

BAB 13

SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUASIA

A. Capaian Pembelajaran

Setelah mengikuti materi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ini, mahasiswa mampu:

1. Menguraikan terkait pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia
2. Menguraikan terkait fungsi dan manfaat Sistem Informasi Sumber Daya Manusia
3. Menguraikan terkait komponen Sistem Informasi Sumber Daya Manusia
4. Menyimpulkan contoh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan baik

B. Materi

1. Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Salah satu sistem informasi manajemen yang sangat penting adalah sistem informasi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) menggabungkan bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan bidang teknologi informasi. Sistem ini menggabungkan manajemen sumber daya manusia, suatu bidang ilmu yang utamanya menggunakan teknologi informasi untuk tugas-tugas manajemen sumber daya manusia, seperti

perencanaan dan pengembangan sistem pemrosesan data melalui proses yang terstruktur dan terstruktur dalam aplikasi ERP (Enterprise Resource Planning).

Secara umum, perencanaan sumber daya perusahaan bertujuan untuk menggabungkan informasi dari berbagai aplikasi ke dalam satu sistem basis data. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebelum merancang dan membuat sistem informasi sumber daya manusia, antara lain:

- a. Informasi apa yang tersedia dan apa yang dibutuhkan tentang karyawan organisasi?
- b. Untuk tujuan apa informasi ini diperlukan?
- c. Siapa yang memerlukan informasi ini?
- d. Selain itu, kapan dan seberapa sering informasi ini diperlukan?

Menurut Gomes (2000), sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi, yang mencakup semua orang yang terlibat dalam aktivitas. Menurut Hasibuan (2002), sumber daya manusia adalah kombinasi kemampuan mental dan fisik seseorang. Perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh genetika dan lingkungannya, sedangkan motivasi kerjanya adalah keinginan untuk memenuhi keinginannya sendiri.

Sistem informasi sumber daya manusia (HRIS), juga dikenal sebagai sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS), adalah sistem yang menyediakan informasi tentang sumber daya manusia perusahaan. HRIS adalah sistem informasi yang membantu manajer dalam fungsi SDM. (MC leod:44)

Fungsi ini sebelumnya dikenal sebagai fungsi departemen personalia, tetapi sekarang disebut fungsi SDM untuk menunjukkan bahwa karyawan organisasi adalah sumber daya keuangan yang sangat penting. Menurut Jogiyanto HM (2005: 249).

Sistem informasi sumber daya manusia dapat digunakan untuk:

- a. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia;
- b. Kesetaraan dan pekerjaan karyawan; Pengembangan sumber daya manusia;
- c. Kompetensi serta manfaat kesehatan,
- d. Perlindungan dan Keamanan
- e. Hubungan antara karyawan dan karyawan

Komponen informasi yang harus disiapkan untuk Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, sama halnya dengan bidang lain, adalah

- a. *Timely* (tepat waktu)
- b. *Accurate* (akurat)
- c. *Concise* (ringkas)
- d. *Relevant* (relevan)
- e. *Complete* (lengkap)

2. Fungsi dan Manfaat Sistem Informasi SDM

Terdapat 2 (dua) tujuan utama sistem informasi sumber daya manusia (SISDM dalam organisasi yaitu:

- a. Untuk meningkatkan efisiensi, dimana data karyawan dan aktivitas sumber daya manusia digabungkan menjadi satu

agar supaya lebih strategis dan berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia.

- b. Ditinjau dari manfaatnya sistem informasi sumber daya manusia mempunyai manfaat dalam organisasi yaitu otomatis dalam sistem penggajian dan aktivitas tunjangan. Dengan sistem informasi sumber daya manusia, catatan waktu karyawan dimasukkan dalam sistem, dan pengurangan yang sesuai dan penyesuaian karyawan lainnya akan tercermin dalam pengecekan gaji terakhir.

Dengan perkembangan teknologi yang ada, tentunya akan ada banyak sekali manfaat yang bisa dirasakan oleh perusahaan bila menggunakan teknologi sistem informasi SDM. Manfaat tersebut bisa dirasakan oleh para karyawan dan juga perusahaan.

