semua data dan informasi tersebut dianalisis dan diklarifikasikan serta disimpan atau dipelihara di komputer dan di lemari tempat penyimpanan data sesuai dengan jenis serta kegunaan data dan informasi tersebut, agar mempercepat pengambilannya dalam pengambilan keputusan.

### 3. Analisis Sistem

Untuk mengetahui kemungkinan adanya berbagai keunggulan dan kelemahan sistem yang sedang berjalan pada masing-masing divisi di departemen HRD PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit baik melalui pengamatan langsung maupun dengan kegiatan wawancara dengan karyawan yang bersangkutan, yaitu dengan beberapa staf yang terdapat pada departemen HRD. Adapun beberapa analisis tersebut adalah :

#### a. Analisis keunggulan sistem

Sampai saat ini sistem yang telah berjalan pada tiap-tiap divisi di departemen HRD PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit sudah memakai dan menerapkan sistem informasi SDM berbasis komputer, sebagai alat bantu dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Adapun pemakaian dan penerapan sistem informasi SDM berbasis komputer ini didasari oleh sertifikasi ISO 9001 : 2000 tentang dokumentasi dan sistem manajemen kualitas yang didapatkan PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit pada tahun 2003.

Oleh karena itu diterapkannya komputer sebagai alat pendukung operasional perusahaan akan dapat menyebabkan efisien dan efektif dalam pengelolaan (analisis dan klarifikasi) data serta informasi yang berkualitas untuk menunjang pengambilan keputusan bagi manajer dan para pengambil keputusan.

b. Analisis kelemahan sistem

Meskipun dengan berbagai keunggulan sistem yang ada di tiap-tiap divisi dalam departemen HRD, namun ada sedikit kelemahan sistem informasi SDM berbasis komputer yang terlihat dalam pengamatan peneliti selama melakukan penelitian pada tanggal 25 April 2008 s/d 10 Mei 2008. Adapun kelemahan sistem informasi SDM berbasis komputer tersebut terdapat pada divisi hubungan industrial dan bimbingan kerja, yang mana pada saat itu *software* tentang sistem hubungan industrial dan bimbingan kerja sedang rusak. Oleh karena itu dengan rusaknya *software* tentang sistem hubungan industrial dan bimbingan kerja akan dapat menyebabkan tidak efektif dan efisiennya pekerjaan yang sedang berjalan.

c. Analisis keunggulan teknologi

PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit pada saat ini sudah menggunakan dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang sistem yang sedang berjalan guna menunjang operasional perusahaan.

**4. Laporan Hasil Analisis**

Setelah analisis sistem selesai dilaksanakan maka dapat dibuat laporan hasil analisis tersebut, yaitu munculnya beberapa keunggulan dan kelemahan dari penerapan sistem dan teknologi yang sedang berjalan sebagai faktor penting pengolahan data dan



informasi guna sebagai penunjang pengambilan keputusan, dan dapat disimpulkan secara garis besar sebagai berikut :

- a. Divisi di departemen HRD PT. BUMI MENARA INTERNUSA II Dampit sudah memakai dan menerapkan sistem informasi SDM berbasis komputer secara penuh sebagai penunjang pengambilan keputusan dan sebagai alat bantu dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan.
- b. Sistem yang berjalan bisa dikatakan sangat efisien karena data dan informasi yang diperoleh dan diolah sudah memenuhi kualitas informasi (*quality of information*) dalam pengambilan keputusan. Kualitas informasi ini tergantung dalam tiga hal, yaitu
  1. Informasi yang disajikan sudah akurat (*accurate*)
  2. Tepat pada waktunya (*time liness*)
  3. Serta relevan (*relevance*)
- c. Pada divisi hubungan industrial dan bimbingan kerja masih belum memakai dan menerapkan sistem informasi SDM berbasis komputer secara penuh sebagai penunjang pengambilan keputusan dan sebagai alat bantu dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan, dikarenakan pada saat peneliti melakukan pengamatan langsung *software* sistem rusak.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian data yang sudah disajikan diatas, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu:

- Implementasi Sistem Informasi SDM setelah menerapkan *Decision support system (DSS)* dengan baik di Departemen HRD menghasilkan kualitas keputusan yang di hasilkan lebih akurat, karena data dan informasi yang dipoleh dan diolah sudah memenuhi kualitas informasi (*quality of information*) dalam pengambilan keputusan. Kualitas informasi ini tergantung dalam tiga hal, yaitu
  1. Informasi yang disajikan sudah akurat (*accurate*)
  2. Tepat pada waktunya (*time liness*)
  3. Serta relevan (*relevance*)
- Dalam penerapan sistem informasi SDM pada departemen HRD mempunyai masalah yaitu pada divisi hubungan industrial dan bimbingan kerja masih belum memakai dan menerapkan sistem informasi SDM berbasis komputer secara penuh sebagai penunjang pengambilan keputusan dan sebagai alat bantu dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan, dikarenakan pada saat peneliti melakukan pengamatan langsung *software* sistem rusak

