

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan suatu komponen strategi yang diciptakan untuk membantu perusahaan dalam mengelola informasi karyawan dalam rangka meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi informasi.

Sistem informasi manajemen secara harfiah terdiri atas tiga kata yaitu sistem, informasi, dan manajemen. Menurut Kusriani, (2018:11). Sistem adalah sebuah tatanan yang terdiri atas sejumlah komponen fungsional dengan tugas atau fungsi khusus yang saling berhubungan dan secara bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses atau pekerjaan tertentu. Sedangkan Informasi sebagaimana dikemukakan Noersasongko & Pulung (2010:34) adalah hasil pengolahan sebuah model, farmasi, organisasi atau suatu perubahan bentuk dari data yang memiliki nilai tertentu, dan bisa digunakan untuk menambah pengetahuan bagi yang menerimanya. Dalam hal ini, informasi bisa dianggap sebagai suatu subjek yang bermanfaat bagi penerimanya. Informasi juga bisa disebut sebagai hasil pengolahan atau pemrosesan data. Lebih lanjut pengertian manajemen. Menurut pendapat Nurdiansyah & Rahman, (2019:3) manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Perkembangan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada era modernisasi kini berkembang sangat cepat dan inovatif. Keadaan ini secara tidak langsung telah mengubah sistem kerja perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Salah satu perkembangan yang sedang tren adalah integrasi teknologi kecerdasan buatan AI (*Artificial Intelligence*).

Teknologi AI memungkinkan otomatisasi proses, analisis data yang lebih canggih, rekomendasi yang lebih cerdas dalam pengambilan keputusan SDM. Hal ini tentu akan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mengelola data SDM secara efisien, terlepas dari lokasi atau perangkat yang digunakan. Tren lainnya adalah keterlibatan karyawan dalam proses manajemen SDM melalui aplikasi *mobile* dan layanan mandiri (*self-service portal*). Dengan adanya aplikasi *mobile* dan portal *self-service*, karyawan dapat mengakses informasi pribadi mereka, mengajukan cuti melihat jadwal kerja, dan melakukan tugas-tugas administratif lainnya secara mandiri.

Burch dan Grunidski (1989), mengemukakan bahwa, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya (SIM-SDM), adalah suatu sistem informasi manajemen dapat dipandang sebagai suatu sistem yang terdiri atas 6 (enam) blok, yaitu; blok input, output, model, teknologi, database dan blok kontrol. Sedangkan pembentukan dan pengembangannya dipengaruhi beberapa faktor, antara lain; integrasi, format tatap muka layar tampilan user interface, kekuatan kompetitor, kualitas informasi yang dikehendaki, kebutuhan sistem, pengolahan data, faktor organisasi, dan kebutuhan untung rugi organisasi.

Memperhatikan perkembangan system dan faktor-faktor dalam teknologi AI dan SIM-SDM yang dimaksud, tentu menjadi hal yang menarik untuk dikaji. Selain dinyatakan dapat membantu perusahaan dalam mengelola informasi tentang produktivitas karyawan dan hasil produk industri, Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM- SDM) juga dapat mengefisienkan administrasi secara cepat, antara lain;

- a) Mencapai efisiensi dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap kompetitif terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif secara otomatis, misalnya sistem manajemen absensi yang terintegrasi, memonitor perkembangan kinerja secara *real-time* untuk percepatan tindakan ketika terjadi penurunan kinerja;
- b) Untuk menyimpan dan mengelola data karyawan secara aman;
- c) Membantu dalam memantau dan memastikan kepatuhan terhadap aturan

perusahaan;

- d) Sebagai alat analisis untuk membantu manajemen dalam membuat keputusan yang lebih informasional;
- e) Berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan akses mudah ke informasi penting seperti jadwal dan kebijakan perusahaan.

Kendati demikian, Kókuti, (2024); Nilasari (et al, 2023); Tomar & Gaur, (2020); dan Ledro (et al, 2023). Menjelaskan bahwa; sekalipun perusahaan telah mengadopsi sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaannya, akan tetapi implementasi yang efektif tetap menjadi tantangan, terutama dalam memastikan aksesibilitas data yang optimal.

Artinya, dengan adanya ketidakpastian dalam manajemen Sumber Daya Manusia, dapat mempengaruhi kestabilan kinerja perusahaan serta mengurangi kemampuan adaptasi terhadap dinamika pasar yang terus berubah. Dengan kata lain sistem terapan teknologi informasi SDM tidak serta merta dapat selalu membawa perubahan bagi kemajuan perusahaan terutama dalam mendukung produktivitas karyawan dan hasil produksi, namun inplementasi terapan teknologi tetap harus di dukung oleh kemampuan sumber daya manusia perusahaan. Berkenaan dengan hal ini, penulis akan menganalisis tentang inplementasi terapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan PT Aplikator Teknik Indoensia, (PT. ATI) Lampung, dimana pada kenyataannya terdapat sejumlah tantangan spesifik dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan pengelolaan hasil industri konstuksi UPVC di Provinsi Lampung. Adapun judul yang akan dianalisis adalah;

