

**ANALISIS KELENGKAPAN DATA KARYAWAN GUNA MENUNJANG SISTEM
INFORMASI DAN PEMBERIAN FASILITAS KEPADA KARYAWAN DI PT
KAPEDI SURYA JASA
Transformasi Manajemen Kinerja Industri Batik di Madura Menggunakan HRIS**

Akh Jalal^{1*}
Fajar Wirahadi Kuncoro²
As'adi Khas³
Iriani Ismail⁴

¹Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur Indonesia
jalaljklmn@gmail.com

²Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur Indonesia
fajarkuncoro998@gmail.com

³Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur Indonesia
asadikhas@gmail.com

⁴Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur Indonesia
iriani.ismail@yahoo.com

ABSTRACT

Studi ini bertujuan untuk menggambarkan konsep, desain, implikasi potensial, dan tantangan penggunaan HRIS dalam manajemen kinerja industri batik Madura. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, dengan pengumpulan data menggunakan teknik editing, pengorganisasian, dan pendirian, serta teknik analisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa HRIS dapat diterapkan untuk mengelola kinerja industri batik Madura, dengan mempertimbangkan aspek kebutuhan dan anggaran industri batik dalam memilih dan menggunakan HRIS secara optimal. Selain itu, terdapat beberapa implikasi potensial dan tantangan dalam penggunaan HRIS yang perlu diatasi oleh industri batik Madura dalam mengembangkan kinerja industri.

Keywords : Manajemen kinerja, HRIS, Industri Batik.

PENDAHULUAN

Batik merupakan salah satu industri khas Indonesia yang telah diakui secara internasional. Industri batik memiliki peran penting dalam pengembangan ekonomi Indonesia melalui ekspor produk batik ke berbagai negara. Meskipun selama ini dianggap sebagai komoditas tradisional, batik juga mampu beradaptasi dengan inovasi pasar internasional (Rakhmawati, 2016; Siregar et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa industri batik telah berkembang pesat dan menjadi salah satu industri yang diindustrialisasi untuk

meningkatkan kesejahteraan masyarakat (L. M. Hakim, 2018; Wulandari Ari, 2011).

Namun, saat ini industri batik masih menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan yang semakin sengit, peningkatan biaya produksi, ketidak konsistenan kualitas, serta pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga kinerja optimal (Syed Shaharuddin et al., 2021). Salah satunya adalah industri batik di daerah Madura, Jawa Timur. Adanya persaingan global dan perkembangan teknologi telah memaksa industri batik di daerah Jawa Timur untuk

melakukan perubahan dalam manajemennya (Dwiningwarni & Andari, 2022).

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja industri batik, diperlukan manajemen yang baik dan efektif. Manajemen kinerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas industri batik (Wibowo, 2017). Manajemen kinerja melibatkan proses pengukuran, evaluasi, dan perbaikan kinerja individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi (Rianto, 2010). Kinerja sangat penting bagi industri pada semua tingkatan, seperti mikro, kecil, menengah, dan besar, karena menunjukkan prestasi personel industri dalam menjalankan kegiatan industri (Poernomo, 2015).

Dalam industri batik, manajemen kinerja melibatkan evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia sebagai salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja industri, dengan sumber daya berkualitas, akan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas produk, serta meningkatkan daya saing sebuah organisasi (Hidayat, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada praktik-praktiknya yang meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan retensi. Dengan

kemajuan teknologi, peran Sumber Daya Manusia (SDM) telah berubah. Pada masa lalu, ketika seorang karyawan melamar pekerjaan, mereka diminta untuk mengisi aplikasi kertas yang menyediakan informasi tentang demografi, riwayat pekerjaan, dan rincian lainnya seperti sertifikasi, keterampilan, pendidikan, dan sebagainya (Valcik et al., 2021). Dalam hal ini, diperlukan bentuk pengumpulan dan pengelolaan data kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Salah satunya adalah penggunaan sistem manajemen yang terintegrasi dengan teknologi, seperti teknologi informasi. Penggunaan teknologi dalam mengelola kinerja karyawan atau organisasi dapat membantu memberikan praktisitas, efektivitas, dan efisiensi (Kuknor et al., 2022). Teknologi informasi memainkan peran sentral dalam menerapkan pengetahuan, berhasil mengatasi kesenjangan pengetahuan yang membutuhkan praktik organisasi tentang aspek manusia dan proses berbasis teknologi untuk mengidentifikasi hambatan dan menerapkan pengetahuan pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi yang terintegrasi (Haamann & Basten, 2019).

Salah satu sistem berbasis teknologi informasi yang menarik untuk dipelajari penggunaannya dalam manajemen kinerja adalah HRIS (Human

Resource Information System), yang merupakan sistem informasi yang secara khusus dirancang untuk mengelola data sumber daya manusia secara terintegrasi dan praktis (M. Hakim et al., 2022; Valcik et al., 2021). Dalam konteks industri batik, penggunaan sistem ini dalam manajemen kinerja masih kurang. Beberapa komoditas masih menggunakan sistem manual atau menggunakan sistem informasi yang tidak terintegrasi dengan baik. Termasuk beberapa komoditas industri batik yang terletak di Kabupaten Madura, Jawa Timur.