Berikut ini adalah manfaat diterapkannya sistem informasi SDM:

- a. **Meningkatkan Efisiensi**

Diterapkannya teknologi dalam suatu sistem tentunya mampu meningkatkan sisi efisiensi perusahaan, baik itu dari sisi performa hingga waktu prosesnya akan lebih cepat dan juga mudah, seperti proses pengajuan cuti ataupun jadwal keluar untuk tim sales, semuanya bisa dilakukan oleh aplikasi. Seluruh hal tersebut sudah dibuat secara otomatis, sehingga akan memudahkan tim HR perusahaan

- b. **Manajemen Data**

Dengan menggunakan sistem informasi SDM, maka tim HR sudah tidak perlu lagi menyimpan ribuan data berkas secara

manual dan pusing-pusing dalam mencarinya. Seluruh data tersebut tersimpan di satu tempat, sehingga akan lebih mudah untuk dilacak dan diperbarui.

c. **Meningkatkan Produktivitas**

Bila perusahaan sudah berhasil memangkas waktu dalam seluruh urusan yang sifatnya manual, maka karyawan pun bisa melakukan pekerjaan lainnya atau bisa lebih fokus dalam menerapkan strategi demi mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga bisa lebih fokus dalam menjalankan pelatihan sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerjaannya.

Setidaknya terdapat empat kegiatan utama yang merupakan fungsi dari sistem informasi SDM, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. **Perekrutan dan Penerimaan SDM (*Recruiting and Hiring*)**

Dengan adanya sistem ini, maka tim HR akan terbantu dalam mengorganisasikan perolehan data pada proses perekrutan karyawan baru. Tim HR tentunya harus mampu mengikuti tren terbaru terkait peraturan pemerintah yang bisa berdampak pada praktik ketenagakerjaan dan menginformasikannya ke pihak manajemen agar mampu menyesuaikan kebijakan yang berlaku

b. **Pendidikan dan Pelatihan (*Learning and Training*)**

Ketika seseorang bekerja dalam suatu perusahaan dengan waktu tertentu, maka tim HR bisa mengatur seluruh program pelatihan dan pendidikan yang diperlukan agar tingkat pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan tersebut

meningkat, serta memberikan dampak positif untuk perusahaan dan karyawan tersebut.

c. **Manajemen Data**

Tim HR bisa menyimpan seluruh data yang berkaitan dengan karyawan dan memprosesnya agar bisa menjadi informasi yang diperlukan untuk penggunaannya.

d. **Pemutusan Hubungan Kerja dan Administrasi Tunjangan**

Seorang karyawan yang bekerja pada suatu instansi perusahaan pasti akan menerima paket tunjangan. Nominalnya akan diberikan berdasarkan ketentuan perusahaan serta performa karyawan, baik itu dari pekerjaan, kehadiran, dll. Seluruh informasi ini bisa diperoleh dengan menggunakan sistem informasi SDM.

3. Komponen Sistem Informasi SDM

Sistem input dan output SDM dan database SDM adalah bagian dari Komponen sistem informasi SDM.

a. **Sistem input sumber daya manusia**

Sistem ini terdiri dari tiga bagian yaitu dua bagian untuk mendapatkan data internal dan satu bagian untuk mendapatkan data eksternal.

- 1) Sumber data internal dapat terdiri dari dua bagian yaitu:
 - a) Informasi keuangan yang dapat diperoleh dari database akuntansi Data akuntansi untuk HRIS disediakan oleh SIA, atau Sistem Informasi Akuntansi. Akibatnya, database HRIS memiliki gambaran yang lengkap tentang sumber daya personil, baik keuangan

maupun non-keuangan. Upah per jam, gaji bulanan, pendapatan kotor saat ini, dan pajak penghasilan tahun berjalan adalah beberapa elemen akuntansi. Untuk HRIS, data akuntansi disediakan oleh SIA, sehingga database memiliki gambaran lengkap tentang sumber daya personil, baik keuangan maupun non-keuangan. keterlibatan sumber daya manusia dalam aplikasi penggajian melalui penyediaan proses dan data pendukung untuk SIA.

b) Data sumber daya manusia non-keuanagan dapat diperoleh melalui penelitian SDM. Sistem penelitian sumber daya manusia berfungsi untuk mengumpulkan data melalui proyek penelitian khusus.

Contohnya:

- Penelitian Suksesi (*Succession Study*) dilakukan untuk mengidentifikasi orang-orang dalam perusahaan yang merupakan calon bagi posisi yang akan tersedia. Mungkin seseorang kepala departemen akan pensiun, dan manajemen puncak ingin mengetahui siapa yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan itu,
- Analisis dan Evaluasi Jabatan (*Job Analysis and Evaluation*) mempelajari setiap jabatan dalam suatu area untuk menentukan lingkup dan mengidentifikasikan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan,

➤ Penelitian Keluhan (*Grievance Studies*) membuat tindak lanjut atas keluhan yang disampaikan pegawai untuk berbagai alasan. Data dari riset ini umumnya diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan responden survey daftar pertanyaan. Data riset ini misalnya adalah data yang diperoleh dari studi suksesi, harapan karyawan, *job analysis*, kebutuhan tenaga kerja, identifikasi pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, keluhan karyawan dan sebagainya.