## B. Saran

Setelah mengemukakan beberapa kesimpulan, selanjutnya akan disampaikan beberapa saran yang dapat digunakan dalam menghadapi masalah perusahaan tersebut. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah:

1. Perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan pemakaian sistem informasi khususnya mengenai sistem informasi *SDM Digital HRD System* yang digunakan, yaitu dengan mengevaluasi, perawatan dan memperbaiki sistem yang rusak seperti di divisi hubungan industrial dan bimbingan kerja.
2. Untuk menjaga kelangsungan perusahaan, sebaiknya perusahaan harus terus mempertahankan kualitas informasi sebagai dasar dari pengambilan keputusan, agar keputusan yang dihasilkan berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta

Bodnar, Hapwood, Terj. Jusuf dan Tambunan. 20001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.

Burch, J.G., 1992. *System Analysis, Design, and Implementation*, Boyd & Frasher Publishing Company,

Davis, B. Gordon. 1999. *Sistem informasi Manajemen*. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta

-----2002. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen-Bagian I Pengantar*. Cetakan kedua belas. Jakarta Pusat: PPM.

Hafidhuddin, Didin. Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.

Hermawan, Julius. 2005. *Membangun Decision Support System*. ANDI. Yogyakarta

Jogiyanto, HM. 1995. *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Pendekatan terstruktur dan praktek Aplikasi Bisnis, Edisi Pertama*. ANDI. Yogyakarta

Laudon, KC, & Laudon, J.P. 1991. *Information Systems A Problem-Solving Approach*. Third Edition. The Dryden Press. Orlando.

Marzuki, 2000. *Metodologi Riset, Cetakan Ketujuh*. BPFE. Yogyakarta

McLeaod, JR. Raymond, Terj. Sukardi Dan Teguh. 1995. *Sistem Informasi Manajemen, Jilid I*. Prenhallindo, Jakarta

----- 1995. *Sistem Informasi Manajemen, Jilid II*. Prenhallindo, Jakarta

Maleong, L.J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Rosdakarya. Bandung

Moekijat, 1991. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei Edisi Revisi*. PT. Pustaka LP3ES Indonesia: Jakarta

Sprague, Ralph H., and Barbara C. McNurlin. 1993. *Information Systems Management in Practice*, Englewood Cliffs, Prentice Hall. New Jersey.

Sutedjo, Budi, 2002, *Perencanaan dan Pembangunan Sistem Informasi*. ANDI. Yogyakarta.

Umar, Husain, 2000. *BUSINES AN INTRODUCTION*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

O'Brien, James A.. 2003. *Introduction to Inform Systems-Essential for the EBusiness Enterprise*. Eleventh Edition.: McGraw Hill. America

