

PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PADA PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI DEPARTEMEN SDM

Firstianty Wahyuhening Fibriany
Manajemen Informatika AMIK BSI Jakarta
Jl. RS. Fatmawati No. 24, Jakarta Selatan – Indonesia
firstianty.fbr@bsi.ac.id

ABSTRACT

Information systems management (SIM) is used by all organizations, both government organizations as well as private organizations. One of the functions of the SIM is desperately wicked decision making and their impact on management in organizations. This approach is described with an emphasis on decision-making is structured as well as unstructured by each level of management level. Limitations and challenges in the field of HR SIM discussed and provide recommendations to improve the effectiveness of the SIM in the decision-making process in the Department of Human Resource Management.

Keywords : Information System management, decision making, human resources management

I. Pendahuluan

Sistem Informasi Manajemen (SIM) sangat diperlukan oleh manajemen di tingkat manapun, baik itu untuk mengambil keputusan baik terstruktur maupun tidak terstruktur, baik itu keputusan terprogram maupun tidak terprogram. Manajemen tidak akan dapat bekerja optimal bila tidak didukung oleh informasi yang menunjukkan secara cepat dan tepat mengenai situasi dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemanfaatan SIM di perusahaan sangat luas. Salah satu pemanfaatan SIM di perusahaan adalah dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), dimana kegiatan utama yang dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia adalah Rekrutmen dan Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan, Manajemen Data, Mutasi, Administrasi tunjangan dan Penghentian karyawan. Semua kegiatan ini akan berjalan dengan baik, bila pihak manajemen menggunakan Sistem Informasi dengan benar.

Menurut Mangkuprawira (2002:15) 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 keputusan-keputusan 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. Berdasarkan pada konsep dasar bahwa tulisan ini

akan menganalisis peran Sistem Informasi Manajemen dalam pengambilan keputusan.

Khususnya, penelitian ini akan diatur sebagai berikut: Penelitian ini akan dimulai dengan memberikan gambaran dalam kegiatan SDM didalam organisasi. Dari sini, analisis luas dan peninjauan akan dilakukan pada peran SIM, kemudian akan diikuti dengan menyebutkan daerah dipertanyakan terkait dengan SIM dan pengambilan keputusan. Setelah itu, rekomendasi dan kesimpulan akan diberikan untuk memecahkan masalah.

II. Landasan Teori

2.1. 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:

- Sistem informasi akuntansi
- Sistem informasi pemasaran
- Sistem informasi persediaan
- Sistem informasi personalia
- 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*.

2.2. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan menurut Terry (2001) dalam Rusdiana dan Irfan (2014:175) adalah upaya untuk menyelesaikan masalah dengan memilih alternatif solusi yang ada dengan menggunakan teknik-teknik ilmiah.

Terdapat tiga tipe dalam pengambilan keputusan, yaitu

- a. Keputusan terprogram/keputusan terstruktur, yaitu keputusan yang berulang dan rutin sehingga dapat diprogram. Biasanya keputusan ini dilakukan pada manajemen tingkat bawah
- b. Keputusan setengah terprogram/ setengah terstruktur, yaitu keputusan yang sebagian dapat diprogram, sebagian berulang-ulang dan rutin, namun ada sebagian yang tidak terstruktur, yang bersifat rumit dan membutuhkan perhitungan serta analisis terperinci. Keputusan ini dilakukan pada manajemen tingkat menengah.
- c. Keputusan tidak terprogram/tidak terstruktur, yaitu keputusan yang tidak berulang dan tidak selalu terjadi. Keputusan ini dilakukan pada manajemen tingkat atas.

2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip:

- a. Sumber daya manusia merupakan aset/harta paling penting yang dimiliki perusahaan
- b. Keberhasilan pengelolaan akan mungkin tercapai, apabila kebijakan, prosedur, dan peraturan saling berhubungan dan menguntungkan dua pihak
- c. Budaya dan nilai perusahaan serta perilaku memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik

Menurut Sedarmayanti (2016:15) ruang lingkup manajemen SDM adalah:

- 1. Fungsi Manajerial Manajemen MSDM
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Penggerak
 - d. Pengawasan
- 2. Fungsi Operasional Manajemen SDM

- a. Pengadaan SDM
- b. Pengembangan SDM
- c. Pemberian kompensasi/balas jasa
- d. Pengintegrasian karyawan
- e. Pemeliharaan karyawan
- f. Pemutusan hubungan kerja
- g. Pencapaian tujuan perusahaan

III. Pembahasan

Pengambilan keputusan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Kesalahan dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi. Cara pengambilan keputusan akan mempengaruhi perancangan sistem informasi berdasarkan komputer yang dimaksudkan untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Pengumpulan data untuk mendapatkan informasi secara efisien dan tepat dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai aplikasi komputer dalam pengambilan keputusan.

