

**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KERAGAMAN TENAGA KERJA PADA
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR
PT. SAPADIA WISATA RANTAUPRAPAT**

Khairul Hidayat, Zaidul Habib, Hendra Gunawan, Fauzy Rizky, dan Sri Adhawati
Program Studi Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Labuhanbatu
Email : khairulhidayat882@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keragaman tenaga kerja bentuk pelaksanaan serta permasalahan yang di temui dalam sumber daya manusia di PT Sapadia Wisata Rantauprapat. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan wawancara. Nara sumber dalam penelitian ini adalah manajer bagian umum dan SDM. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan wawancara dengan para narasumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen keragaman tenaga kerja pada sumber daya manusia di kantor PT. Sapadia Wisata Rantauprapat berjalan dengan baik dan Masalah yang terjadi pada tahap pelatihan dan tahap promosi.

Kata kunci : SIM, Keragaman tenaga kerja, SDM

ABSTRACT

This study aims to provide an overview of the diversity of the workforce in the form of implementation and the problems encountered in human resources at PT Sapadia Wisata Rantauprapat. This research method uses descriptive research with a qualitative approach. The source of data in this study is primary data obtained by interview. The resource persons in this research are general manager and HR department. The technique of collecting data in this research is by interviewing the informants. The results showed that the workforce diversity management information system in human resources at the PT. Sapadia Wisata Rantauprapat went well and the problems that occurred during the training and promotion stages.

Keywords: SIM, Diversity of the workforce, HRD

PENDAHULUAN

Sistem berasal dari bahasa latin (systema) dan bahasa yunani (sustema) adalah kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau energi. Sistem adalah kumpulan / group / komponen apapun baik phisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.¹ Manusia hidup di dunia penuh dengan sistem, di sekeliling manusia apa yang dilihat sebenarnya adalah kumpulan dari sesuatu sistem. Sistem adalah seperangkat komponen-komponen atau elemen- elemen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk

mencapai tujuan. Sistem merupakan satu set unsur-unsur yang tergabung menjadi satu untuk tujuan tertentu

Sistem informasi manajemen (SIM) merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah organisasi. Sistem manajemen informasi sangat dibutuhkan oleh manajemen ditingkat manapun, salah satunya pada tingkat keragaman tenaga kerja. Suatu manajemen tidak akan berjalan dengan baik bila tidak didukung dengan adanya informasi yang menunjukkan secara cepat dan tepat tentang situasi ataupun kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemanfaatan SIM diperguruan sangat banyak salah satu pemanfaatan dari sistem informasi manajemen pada perusahaan adalah dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Kegiatan yang terjadi dalam Sumber daya manusia antara lain adalah proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pendidikan, manajemen data, hingga penghentian karyawan. Semua kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik apabila manajemen menerapkan sistem informasi dengan baik.

Sistem informasi yang baik dalam keragaman tenaga kerja akan mendapatkan hasil yang baik dalam pengembangan kebijakan, program dan pelaksanaan SDM perusahaan. Pihak manajemen harus dapat memastikan bahwa data yang diperoleh harus benar, sehingga informasi yang dihasilkan pun akan benar. Menurut Mangkuprawira dalam (Fibriany, 2016) ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan SDM, yaitu: Karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan; Kebijakan, program, dan pelaksanaan organisasi harus diciptakan untuk memuaskan organisasi maupun karyawan; dan Program dan pelaksanaan MSDM harus dilaksanakan seimbang antara pemenuhan tujuan organisasi dan karyawan.

Sistem informasi yang baik akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik dalam pengembangan kebijakan, program serta pelaksanaan SDM perusahaan. Pihak manajemen harus dapat memastikan bahwa data yang diperoleh harus benar, sehingga informasi yang dihasilkan pun akan benar. Tujuan nya dilakukan penelitian ini untuk mengetahui sistem informasi manajemen, keragaman tenaga kerja pada Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Sapadia wisata Rantauprapat.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen adalah serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Scott, 2001:100). SIM menggunakan perangkat keras, perangkat lunak komputer, prosedur/pedoman, model manajemen, dan database. Sedangkan menurut Rusdiana dan Irfan (2014:95) sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen dalam suatu organisasi. Sistem informasi melakukan pemrosesan data, kemudian mengubahnya menjadi informasi. Sistem informasi manajemen merupakan kumpulan dan bergantung pada besar kecilnya organisasi yang terdiri atas sistem informasi: (a). Sistem informasi akuntansi, (b) Sistem informasi pemasaran, (c) Sistem informasi persediaan (d) Sistem informasi personalia, (e) Sistem informasi distribusi, (f) Sistem

informasi pembelian, (g) Sistem informasi kekayaan, (h) Sistem informasi analisis kredit, (i) Sistem informasi penelitian dan pengembangan, (j) Sistem informasi teknik.