Menurut data yang tercatat dalam arsip data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Madura pada tahun 2022, diketahui bahwa jumlah UMKM Batik di wilayah Madura berdasarkan daerah, terdapat 29 unit usaha di wilayah Sumenep, terdapat 45 unit usaha di wilayah Bangkalan, dan terdapat 295 unit usaha di wilayah Pamekasan sebagai wilayah dengan jumlah unit usaha batik terbanyak di Madura. Peneliti menemukan bahwa rata-rata komoditas pengrajin batik belum memiliki sistem manajemen kinerja yang terstruktur, sehingga mereka masih menggunakan manajemen tradisional yang tidak memiliki arsip dan pengelolaan data, seperti data personal karyawan, data gaji, data pencapaian produksi karyawan, dan sebagainya.

Penelitian tentang sistem manajemen kinerja telah diteliti dalam berbagai literatur, yang cenderung menguji tiga aspek. Pertama, aspek implikasi terhadap perilaku pekerja. Kedua, aspek pengaruh konstruksi perusahaan. Ketiga, aspek korelasi kompetensi manajerial. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan ketiga aspek tersebut, yaitu menguji implikasi yang berpusat pada pekerja atau karyawan. Namun, dalam penelitian ini manajemen kinerja akan diteliti melalui aspek transformasi manajemen kinerja berbasis teknologi informasi dalam industri batik Madura. Dengan demikian, posisi penelitian ini di antara penelitian sebelumnya adalah sebagai penelitian aktual yang melengkapi temuan dalam penelitian sebelumnya dalam hal penggunaan teknologi informasi dalam manajemen kinerja industri batik di Madura.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep HRIS dalam manajemen kinerja, desain penggunaan HRIS dalam manajemen kinerja industri batik Madura, implikasi potensial dan tantangan penggunaan HRIS dalam manajemen kinerja industri batik Madura. Penelitian ini sangat relevan untuk meningkatkan daya saing industri batik Madura. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang

penggunaan teknologi informasi untuk membantu meningkatkan kinerja dan pengembangan industri batik di Indonesia.

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa penggunaan teknologi informasi terintegrasi dapat memberikan praktisitas, efektivitas, dan efisiensi yang lebih baik dalam mengelola kinerja industri seperti industri batik. Di mana industri batik masih membutuhkan transformasi manajemen kinerja yang mampu mendukung pengembangan industri batik.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep HRIS dalam manajemen kinerja, desain penggunaan, implikasi potensial, dan tantangan penggunaan HRIS dalam manajemen kinerja industri batik Madura. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari artikel ilmiah sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian, serta data sekunder yang diperoleh dari buku dan sumber literatur lain yang mendukung topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan terdiri dari teknik editing (pengurutan set data), teknik pengorganisasian (klasifikasi data), dan

teknik penemuan (identifikasi temuan). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, presentasi data, dan penarikan kesimpulan

HASIL PENELITIAN

Konsep Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dalam Manajemen Kinerja

HRIS atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah aplikasi yang mengotomatiskan proses berbasis pengetahuan penting yang terkait dengan sumber daya manusia antara berbagai lokasi organisasi secara horizontal dan vertikal, sehingga meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam mengimplementasikan fungsi bisnis dan manusia (Kazmi, 2014). Secara fungsional, HRIS adalah perangkat lunak atau solusi online untuk penginputan data, pelacakan data, dan kebutuhan informasi data Sumber Daya Manusia, manajemen penggajian, dan fungsi akuntansi dalam bisnis (Mukherjee et al., 2014). HRIS dapat berupa situs web, seperti sistem yang dapat mengintegrasikan data SDM yang ada sehingga proses pengolahan, pengambilan data, dan pelaporan dapat berjalan lebih cepat dan menyeluruh (Wong et al., 2022). HRIS adalah sistem komprehensif, akurat, dan dapat diakses untuk mencatat data karyawan dan

ketenagakerjaan. Sistem ini digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi mengenai sumber daya manusia organisasi. Tujuannya adalah memfasilitasi pengambilan keputusan, mengevaluasi program dan kebijakan, meningkatkan komunikasi di semua tingkatan. HRIS yang terintegrasi bersifat administratif, operasional, dan strategis. HRIS berfungsi sebagai alat yang digunakan organisasi untuk memecahkan dan mengelola berbagai masalah dan proses terkait dalam mengelola manusia (Shrivastava, 2019). Kavangh dalam bukunya mendefinisikan HRIS sebagai sistem teknologi informasi yang menyediakan alat dan teknik untuk pengumpulan, integrasi, penyimpanan, analisis, dan pengambilan keputusan data sumber daya manusia (Kavangh et al., 2017).

Secara historis, HRIS muncul pada era biaya rendah (1980-90) dan peran profesional SDM berubah dari peran administratif tradisional menjadi peran yang lebih strategis selama era teknologi tinggi (mulai dari tahun 1990) (Bhuiyan et al., 2014; Esmail, 2019). HRIS adalah bagian dari e-HRM yang sejauh ini mencakup teknologi informasi berbasis internet. Namun, e-HRM memiliki konstruksi yang lebih luas karena tidak terbatas pada individu atau

proses yang terkait dengan fungsi SDM dalam suatu organisasi, di mana hampir semua aplikasi SDM melibatkan otomatisasi aktivitas HRM, termasuk HRIS (Sulochana & Sajeewanie, 2017).

