

THE AGE
OF
Digital



SPADA INDONESIA
Sistem Pembelajaran Online



Kampus
Merdeka
INDONESIA 2020

SISTEM INFORMASI SDM



MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

STIE PGRI DEWANTARA
JOMBANG



BAB VIII

SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

8.1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kombinasi kemampuan mental dan fisik seseorang, menurut Gomes (2000), dan Hasibuan (2002). Perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh genetika dan lingkungannya, sedangkan motivasi kerjanya adalah keinginan untuk memenuhi keinginannya sendiri.

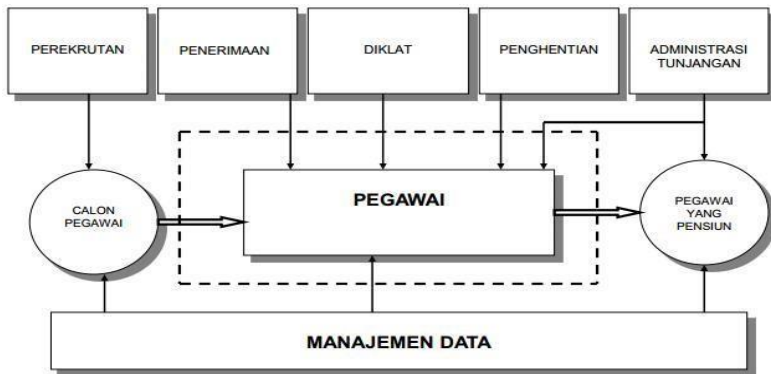
8.2 PENGERTIAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Sistem informasi sumber daya manusia, juga dikenal sebagai HRIS, adalah sistem yang menyediakan informasi tentang sumber daya manusia perusahaan. Menurut Prof. Dr. Hj. Soedarmayanti, M.Pd., APU (2007), sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem yang terintegrasi yang menyediakan informasi yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan mengenai sumber daya manusia dan mendukung proses pengambilan keputusan dengan membantu membuat keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia adalah hasil dari interaksi atau pertemuan antara ilmu manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi. Informasi yang disediakan termasuk informasi tentang kebutuhan organisasi terhadap karyawan, perekrutan karyawan, data karyawan, dan pengelolaan karyawan selama mereka bekerja untuk organisasi tersebut.

Adapun kegiatan-kegiatan utama dari sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. **Perekrutan dan penerimaan.** Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yang adalah proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk posisi tertentu yang tersedia di perusahaan.

2. **Pendidikan dan pelatihan.** Pendidikan dan pelatihan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas sumber daya manusia perusahaan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan meningkatkan kualitas mereka.
3. **Manajemen data.** Manajemen data adalah suatu kegiatan pengolahan data yang berhubungan dengan pegawai dan memproses data tersebut sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi semua yang membutuhkan.
4. **Penghentian dan administrasi tunjangan.** Semua tindakan pemutusan hubungan kerja di luar perusahaan diawasi oleh kegiatan penghentian. Ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti kontrak berakhir, pensiun, kematian, atau kesalahan yang menyebabkan pemecatan pegawai. Namun, administrasi tunjangan adalah tugas perusahaan untuk mengawasi tunjangan yang harus diberikan kepada karyawan yang masih bekerja dan yang sudah pensiun.



Gambar 8.1 Alur Sumber Data Personil

8.3 MODEL SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Komponen Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terdiri dari:

8.3.1 Subsistem *Input* Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.

Data-data yang diperoleh berasal dari berbagai sumber, yaitu: a) Sumber Internal dan b) Sumber Eksternal.