-----2005. *Pengantar Sistem Informasi Edisi 12*. PT Salemba Empat. Jakarta

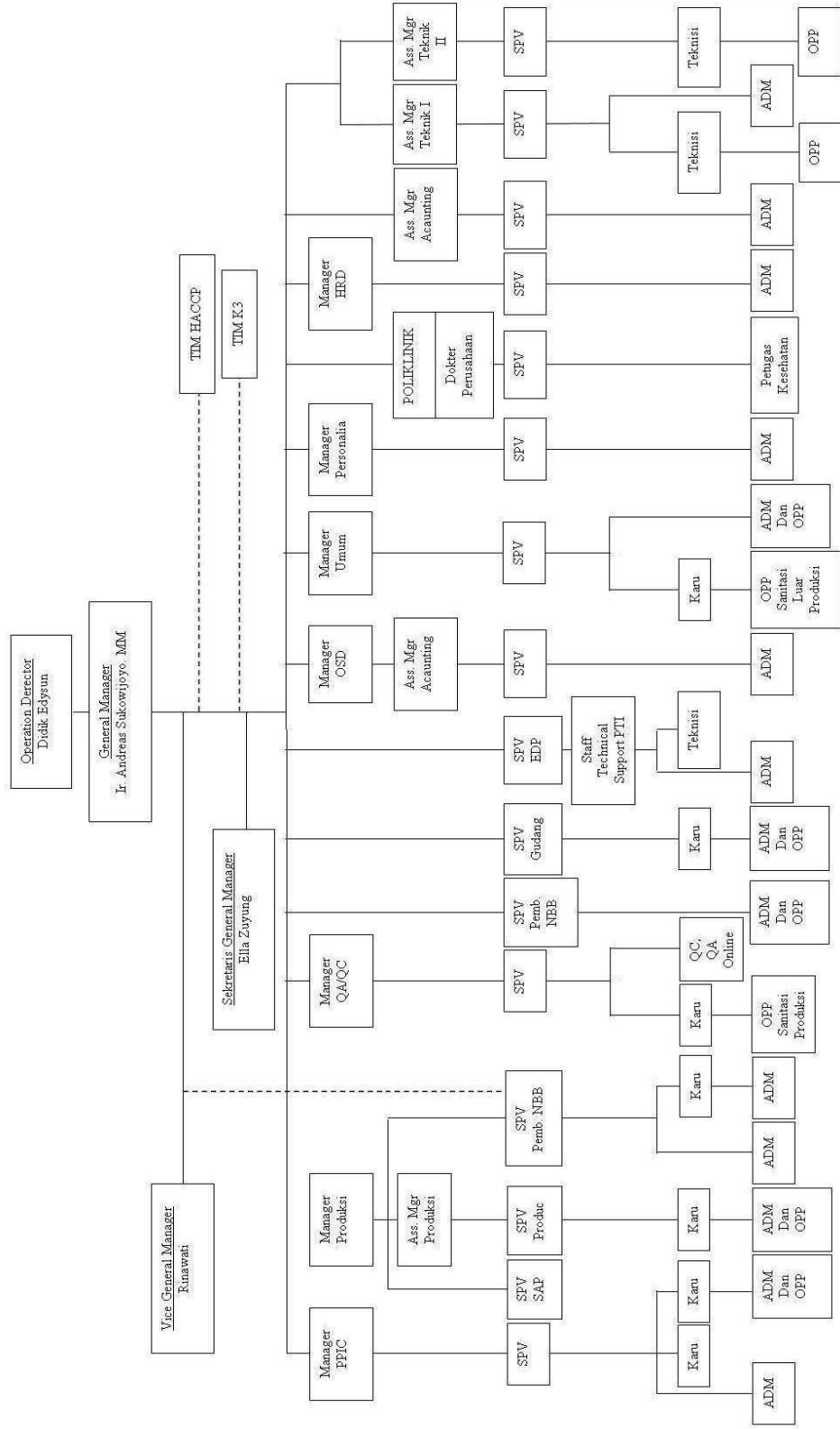
Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Pratik* PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta

[www.setio\\_dewo@sisfokampus.net](mailto:www.setio_dewo@sisfokampus.net)

[www.Purnomo\\_edi@Sisfokampus.net](mailto:www.Purnomo_edi@Sisfokampus.net)

[www.Kutaitimur.go.id](http://www.Kutaitimur.go.id)

**STRUKTUR ORGANISASI PT. BUMI MENARA INTERNUSA II (BMD) DAMPIT**



## PEDOMAN WAWANCARA

Dengan Judul: Implementasi Sistem Informasi SDM Pada Proses *Decision Support System (DSS)*

(Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} Dampit-Malang)

Daftar pertanyaan:

1. Bergerak di bidang apa PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit-Malang?
2. Apakah PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit-Malang sudah menerapkan sistem informasi berbasis komputer?
3. Bagaimana bentuk pengelolaan data (SIM) yang diterapkan di PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit-Malang?
4. Apakah PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit-Malang sudah menerapkan sistem dukungan keputusan (DSS)?
5. Apakah bentuk sistem informasi manajemen yang sudah diterapkan tersebut sudah dapat mempengaruhi pengambilan keputusan?
6. Apakah sudah siap apabila PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit-Malang menerapkan sistem informasi SDM?
7. Masalah-masalah apa yang biasanya terjadi dalam pengelolaan data?
8. Bagaimana kerja sistem pada masing-masing bagian di departemen HRD?
9. Bagaimana syarat-syarat menjadi karyawan di PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Dampit-Malang?



DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telp. 0341 551354, Fax. 0341 558881  
Homepage: [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id)

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Yusuf  
NIM : 03220076  
Pembimbing : HJ. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si  
Judul : "Implementasi Sistem Informasi Sdm Pada Proses *Decision Support System (DSS)*"  
(Studi Pada Departemen HRD PT. Bumi Menara Internusa {BMI} Dampit Malang)

No	Tanggal	Materi konsultasi	Tanda tangan
1	14 Mei 2007	Pengajuan proposal	
2	30 Mei 2007	Revisi proposal	
3	18 Juli 2007	ACC Proposal	
4	29 Januari 2008	Pengajuan Bab I, II, III	
5	02 Januari 2008	Revisi BAB I, II, III	
6	12 Februari 2008	ACC BAB I, II, III	
7	18 Februari 2008	Pengajuan BAB IV dan V	
8	21 Maret 2008	Revisi BAB IV dan V	
9	24 Juli 2008	ACC BAB IV dan V (ACC Skripsi)	

Mengetahui:  
D e k a n,

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA  
NIP. 150231828