HRIS banyak digunakan dalam sektor jasa untuk karyawan organisasi, termasuk kesehatan, bahan, mesin, dan manajemen (Arora, 2013). Dalam konteks manajemen kinerja, HRIS memiliki hubungan positif dan signifikan dengan manajemen kinerja. HRIS dapat memb

antu dalam proses evaluasi kinerja, pemantauan kinerja, pengembangan karyawan, dan pengambilan keputusan manajemen. Pengaruh positif ini dapat terlihat dalam berbagai sektor dan jenis industri, seperti perbankan dan industri kecil dan menengah. Seperti penelitian Khashman yang menyarankan bahwa implementasi HRIS memiliki dampak pada kinerja organisasi, juga menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di departemen sumber daya manusia memiliki sikap positif terhadap kinerja organisasi yang meliputi efisiensi dan efektivitas (Bhuiyan et al., 2015; Khashman & Khashman, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian Qaisar yang menyatakan bahwa ketiadaan atau implementasi parsial fungsi HRIS dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi, yang tidak menghasilkan hasil yang diinginkan

(Qaisar et al., 2018). Juga diperkuat oleh penelitian Manunggal yang menyarankan bahwa semakin akurat, presisi, dan lengkap aplikasi HRIS, semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Meningkatkan proses industri pertahanan dalam membuat keputusan sumber daya manusia melalui prosedur HRIS yang sistematis yang meliputi pengumpulan data, penyimpanan data, pemeliharaan data, pengambilan data, dan validasi data. Kemajuan suatu industri dipengaruhi oleh rencana strategis TI dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara kuantitatif dan memahami kondisi lingkungan untuk memberikan gambaran masa depan industri (Manunggal et al., 2022).

Seluruh data yang disimpan dalam HRIS digunakan untuk mengidentifikasi calon yang berpotensi untuk lowongan pekerjaan, sistem rekrutmen atau promosi, dan membantu dalam perubahan selanjutnya terhadap strategi organisasi yang diusulkan. Dalam hal ini, membantu staf SDM untuk berperan aktif dalam perencanaan organisasi, seperti membuat perencanaan lebih tepat waktu, hemat biaya, dan efisien. HRIS juga mempercepat proses perbandingan antara biaya dan manfaat kegiatan sumber daya manusia, dengan menyimpan dan mengambil catatan sumber daya manusia yang kritis untuk

operasional, dan dapat berkontribusi pada analisis pekerjaan, keputusan pelatihan dan pengembangan, kompensasi, tinjauan kinerja, melakukan survei karyawan, dan sebagainya dalam satu sistem (Shrivastava, 2019).

Desain Penggunaan HRIS dalam Manajemen Kinerja Industri Batik Madura

Sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan oleh setiap industri dapat bervariasi sesuai dengan jenis industri dan kebutuhan industri tersebut. Terdapat beberapa aplikasi berbasis HRIS yang dapat digunakan untuk industri UMKM, antara lain: 1) Sleekr HR: Aplikasi HRIS ini menyediakan fitur-fitur untuk manajemen kehadiran, penggajian, manajemen cuti, manajemen kinerja, dan rekrutmen. Fitur-fitur ini dapat membantu mengelola sumber daya manusia dalam industri batik atau UMKM. 2) HR Journal: Aplikasi ini menawarkan berbagai fitur HRIS, termasuk manajemen kehadiran, penggajian, manajemen cuti, manajemen kinerja, dan manajemen rekrutmen. Aplikasi ini juga menyediakan laporan dan analisis data untuk membantu pengambilan keputusan yang lebih baik. 3) Zoho People: Aplikasi HRIS ini memungkinkan manajemen efektif sumber daya manusia, seperti manajemen kehadiran, penggajian,

manajemen cuti, manajemen kinerja, dan manajemen rekrutmen. Aplikasi ini juga menawarkan integrasi dengan aplikasi lain seperti Zoho Books dan Zoho CRM.

4) JagaJam: Aplikasi ini memungkinkan manajemen kehadiran, penggajian, manajemen cuti, manajemen kinerja, dan manajemen rekrutmen. Aplikasi ini juga dapat digunakan untuk mengelola jadwal kerja dan waktu kerja karyawan, yang dapat sangat berguna dalam industri batik atau UMKM yang mungkin memiliki jadwal produksi yang tidak teratur.

5) CakeHR: Aplikasi ini dapat membantu mengelola data karyawan, kehadiran, cuti, penggajian, dan manajemen kinerja. Aplikasi ini juga dapat diintegrasikan dengan platform e-commerce untuk memudahkan proses penjualan dan pengiriman produk batik.

6) Jojonomic: Aplikasi ini dapat membantu mengelola penggajian, kehadiran, dan penggantian biaya. Aplikasi ini juga dapat diintegrasikan dengan platform e-commerce dan perangkat lunak akuntansi.

7) HRIS Bukuku: aplikasi HRIS yang dapat membantu mengelola data karyawan, gaji, cuti, dan kehadiran. Aplikasi ini juga memiliki fitur pelaporan yang dapat digunakan untuk membuat laporan keuangan, laporan karyawan, dan laporan kehadiran. HRIS Bookku dapat digunakan untuk industri batik atau UMKM karena aplikasi ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan industri.

8) CekAja.com: Aplikasi HRIS ini membantu industri mengelola data karyawan, kehadiran, penggajian, dan manajemen cuti. Aplikasi ini juga dilengkapi dengan fitur manajemen rekrutmen yang dapat membantu industri menemukan dan merekrut karyawan baru.