Semua sistem informasi tersebut dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada semua tingkatan manajemen, yaitu manajemen tingkat bawah (*Lower level Management* seperti mandor, supervisor, pengawas sebagai technical level, manajemen tingkat menengah (*middle level Management*) seperti manajer, kepala divisi, kepala cabang sebagai tactical level, dan manajemen tingkat atas (*Top level Management*) seperti direktur, direktur utama, CEO, vice president, General Manager sebagai strategic level.

Dalam membangun SIM tidak hanya mengandalkan keahlian dalam memprogram, tetapi juga harus diperhatikan mengenai tahapan dalam membangun SIM. Adapun tahapan dalam membangun SIM adalah sebagai berikut.

- a) Tahap Observasi Dalam membangun sistem diperlukan observasi yang berguna bagi tahap pembangunan SIM selanjutnya. Dalam observasi sistem yang paling berperan adalah bagian analyst sistem. Langkah yang dilakukan analyst sistem adalah
 - 1) Menyiakan rancangan sistem secara detail
 - 2) Mengidentifikasi alternatif konfigurasi sistem
 - 3) Mengevaluasi alternatif konfigurasi sistem
 - 4) Memilih konfigurasi terbaik 5) Menyiapkan usulan penerapan
- b) Tahap Analisis Sistem
 - 1) Menentukan kebutuhan sistem
 - 2) Membuat rencana rancangan sistem
 - 3) pembahasan sistem berjalan
- c) Tahap Perancangan Sistem
 - 1) Perancangan sistem
 - 2) Spesifikasi teknis
 - 3) Pembuatan program
 - 4) Testing program
 - 5) Pelatihan kepada pemakai sistem
- d) Tahap Implementasi Sistem
 - 1) Instalasi dan peralihan sistem lama ke sistem baru
 - 2) Melakukan testing sistem
 - 3) Running program
 - 4) Laporan hasil running program
- e) Tahap Maintenance Sistem
 - 1) Pengendalian dan Perawatan sistem pada waktu running program dalam periode tertentu
 - 2) Perbaiki subsistem yang bermasalah
 - 3) Penjaminan keberlangsungan sistem dalam periode tertentu

Keragaman Tenaga Kerja

Keanekaragaman Tenaga Kerja merupakan tantangan dimasa depan timbul karena berbagai faktor, seperti emansipasi wanita, makin kuatnya tuntutan agar para pengguna tenaga kerja tidak bertindak diskriminatif terhadap para pekerja yang berdasarkan suku, ras, warna

kulit, jenis kelamin, nasionalitas, daerah usia dan agama. Berbagai implikasi dari keanekaragaman tenaga kerja yang harus ditangani adalah (1) Perubahan dalam proses rekrutmen, (2) Perubahan dalam proses seleksi, (3) Kebijakan penempatan, (4) Penugasan, (5) Kebijakan kepesertaan pada program pelatihan dan pengembangan, (6) Pola pembinaan karier, (7) Sistem promosi, (8) Jam kerja dan praktek jam kerja lembur, dan (9) Kebijakan cuti tahunan serta cuti di luar tanggungan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, Sedarmayanti (2017:3). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu Hasibuan, 2016:21) sebagai berikut (a) Perencanaan (*Planning*), (b) Pengorganisasian (*Organizing*), (c) Pengarahan (*Directing*), (d) Pengendalian (*Controlling*), (e) Pengadaan (*Procurement*), (f) Pengembangan (*Development*), (g) Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), (h) Pengintegrasian (*Integration*), (i) Pemeliharaan (*Maintenance*), (j) Kedisiplinan, (k) Pemberhentian (*Separation*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan wawancara. Narasumber dalam penelitian ini adalah manajer bagian umum dan SDM. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan wawancara dengan para narasumber.

PEMBAHASAN

PT. Sapadia Wisata Rantauprapat atau dikenal Boombara Waterpark bergerak dalam bidang Wisata Air dan Hiburan Keluarga. Saat ini, Boombara Waterpark menjadi objek wisata rekreasi air terbesar di Rantauprapat karena tersedia berbagai wahana air yang menyenangkan, dan untuk ke depannya berencana akan terus melakukan pembangunan dalam rangka pengembangan Boombara Water Park. Waterpark Boombara ini memiliki banyak kelebihan yang tidak dimiliki wahana lain yang ada di Rantauprapat.

Boombara Waterpark memiliki lahan parkir yang cukup luas, sehingga pengunjung tak perlu takut tidak mendapatkan tempat parkir, selain itu lahan parkir di sini juga dikelola dengan baik, sehingga keamanan kendaraan kita akan terjaga dengan baik. Di pintu masuk waterpark ini pengunjung bisa membeli tiket dengan harga yang disesuaikan dengan event yang terjadi pada hari tersebut, misal pada hari biasa senin s/d jum'at harga untuk dewasa ditetapkan Rp.35.000/orang dan anak-anak Rp.25.000/orang. Pada hari Sabtu-minggu dan hari libur nasional harga ditetapkan Rp.50.000/orang untuk dewasa dan anak-anak Rp.35.000/orang.