**“IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT APLIKATOR TEKNIK INDONESIA LAMPUNG”**

## **1.2 Ruang Lingkup Kerja Program KP**

Kerja Praktik ini dilaksanakan pada PT.APLIKATOR TEKNIK INDONESIA, yang beralamat di Jl. Indra Bangsawan No.06, Rajabasa , Kec.Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Kegiatan Kerja Praktik ini berlangsung selama 1 bulan dengan focus penelitian antara lain:

- a) Menganalisis dan mengidentifikasi sistem informasi SDM yang digunakan di PT. Aplikator Teknik Indonesia, dalam mendukung produktivitas karyawan;
- b) mengevaluasi pengaruh implementasi sistem informasi SDM terhadap produktivitas karyawan pada PT. ATI-Lampung
- c) Menyusun dokumentasi dan laporan hasil kerja praktek.

## **1.3 Manfaat dan Tujuan**

### **1.3.1 Manfaat**

Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang SIMSDM terhadap kinerja karyawan dan peningkatan hasil yang berhubungan industri konstruksi UPVC pada PT. ATI-Lampung Untuk menambah pemahaman tentang teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang telah diteliti sekaligus dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang lebih selama dibangku perkuliahan

### **1.3.2 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SIM-SDM) terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil industri konstruksi UPVC pada PT Aplikator Teknik Indonesia Lampung, guna menjawab permasalahan empiris dengan mengajukan model untuk

meningkatkan produktivitas karyawan dan pebingkatan hasil produksi perusahaan.

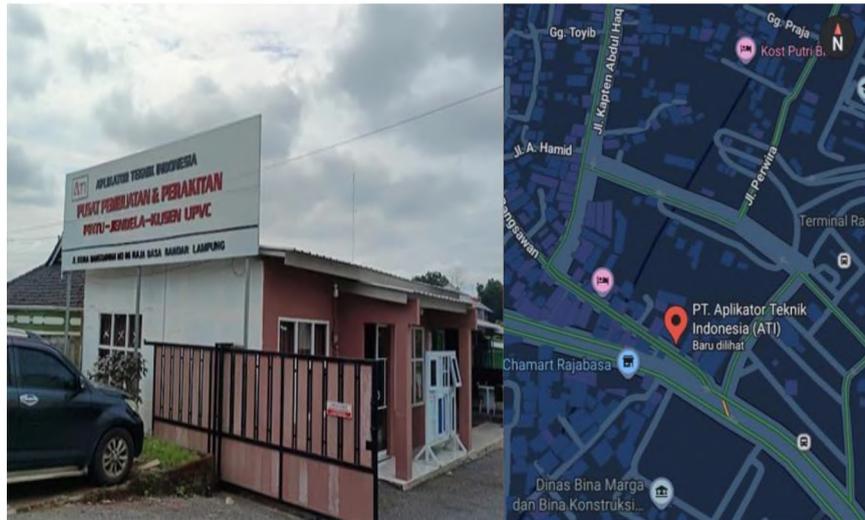
## 1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

### 1.4.1 Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan Kerja Praktik yang dilaksanakan penulis yaitu selama satu bulan, dari tanggal 21 Juli 2025 sampai dengan tanggal 21 Agustus 2025

### 1.4.2 Tempat Pelaksanaan

Penulis melaksanakan Kerja Praktik pada PT.APLIKATOR TEKNIK INDONESIA, di Jl. Indra Bangsawan No.06 Kel, Rajabasa Kec. Rajabasa Kota Bandar Lampung,kode pos 35144 Provinsi Lampung .



**Gambar 1.1**

Denah Lokasi Pelaksanaan Kerja Praktik

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini menerangkan tentang latar belakang kerja praktik secara umum, ruang lingkup kerja praktik, manfaat dan tujuan kerja praktik, tempat dan waktu pelaksanaan program kerja, dan system penulisan.

### **BAB II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan yang menceritakan terbentuknya perusahaan, visi dan misi perusahaan, bidang usaha atau kegiatan, lokasi perusahaan dan struktur organisasi.

### **BAB III. PERMASALAHAN PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis menganalisa permasalahan apa yang terjadi dalam perusahaan, setelah menganalisa tentunya penulis menemukan beberapa temuan masalah yang selanjutnya membuat perumusan dari masalah tersebut sehingga membentuk kerangka pemecahan masalah yang ada. Dalam bab ini juga dijelaskan tentang landasan teori sebagai acuan dari rancangan program yang akan dibuat oleh mahasiswa.

### **BAB IV. PERUMUSAN MASALAH**

Bagian ini berisi hasil uraian hasil analisis yang diperoleh berkaitan dengan landasan teori yang relevan dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V. HASIL DAN BAHASAN**

Dalam bab ini penulis berusaha untuk menarik beberapa simpulan yang penting dari semua uraian dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saransaran yang dianggap perlu untuk perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**