A. Sumber Internal Meliputi:

- 1. Sistem informasi akuntansi.** Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem dalam sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk penyiapan informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi yang berguna bagi semua pemakai baik di dalam maupun di luar perusahaan. Hal ini meliputi:
 - Data Personel. Data Personil relatif lebih permanen dan bersifat non-keuangan. Contoh : Nama pegawai, jenis kelamin, tanggal lahir, pendidikan, dan lain-lain.
 - Data Keuangan. Data keuangan bersifat keuangan dan cenderung dinamis. Contoh : Upah per-jam, gaji per-bulan, pendapatan kotor saat ini dan pajak penghasilan tahun berjalan
- 2. Sistem penelitian sumber daya manusia.** Sistem ini bertugas mengumpulkan data melalui kegiatan penelitian khusus seperti:
 - Penelitian Sukses. Melakukan penelitian apakah seorang pegawai telah berhasil mencapai kesuksesan dalam bidangnya.
 - Analisis dan Evaluasi Jabatan. Melakukan penelitian apakah seorang pegawai telah melaksanakan tanggung jawab ataupun tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan masing-masing.
 - Penelitian Keluhan. Mengumpulkan data-data berupa keluhan para pegawai tentang pekerjaan mereka agar pegawai tersebut bisa bekerja dengan lebih maksimal dan tidak mengalami kebosanan.

B. Sumber Eksternal Meliputi:

- 1. Subsistem intelijen sumber daya manusia.** Sistem yang bertanggung jawab menjelaskan cara mengumpulkan data dari pihak luar perusahaan, terutama yang berkaitan dengan informasi yang diperlukan. Ini termasuk:
 - Intelijen Pemerintah. Pemerintah menyediakan data dan informasi yang membantu perusahaan mengikuti berbagai peraturan ketenagakerjaan.
 - **Intelijen Pemasok.** Mencakup perusahaan seperti perusahaan asuransi, yang memberikan employee benefit

dan lembaga penempatan lulusan universitas serta agen tenaga kerja yang berfungsi sebagai sumber pegawai baru.

- **Intelijen Serikat Pekerja.** Serikat pekerja memberikan data dan informasi yang digunakan dalam mengatur kontrak kerja antara serikat pekerja dan perusahaan.
- **Intelijen Masyarakat Global.** Informasi yang diberikan oleh masyarakat global menjelaskan sumber daya lokal seperti informasi, perumahan, dan pendidikan. Informasi ini digunakan untuk merekrut karyawan lokal, nasional, dan internasional, dan untuk mengintegrasikan karyawan yang ada ke dalam komunitas lokalnya.
- **Intelijen Masyarakat Keuangan.** Memberikan data dan informasi ekonomi yang digunakan dalam perencanaan personal.
- **Intelijen Pesaing.** Beberapa bisnis melihat pesaing mereka sebagai kandidat karyawan baru, dan mereka mengumpulkan informasi tentang praktik personalia pesaing dan mungkin informasi tentang individu yang berpotensi dipekerjakan.

8.3.2 *Database Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*

Subsistem input sistem informasi sumber daya manusia mengumpulkan data dan memasukkannya ke dalam suatu database yang dirancang oleh perusahaan untuk diproses lebih lanjut untuk menghasilkan informasi yang lebih berguna. Data sistem informasi sumber daya manusia mencakup informasi tentang pegawai selain individu dan organisasi di luar perusahaan yang mempengaruhi arus personel. Database SDM lingkungan terdiri dari lima (lima) kategori:

1. Database perusahaan pencari eksekutif,
2. Database universitas,
3. Database agen tenaga kerja,
4. Database akses umum, bank pekerjaan perusahaan.

Adapun isi database, yaitu:

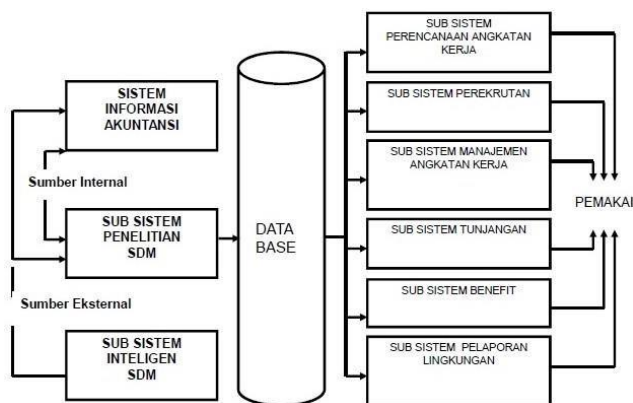
1. data pegawai dan
2. data non pegawai.