Praktek dari sistem informasi manajemen keragaman tenaga kerja terbagi dalam enam tahap yaitu rekrutment, seleksi, promosi, pelatihan, kompensasi, dan pemberian jaminan

kesehatan. Sistem Informasi Manajemen yang sangat kompleks, yang membutuhkan ketelitian dalam penempatan tenaga kerja yang harus diambil oleh setiap lini manajemen. Baik itu level lini bawah yang melakukan nya secara terstruktur/terprogram, level lini menengah yang menerapkan keanekaragaman tenaga kerja secara semi terstruktur/semi terprogram, maupun lini level top manajemen yang mengatur keanekaragaman tenaga kerja secara tidak tersruktur/tidak terprogram. Oleh sebab itu, organisasi harus dapat memastikan bahwa organisasi telah memilih data, informasi dan karyawan yang tepat untuk mengontrol sistem informasi.

Perusahaan ataupun organisasi menunjuk beberapa orang/karyawan yang mampu mencermati informasi. Karyawan tersebut harus profesional. Orang yang dapat menjamin kegiatan manajemen dalam SIM dapat berjalan dengan baik. Salah satu pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen adalah dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Departemen SDM membuat keputusan strategis yang berhubungan dengan lingkungan kerja, peningkatan kemampuan karyawan, dan infrastruktur SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dalam sebagian besar persoalan, manajemen membutuhkan komputer untuk membantu memecahkan permasalahan.

Komputer dapat digunakan dengan baik dan akurat untuk mengatur keanekaragamna tenaga kerja, bila data dan informasi yang diperoleh juga bersifat baik dan akurat. Menurut Rivai dan Ella (2009:521) data-data tenaga kerja yang baik satunya didasari pada ketersediaan informasi SDM yang baik dan berkualitas. Dengan menggunakan komputer dan jaringan internet, seorang manajer SDM dan manjer lini lainnya dapat mengetahui semua informasi yang dibutuhkan untuk masalah rekrutmen, promosi, penggajian, atau pengembangan karyawan.

Nara sumber pertama menyatakan bahwa Dalam masalah rekrutmen, setiap level manajer lini dan manajer SDM dapat melihat kebutuhan jumlah karyawan/pegawai terhadap beban kerja dan ruang lingkup pekerjaannya. Penggunaan SIM dalam rekrutmen ini adalah dengan memperbaiki supplay dan permintaan akan SDM perusahaan sekarang dan dimasa datang sesuai dengan perkembangan perusahaan. SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan ini harus diseleksi dengan cermat sehingga perusahaan benar-benar mendapatkan SDM yang memang sesuai dengan posisi yang akan diisi.

Nara sumber pertama menyatakan bahwa Dalam masalah promosi, manajer lini dan manajer SDM dapat melihat dari Database karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Pada data base karyawan tersebut bisa dilihat dari lama masa kerja, jenjang pendidikan yang dimiliki, kemampuan dan keterampilan apa saja yang dimiliki, posisi apa saja yang sudah pernah dipegangnya, dan hasil penilaian kinerja karyawan yang akan dipromosikan tersebut. Manajer SDM harus selalu memperbaharui database karyawan sehingga data yang digunakan akurat. Dalam masalah penggajian, manajer lini dan manajer SDM dapat melihat dari Database karyawan terhadap posisi/jabatan karyawan, struktur gaji perusahaan, benefit/insentif yang diterima karyawan sesuai dengan posisinya, dan hasil penilaian kinerja karyawan. Selain itu, manajer lini dan manajer SDM mencari informasi terhadap penggajian yang terjadi diluar, sehingga karyawan mendapatkan gaji yang paling tidak hampir sama dengan gaji perusahaan lain.

Nara sumber kedua menyatakan bahwa dalam masalah pengembangan karyawan, Manajer lini dan manajer SDM dapat melihat dari Database karyawan terhadap posisi/jabatan karyawan sekarang, kebutuhan akan pengembangan SDM, analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan hasil penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang sudah lama tidak mendapatkan pelatihan, akan lebih baik diikutkan pelatihan untuk menambah kinerja pekerjaannya. Akhirnya, Sistem Informasi Manajemen memainkan peran penting dalam menyediakan berbagai pilihan efisien agar mampu membuat pilihan-pilihan yang mereka sukai, (Scott, 2003: 27).

KESIMPULAN

Sistem Informasi manajemen sangat penting untuk membantu pekerjaan bagi manajemen lini. Namun ada beberapa tantangan yang dapat membatasi efektivitas Sistem Informasi Manajemen. Seperti: 1. Kelembagaan, program, monitoring dan evaluasi SIM membutuhkan banyak keahlian. 2. Manajer dan pemilik bisnis harus menemukan cara untuk menyesuaikan informasi, 3. Manajemen harus mendorong diberlakukannya saling ketergantungan antara SIM dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [2] Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- [3] Rusdiana, H.A dan Moch Irfan. 2014. Sistem Informasi Manajemen. Bnadung: Pustaka Setia.
- [4] Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- [5] Scott, George M. 2003. Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- [6] Winarno, Wing Wahyu. 2004. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- [7] Fibriany, F. W. (2016). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pada Pengambilan Keputusan di Departemen SDM. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 16(2).