9) Swingvy: Aplikasi HRIS berbasis cloud yang dirancang untuk memudahkan industri dalam mengelola data karyawan dan penggajian. Aplikasi ini juga mencakup fitur manajemen cuti dan absensi, serta modul rekrutmen untuk membantu industri menemukan kandidat yang cocok untuk posisi yang tersedia.

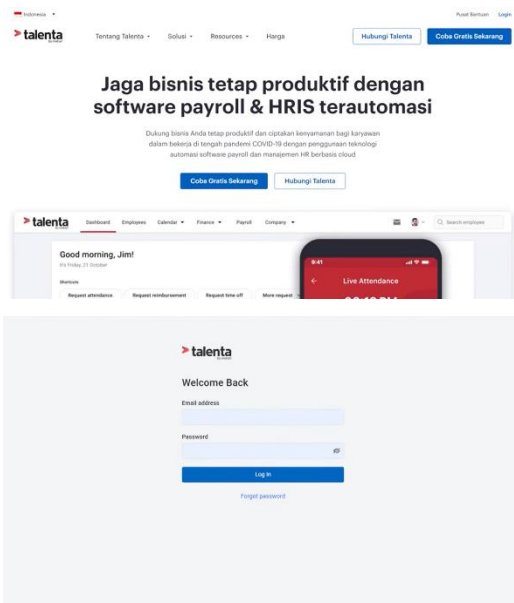
10) SAP SuccessFactors: platform HRIS berbasis cloud yang mencakup berbagai modul, termasuk manajemen karyawan, manajemen kinerja, manajemen suksesi, dan manajemen rekrutmen dan pengembangan karyawan. Platform ini juga dapat diintegrasikan dengan sistem SAP yang sudah ada dalam industri.

11) Talenta: Aplikasi ini dilengkapi dengan fitur untuk mengelola data karyawan, kehadiran, cuti, penggajian, dan manajemen kinerja. Aplikasi ini juga dapat diintegrasikan dengan platform e-commerce dan perangkat lunak akuntansi.

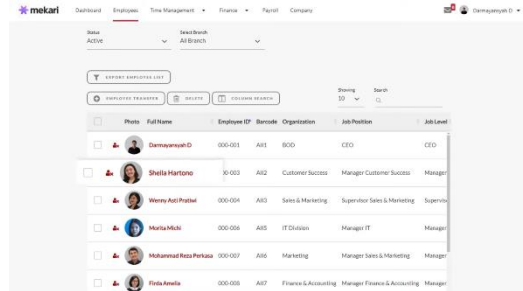
Pemilihan aplikasi HRIS mempertimbangkan kebutuhan dan anggaran industri batik, serta aspek praktis penggunaan dan kemampuan untuk diintegrasikan dengan aplikasi lain

yang sudah digunakan. Peneliti merekomendasikan salah satu dari 11 aplikasi yang telah disebutkan, yaitu aplikasi Talenta. Berikut adalah langkah-langkah penggunaan aplikasi Talenta untuk manajemen kinerja:

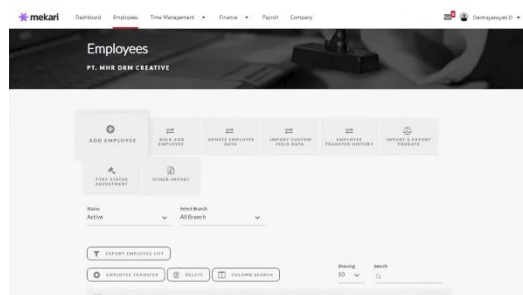
- 1) Registrasi dan membuat akun pengguna: Buka situs web Talenta (<https://talenta.co/>) dan klik tombol "Daftar". Isi formulir pendaftaran dengan data pribadi dan informasi industri atau perusahaan.



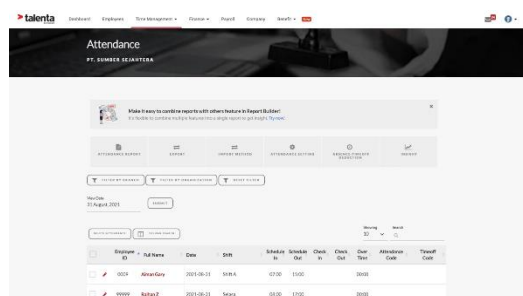
- 2) Menambahkan data karyawan: Setelah berhasil login ke akun Industri, Industri dapat menambahkan data karyawan dengan mengklik menu "Karyawan" dan kemudian "Tambah Karyawan". Isi informasi pribadi dan data kinerja karyawan.

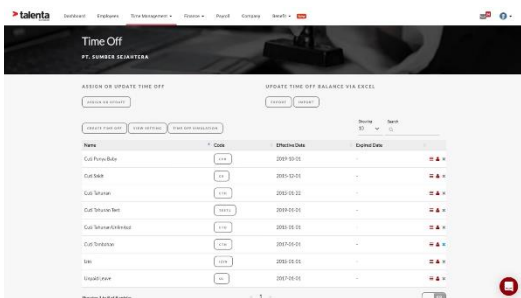


- 3) Membuat siklus kinerja: Talenta memungkinkan Industri untuk membuat siklus kinerja karyawan, di mana Industri dapat menentukan waktu penilaian kinerja. Pilih menu "Manajemen Kinerja" dan kemudian "Siklus Kinerja" untuk membuat siklus kinerja.