8.3.3 Subsistem Output Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Data-data yang telah diubah menjadi informasi kemudian dimanfaatkan oleh beberapa subsistem. Output sistem informasi sumber daya manusia, yaitu:

1. **Sub sistem angkatan kerja.** Hal ini termasuk segala sesuatu yang dilakukan oleh manajemen untuk menentukan kebutuhan karyawan di masa depan di bagan organisasi, peramalan gaji, dan analisis atau evaluasi kerja.
2. **Sub sistem perekrutan.** Hal ini termasuk melakukan perekrutan karyawan baru. Perusahaan membawa karyawan baru ke dalam perusahaan melalui 2 (dua) cara yaitu : 1) Penelusuran Pelamar, 2) Pencarian Internal. Penelusuran pelamar lebih banyak dipraktekkan daripada pencarian internal untuk menemukan calon pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. **Sub sistem manajemen angkatan kerja.** Perusahaan dapat menggunakan aplikasi untuk mengetahui usaha pengembangan angkatan kerja yang sudah dilakukan melalui : 1) Aplikasi Penilaian Kinerja, 2) Aplikasi Pelatihan, 3) Aplikasi Pengendalian Posisi, 4) Aplikasi Relokasi, 5) Aplikasi Keahlian/Kompetensi, 6) Aplikasi Sukses, 7) Aplikasi Pendisiplinan
4. **Sub sistem kompensasi.** Subsistem Kompensasi merupakan subsistem yang paling banyak dilakukan (80% kegiatan SDM), yaitu melakukan proses penggajian. Sejumlah aplikasi untuk subsitem ini, yaitu: 1) Aplikasi Peningkatan Penghargaan, 2) Aplikasi Gaji, 3) Aplikasi Kompensasi Eksekutif, 4) Aplikasi Insentif Bonus, 5) Aplikasi Kehadiran.
5. **Sub sistem tunjangan.** Subsistem Tunjangan memberikan paket tunjangan baik bagi pegawai yang masih bekerja maupun yang telah pensiun. Banyak faktor yang membuat subsistem ini rumit dan sulit dilakukan, seperti kinerja, lama bekerja, kreatifitas, dan adanya inovasi terbaru dari pegawai yang memungkinkan mereka untuk memilih sendiri berapa banyak tunjangan yang mereka terima.
6. **Sub sistem pelaporan lingkungan.** Subsistem Pelaporan Lingkungan ditunjukkan untuk memenuhi tanggung jawab kepada pihak yang berkepentingan diluar perusahaan. Hal ini

berkaitan dengan catatan dan analisis pelaporan, peningkatan serikat pekerja, catatan kesehatan, bahan/limbah beracun, dan keluhan.



Gambar 8.2: Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

8.4 Manfaat Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Manfaat sistem informasi sumber daya manusia pada hakikatnya adalah untuk mempercepat dan mempermudah fungsi departemen sumber daya manusia dalam melakukan kegiatannya atau dalam memberikan pelayanan kepada departemen yang lain tentang masalah ketenagakerjaan. Penyelenggaraan sistem informasi sumber daya manusia berbasis kepada penggunaan komputer sudah tidak dapat dihindari. Berbagai aktivitas perencanaan, penerimaan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan yang serius dari semua pihak khususnya oleh pengelola sumber dayamanusia.

8.5 SIMPULAN

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) menjadi tulang punggung dalam pengelolaan karyawan modern. Dengan SISDM, perusahaan dapat mengoptimalkan proses rekrutmen, pengembangan karir, hingga pengelolaan kinerja karyawan. Selain itu, SISDM juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih data-driven, sehingga perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.