Sistem Informasi Manajemen yang sangat kompleks, yang membutuhkan ketelitian dalam pengambilan keputusan yang harus diambil oleh setiap lini manajemen. Baik itu level lini bawah yang melakukan pengambilan keputusan secara terstruktur/terprogram, level lini menengah yang mengambil keputusan secara semi terstruktur/semi terprogram, maupun lini level top manajemen yang mengambil keputusan secara tidak terstruktur/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 yang berkaitan dengan pengambilan keputusan 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 pengambilan keputusan, bila data dan informasi yang diperoleh juga bersifat baik dan akurat.

Menurut Rivai dan Ella (2009:521) keputusan-keputusan yang sehat salah satunya didasari pada ketersediaan informasi SDM yang baik dan berkualitas. Dengan menggunakan komputer dan jaringan internet, seorang manajer SDM dan manajer lini lainnya dapat memanggil

semua informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan masalah rekrutmen, promosi, penggajian, atau pengembangan karyawan.

Dalam masalah rekrutmen, setiap level manajer lini dan manajer SDM dapat melihat kebutuhan jumlah karyawan terhadap beban kerja dan ruang lingkup pekerjaannya. Penggunaan SIM dalam rekrutmen ini adalah dengan memperbaiki supply 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.

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.

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 dari para pengambil keputusan agar mampu membuat pilihan-pilihan yang mereka sukai, (Scott, 2003: 27). Scott, ini memastikan bahwa apapun pilihan yang dibuat oleh pengambil keputusan, hasilnya, lebih sering positif dari pada tidak. Sebenarnya, adalah alasan mengapa banyak pembuat keputusan cenderung lebih suka menggunakan SIM ketika menemui keputusan-keputusan yang sulit untuk diambil. Dan sebagai konsep memiliki pilihan keputusan yang layak untuk diputuskan dalam manajemen (Scott, 2003:29)

IV. Kesimpulan dan Rekomendasi

Sistem Informasi manajemen sangat penting untuk membantu melakukan pengambilan keputusan bagi manajemen lini. Namun ada beberapa tantangan yang dapat membatasi efektivitas Sistem Informasi Manajemen.

Seperti:

1. Situasi yang berbeda untuk keputusan yang berbeda harus dibuat. Hal ini menimbulkan tantangan untuk Teori SIM yang cenderung tidak beradaptasi.
2. Kelembagaan, program, monitoring dan evaluasi SIM membutuhkan banyak keahlian.
3. Manajer dan pemilik bisnis harus menemukan cara untuk menyesuaikan informasi dengan berbagai cara pengambilan keputusan dalam berbagai proses bisnis yang bervariasi.
4. Manajemen harus mendorong diberlakukannya saling ketergantungan antara SIM dan pekerja.
5. Manajer bisnis harus memastikan bahwa mereka menggunakan tenaga profesional yang mampu menjalankan SIM dan mengambil keputusan.

Pada prinsipnya, untuk dicatat bahwa terlepas dari kenyataan bahwa makalah ini adalah ekspresif analitis, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk membawa informasi lebih lanjut ke publik. Selain itu, pemilik bisnis harus belajar untuk mengatasi dengan tren SIM yang selalu berubah dalam pengambilan keputusan. Akhirnya, sangat penting untuk mengingat bahwa perbaikan dalam pengambilan keputusan pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin kepuasan pelanggan sementara usaha terus berkembang dalam keberhasilan.

Referensi

- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rusdiana, H.A dan Moch Irfan. 2014. Sistem Informasi Manajemen. Bnadung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- Scott, George M. 2003. Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Winarno, Wing Wahyu. 2004. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

BIODATA



Firstianty Wahyuhening Fibriany, S. TP, MM. Lahir di Jakarta pada tanggal 24 Februari 1978. Tamat pendidikan Strata satu dari IPB Jurusan Teknik Industri Pertanian tahun 2000 dengan menyandang gelar Sarjana Teknologi Pertanian (S. TP) dan tamat pendidikan Strata

Dua dari MMA IPB sekarang MB IPB dengan menyandang gelar Magister Manajemen (MM) pada tahun 2003. Sejak tahun 2010 menjadi dosen tetap pada Akademi Bina Sarana Informatika dengan homebase AMIK BSI Jakarta.