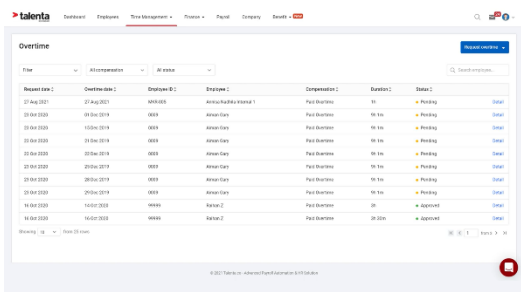


- 4) Menetapkan tujuan kinerja: Di menu "Manajemen Kinerja", Industri dapat membuat dan menetapkan tujuan kinerja untuk setiap karyawan. Tujuan kinerja harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

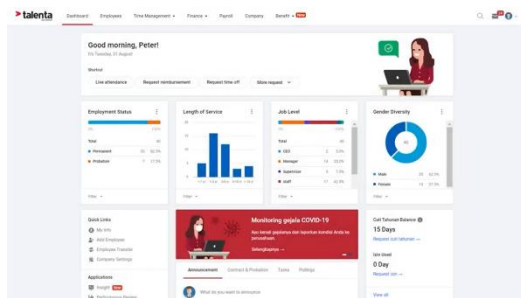




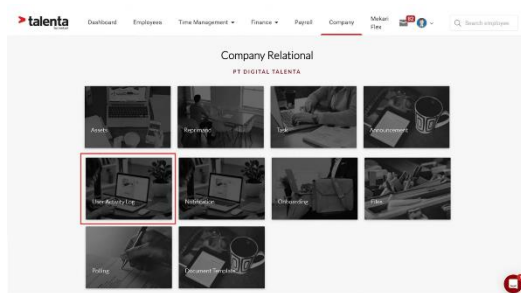
5) Melakukan evaluasi kinerja: Setelah tujuan kinerja ditetapkan, karyawan harus diuji dalam kinerja. Talenta menyediakan fitur yang memungkinkan Industri untuk secara teratur menilai kinerja karyawan, memberikan umpan balik, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan kinerja.



6) Memberikan penghargaan dan insentif: Setelah kinerja karyawan dinilai, Industri dapat memberikan penghargaan dan insentif kepada mereka yang mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan. Talenta juga menyediakan fitur untuk melacak dan mengelola penghargaan dan insentif karyawan.



7) Analisis kinerja: Talenta juga menyediakan fitur analisis kinerja karyawan, di mana Industri dapat melihat dan menganalisis kinerja keseluruhan karyawan. Dengan analisis ini, Industri dapat mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan dukungan dan pelatihan lebih lanjut, serta membuat rencana tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka.



Penting untuk diingat bahwa manajemen kinerja yang efektif membutuhkan komitmen dan dukungan dari seluruh organisasi. Aplikasi Talenta dapat membantu industri dalam memantau dan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi harus diimplementasikan dalam konteks yang lebih luas tentang manajemen kinerja.

Implikasi Potensial Penggunaan HRIS di Industri Batik Madura

HRIS merupakan pilihan cerdas bagi industri untuk mengelola kinerja karyawan melalui teknologi sistem informasi secara praktis tanpa kesulitan (Kazmi, 2014). Namun, dalam penggunaannya terdapat beberapa dampak potensial yang akan muncul dalam bentuk implikasi positif dan negatif. Implikasi positif potensial meliputi: 1) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas: Penggunaan HRIS dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas industri batik Madura karena dapat mempercepat pengolahan data karyawan, termasuk gaji, absensi, dan data lainnya. Industri dapat meminimalkan kesalahan manusia dan menghemat waktu yang biasanya dibutuhkan untuk mengelola data karyawan secara manual. HRIS mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap baik dengan karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, di mana hal ini dapat dipantau pada sistem (Mujibul et al., 2022). 2) Memfasilitasi akses data: Dengan HRIS, data karyawan dapat diakses dengan mudah dan cepat, sehingga memungkinkan industri batik Madura untuk mengambil keputusan berdasarkan data yang akurat dan terbaru. Ini juga memungkinkan manajer dan karyawan untuk mengakses data mereka sendiri, termasuk jadwal kerja, gaji, dan kinerja (Kapoor & Goyal, 2014). 3)

Mempercepat proses pengambilan keputusan: HRIS memungkinkan Industri batik Madura untuk mengakses data yang diperlukan untuk membuat keputusan bisnis yang berinformasi. Dengan data yang akurat dan terbaru, industri dapat merespons dengan cepat perubahan yang terjadi dalam bisnis, meningkatkan strategi pemasaran, dan meningkatkan efisiensi operasional (Aswanth Kumar & Brijball Parumasur, 2013). 4) Meningkatkan akurasi dan keamanan data: Penggunaan HRIS dapat meminimalkan kesalahan manusia dalam pengolahan data karyawan dan memastikan bahwa data aman dari akses yang tidak sah. HRIS dapat membatasi akses ke data sensitif dan memungkinkan industri batik Madura untuk melakukan pencadangan data secara berkala (Anupa, 2021). 5) Meningkatkan kepuasan karyawan: HRIS dapat membantu Industri batik Madura dalam memberikan akses yang mudah dan cepat ke informasi tentang gaji, tunjangan, dan pelatihan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan membantu Industri dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi (Dani Safaâ & Faridi Mohamed, 2020). Beberapa implikasi positif potensial ini menunjukkan bahwa industri batik di Madura perlu mempertimbangkan penggunaan HRIS sebagai alat untuk mengoptimalkan operasi bisnis dan meningkatkan kinerja

karyawan. Namun, implikasi negatif potensial dari penggunaan HRIS juga perlu dipertimbangkan.

Selain itu, terdapat juga implikasi negatif potensial dari penggunaan HRIS dalam mengelola kinerja industri batik Madura, antara lain:

- 1) Biaya pengadaan dan pemeliharaan: Pengadaan dan pemeliharaan HRIS membutuhkan jumlah uang yang cukup besar, terutama bagi industri batik Madura yang masih berskala kecil. Biaya ini dapat mencakup biaya lisensi, biaya pelatihan karyawan, biaya pengembangan sistem, biaya pemeliharaan, dan lain-lain. Oleh karena itu, industri harus melakukan perencanaan pengelolaan keuangan terlebih dahulu untuk mengantisipasi biaya sistem (Begum et al., 2020).
- 2) Perlawanan dari karyawan: Penggunaan HRIS dapat menimbulkan perlawanan dari karyawan, terutama jika mereka merasa bahwa sistem dapat memantau aktivitas mereka secara terus-menerus. Hal ini dapat mengurangi produktivitas karyawan dan meningkatkan ketidaknyamanan di tempat kerja (Zafar et al., 2017).
- 3) Risiko keamanan data: HRIS dapat menimbulkan risiko keamanan terhadap data karyawan jika sistem tidak diatur dengan baik dan dapat diakses oleh pihak yang tidak berwenang. Jika data karyawan bocor atau hilang, dapat merugikan Industri dan karyawan

yang terkena dampaknya. Salah satu kebijakan yang dapat mengurangi kekhawatiran ini adalah memberikan akses kepada pengawas dan administrator HR terhadap berbagai jenis data HRIS. Misalnya, pengawas membutuhkan akses ke data riwayat kerja (misalnya penilaian kinerja) untuk keputusan HR, tetapi administrator HR membutuhkan akses ke data etnis, jenis kelamin, dan cacat untuk pelaporan pemerintah. Organisasi harus membatasi akses berdasarkan kebutuhan target untuk mengetahui informasi tersebut, dan sistem harus menetapkan batasan yang ketat pada akses ke data yang bersifat rahasia (Lukaszewski et al., 2016).

- 4) Fungsi terbatas: HRIS mungkin tidak mampu memenuhi semua kebutuhan industri batik Madura, terutama jika industri memiliki kebutuhan khusus. Oleh karena itu, Industri harus memastikan bahwa HRIS yang dipilih dapat memenuhi kebutuhan bisnis dan memperkirakan biaya tambahan yang mungkin diperlukan untuk mengembangkan atau mengintegrasikan fitur tambahan.
- 5) Ketergantungan pada teknologi: Industri batik Madura yang menggunakan HRIS dapat menjadi terlalu bergantung pada teknologi. Jika terjadi masalah teknis atau gangguan sistem, hal ini dapat mengganggu operasi bisnis dan memengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, industri harus

memastikan bahwa sistem HRIS diatur dan aman dengan baik, mengatasi perlawanan karyawan dengan memastikan karyawan terlibat dan mengedukasi mereka tentang manfaat penggunaan sistem tersebut.

Tantangan Penggunaan HRIS dalam Manajemen Kinerja Industri Batik Madura

Selain mempertimbangkan aspek implikasi positif dan negatif potensial penggunaan HRIS dalam manajemen kinerja industri batik Madura, penting juga untuk mengetahui berbagai hambatan yang memerlukan solusi terobosan, jika ingin menggunakan sistem tersebut di industri tersebut. Peneliti merumuskan beberapa tantangan dalam penggunaan HRIS dalam manajemen kinerja industri batik Madura, antara lain: 1) Kompleksitas sistem: Implementasi HRIS dalam manajemen kinerja dapat terhambat oleh kompleksitas sistem dan kesulitan penggunaan yang mungkin dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat adopsi dan efektivitas sistem. 2) Ketersediaan data yang kurang: HRIS membutuhkan data yang lengkap dan akurat untuk menghasilkan hasil yang bermanfaat dalam manajemen kinerja. Namun, industri batik Madura mungkin mengalami masalah dalam mengumpulkan data kinerja karyawan, terutama jika sistem manajemen kinerja

sebelumnya tidak terstruktur dengan baik. 3) Pelatihan terbatas dan dukungan teknis: HRIS yang kompleks dan baru untuk Industri batik Madura memerlukan pelatihan yang memadai dan dukungan teknis untuk digunakan dengan efektif. Namun, pelatihan terbatas dan dukungan teknis dapat menjadi hambatan dalam mengadopsi sistem tersebut. 4) Kurangnya integrasi dengan sistem yang ada: HRIS harus dapat terintegrasi dengan sistem yang sudah ada di industri batik Madura, seperti sistem penggajian dan sistem manajemen kinerja sebelumnya. Kurangnya integrasi dapat menghambat penggunaan HRIS secara efektif. 5) Keterbatasan dalam penggunaan HRIS: Beberapa industri batik Madura mungkin tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mengelola sistem HRIS dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan keterbatasan dalam penggunaan HRIS, seperti kurangnya akses atau batasan dalam penggunaan fitur tertentu.

Oleh karena itu, Industri harus memilih sistem HRIS yang sesuai dengan kebutuhan bisnis, mempertimbangkan faktor manusia, dan memastikan karyawan terlibat dalam proses manajemen kinerja.

Selain itu, Industri harus memberikan pelatihan dan dukungan teknis yang memadai untuk memastikan penggunaan HRIS yang efektif. Industri

batik Madura harus mempertimbangkan tantangan-tantangan ini sebelum mengimplementasikan HRIS dalam manajemen kinerja. Industri harus memastikan bahwa sistem HRIS mudah digunakan dan dapat diakses oleh karyawan, memastikan ketersediaan data kinerja yang memadai, dan memastikan integrasi yang baik dengan sistem yang sudah ada, sehingga industri batik Madura dapat mengadopsi HRIS secara maksimal dalam manajemen kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Manajemen kinerja industri batik Madura dapat memanfaatkan HRIS sebagai teknologi informasi yang memfasilitasi manajemen kinerja karyawan secara rinci dan komprehensif. Mengenai pemilihan dan penggunaan sistem tersebut, aspek praktis, kebutuhan industri, dan anggaran industri harus dipertimbangkan. Selain itu, dalam menggunakan HRIS di industri batik Madura, industri juga harus memperhatikan implikasi positif dan negatif yang mungkin timbul. Industri harus melakukan evaluasi terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk mengadopsi sistem HRIS ini, dan memastikan bahwa sistem HRIS diatur dan aman dengan baik sehingga dapat mengatasi berbagai tantangan dalam penggunaan sistem.

Namun, dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan dalam sumber referensi yang digunakan, sehingga penelitian ini masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut mengenai topik manajemen kinerja di industri batik. Oleh karena itu, peneliti menyarankan penelitian lanjutan, seperti studi implementasi atau pengujian penerapan sistem informasi sumber daya manusia berbasis website atau mobile dalam industri kreatif lokal di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anupa, M. (2021). Role of Human Resources Information System (Hris) in Accelerating Organizational Effectiveness – It Companies Perspective. *International Journal of Management and Humanities*, 5(6), 22–25. <https://doi.org/10.35940/ijmh.f1245.025621>
- Arora, K. (2013). Importance of HRIS : A Critical Study on Service Sector. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(9), 971–976. <http://www.ijritcc.org>
- Aswanth Kumar, N., & Brijball Parumasur, S. (2013). Managerial Perceptions of the Impact of HRIS on Organizational Efficiency. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 11(1 G), 567–575. <https://ojs.amhinternational.com/index.php/jebbs/article/view/459>
- Begum, H., Bhuiyan, F., Ferdous Alam, A. S. A., Awang, A. H., Masud, M. M., & Akhtar, R. (2020). Cost reduction and productivity improvement through HRIS. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 14(2), 185–198.

- <https://doi.org/10.1504/IJISD.2020.106235>
- Bhuiyan, F., Chowdhury, M. M., & Ferdous, F. (2014). Historical evolution of Human Resource Information System (HRIS): An interface between HR and computer technology. *Human Resource Management Research*, 4(4), 75–80. <https://doi.org/10.5923/j.hrmr.20140404.01>
- Bhuiyan, F., Mahbubur Rahman, M., & Osman Gani, M. (2015). Impact of Human Resource Information System on Firm Financial Performance. *International Journal of Business and Management*, 10(10). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n10p171>
- Dani Safaâ, & Faridi Mohamed. (2020). The factors of acceptance and use of HRIS. *Technium Social Sciences Journal*, 9, 397–404. <https://doi.org/10.47577/tssj.v9i1.1093>
- Dwiningwarni, S. S., & Andari, S. Y. (2022). Manajemen Perubahan Untuk Mengembangkan UKM Batik. *Strategi Dan Perkembangan Batik Tulis Di Jawa Timur Menyongsong Go International*, 106–107.
- Esmail, N. K. bin. (2019). the Evolution Phases of Hris Technology. *Researchgate.Net*. https://www.researchgate.net/profile/Siti-Harisah-Abdul-Rahman-2/publication/337821432_THE_EVOLUTION_PHASES_OF_HRIS_TECHNOLOGY/links/5debe66ea6fdcc28370ef2b5/THE-EVOLUTION-PHASES-OF-HRIS-TECHNOLOGY.pdf
- Haamann, T., & Basten, D. (2019). The role of information technology in bridging the knowing-doing gap: an exploratory case study on knowledge application. *Journal of Knowledge Management*, 23(4), 705–741.
- <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2018-0030>
- Hakim, L. M. (2018). Batik Sebagai Warisan Budaya Bangsa dan Nation Brand Indonesia. *Nation State Journal of International Studies*, 1(1), 61–90. <https://doi.org/10.24076/nsjis.2018v1i1.90>
- Hakim, M., Hidayat, H., & Fanani, M. R. (2022). Peranan Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 32. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5367>
- Hidayat, M. H. (2020). Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan. *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 61.
- Kapoor, T., & Goyal, C. K. (2014). Impact Of Size Of An Organization On Hris Deployment. *Altius Shodh Journal of Management & Commerce*, 498(5), 2348–7186. <http://altius.ac.in/pdf/44.pdf>
- Kavangh et al. (2017). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. 4 th ed. London: SAGE Publications, Inc. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=3TxbDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=digital+marketing+and+information+system&ots=p0407AJzjR&sig=zkDYAtYdldvpfeIsi0PiTgh1NBQ>
- Kazmi, S. (2014). HRIS-An Effective Knowledge Management Solution. *Journal on Business*. https://doi.org/10.5176/2010-4804_3.2.314
- Khashman, I. M. A., & Khashman, A. M. (2016). The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordanian Private Hospitals.

- Journal of Management Research, 8(3), 31. <https://doi.org/10.5296/jmr.v8i3.9419>
- Kuknor, S., Sharma, B. K., & Sai Siddamsetty, P. (2022). Managing performance through technology in times of global crisis. 2022 International Conference on Decision Aid Sciences and Applications, DASA 2022, 927–931. <https://doi.org/10.1109/DASA54658.2022.9764960>
- Kurdi, M., & Abrar, U. (2023). Analisis Kelengkapan Data Karyawan Guna Menunjang Sistem Informasi Dan Pemberian Fasilitas Kepada Karyawan DI PT Kapedi Surya Jasa. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(1), 45-50.
- Lukaszewski, K., Stone, D., & Johnson, R. (2016). Impact of Human Resource Information System Policies on Privacy. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 8(2), 58–73. <https://doi.org/10.17705/1thci.00079>
- Manunggal, N., Santoso, I. T., & Wicaksana, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan. *Journal of Industrial ...*, 3(6), 111–120. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/346>
- Mujibul, H., Mulyapradana, A., & Syaqqi, M. (2022). Analisa Peran HRIS Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabana Textile Industries. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(1), 269–276.
- Mukherjee, A. N., Bhattacharyya, S., & Bera, R. (2014). Role of information technology in human resource management of SME: A study on the use of applicant tracking system. *IBMRD's Journal of Management & Research*, 3(1), 1–22.
- Poernomo, D. (2015). *Usaha Mikro Batik Madura*. Pandiva Buku.
- Qaisar, N., Shahzad, K., & Arif, M. (2018). Extent of Hris Adoption and Its Impact on Organization'S Performance: Moderating Role of Hr Staff Expertise. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 1–11. <http://ajss.abasyn.edu.pk/admineditor/specialissue/papers/AICTBM-2018-8.pdf>
- Rakhmawati, Y. (2016). Batik Madura: Heritage Cyberbranding. *Jurnal Komunikasi*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.21107/ilkom.v10i1.1840>
- Rianto, R. D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. In Dr. Dedi Rianto Rahadi. PT Penerbit IPB Press. tunggalmendiiri.cv@gmail.com
- Shrivastava, R. (2019). Role of Hris in Redefining Hr Maneuvers. *Challenges and Opportunities in Social Sciences ...* https://www.researchgate.net/profile/Bhuvanesh-Sharma-3/publication/337927350_UNDERSTANDING_SHOPPER_BEHAVIOR_AND_EVALUATION_OF_CUSTOMER_EXPERIENCE_AT_MODERN_RETAIL_FORMATS_WITH_REFERENCE_TO_RELIANCE_RETAIL/links/5df466e04585159aa47bfe33/UNDERSTANDING-SHOP
- Siregar, A. P., Raya, A. B., Nugroho, A. D., Indana, F., Prasada, I. M. Y., Andiani, R., Simbolon, T. G. Y., & Kinasih, A. T. (2020). Upaya Pengembangan Industri Batik di Indonesia. *Dinamika Kerajinan Dan Batik: Majalah Ilmiah*, 37(1), 374833. <https://doi.org/10.22322/dkb.v37i1.5945>
- Sulochana, K., & Sajeewanie, T. (2017). The Impact of HRIS on HRM Effectiveness: A Study in Large Scale Group of Company in Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 3(1).

- <https://doi.org/10.31357/hrmj.v3i1.2937>
- Syed Shaharuddin, S. I., Shamsuddin, M. S., Drahman, M. H., Hasan, Z., Mohd Asri, N. A., Nordin, A. A., & Shaffiar, N. M. (2021). A Review on the Malaysian and Indonesian Batik Production, Challenges, and Innovations in the 21st Century. *SAGE Open*, 11(3), 21582440211040130. <https://doi.org/10.1177/21582440211040128>
- Valcik, N. A., Sabharwal, M., & Benavides, T. J. (2021). The History and Evolution of HRIS. *Human Resources Information Systems: A Guide for Public Administrators*, 19–32. https://doi.org/10.1007/978-3-030-75111-1_2
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. In *Kelola: Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2). Airlangga university press.
- Wong, A. P., Setiawan, A., & Dewi, L. P. (2022). *Website Human Resource Information System Dengan Fitur Pengukuran Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Deus Digital Transformasi Universal*. *Jurnal Infra*, 10(2), 363–369.
- Wulandari Ari. (2011). *Batik Nusantara: Makna Filosofis, Cara Pembuatan, dan Industri Batik* - Ari Wulandari - Google Buku. Penerbit Andi. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=mm13EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=batik&ots=fEnwRbbI7u&sig=Yhph9dLQrUniwuUp7zDD3BjQRLQ&redir_esc=y#v=onepage&q=batik&f=false
- Zafar, H., Randolph, A., & Martin, N. (2017). Toward a More Secure HRIS: The Role of HCI and Unconscious Behavior. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 9(1), 59–74. <https://doi.org/10.17705/1thci.00089>