2) Sumber data eksternal disebut dengan *human resource intelligent data*. Sistem ini mengumpulkan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan luar perusahaan. Elemen lingkungan yang menyediakan data ini meliputi:

a) Intelijen Pemerintah.

Pemerintah menyediakan data dan informasi yang membantu perusahaan mengikuti berbagai peraturan ketenagakerjaan. Data pemerintah berupa aturan-aturan pemerintah tentang ketenagakerjaan misalnya upah minimum regional dan tunjangan hari raya.

b) Intelijen Pemasok.

Pemasok mencakup perusahaan seperti perusahaan asuransi, yang memberikan tunjangan pegawai, dan lembaga penempatan lulusan universitas serta agen tenaga kerja yang berfungsi sebagai sumber pegawai baru. Para pemasok ini menyediakan data dan

informasi yang memungkinkan perusahaan melaksanakan fungsi perekrutan dan penerimaan. Sumber data lulusan universitas dapat dilakukan dengan menghubungkan system informasi SDM dengan situs alumni universitas-universitas yang ada. Sumber data bursa tenaga kerja dapat diperoleh dari agen-agen penyedia tenaga kerja

c) Intelijen Serikat Pekerja.

Serikat pekerja memberikan data dan informasi yang digunakan dalam mengatur kontrak kerja antara serikat pekerja dan perusahaan. Data serikat pekerja yang dibutuhkan misalnya kontrak-kontrak kerja dengan serikat pekerja.

d) Intelijen Masyarakat Global.

Sumber daya lokal seperti perumahan, pendidikan, dan rekreasi dijelaskan oleh masyarakat global. Informasi ini digunakan untuk merekrut karyawan lokal, nasional, dan internasional, dan untuk mengintegrasikan karyawan yang ada ke dalam komunitas lokalnya.

e) Intelijen Masyarakat Keuangan.

Masyarakat keuangan memberikan data dan informasi ekonomi yang digunakan dalam perencanaan personal.

f) Intelijen Pesaing.

Sering terjadi perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam industri tertentu yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan

khusus, seperti industri komputer. Beberapa perusahaan melihat pesaing mereka sebagai sumber pegawai baru yang baik, dan mereka mengumpulkan informasi tentang praktik personalia pesaing dan mungkin informasi tentang individu yang berpotensi untuk direkrut.

b. Sistem output sumber daya manusia

Sistem output sumber daya manusia terdiri dari antara lain:

1) Bentuk dasar output

Pemakai HRIS biasanya menerima hasil dalam bentuk laporan rutin dan jawaban atas pertanyaan database. Beberapa aplikasi menggunakan model matematika, dan beberapa menggunakan sistem pakar.

2) Perangkat lunak HRIS

Perangkat lunak sistem output yang digunakan oleh perusahaan HRSP kadang-kadang berbentuk siap pakai (prewritten) yang dibeli dari pemasok perangkat lunak, atau kadang-kadang dikembangkan sendiri oleh perusahaan. Lebih banyak perangkat lunak pesanan (custom) dikembangkan oleh sumber daya manusia dan jasa informasi daripada SDM atau jasa informasi sendiri, dan sedikit yang dikembangkan oleh perusahaan luar.

Terdapt 6 (Enam) macam kelompok *output* dapat dihasilkan oleh sistem informasi sumber daya manusia, yaitu;

1) Informasi-informasi tentang perencanaan tenaga kerja.

Merupakan informasi yang dibutuhkan oleh para manajer senior untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja mereka baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini termasuk informasi tentang perencanaan tenaga kerja dan analisis perputaran tenaga kerja.

- 2) Informasi tentang pengadaan tenaga kerja atau rekrutmen

Merupakan informasi yang diperlukan untuk pengadaan tenaga kerja internal dan eksternal, termasuk informasi tentang pasar tenaga kerja, penjadwalan wawancara, perekrutan, dan analisis rekrutmen.

- 3) Informasi-informasi tentang pengelolaan tenaga kerja.
Merupakan informasi yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan. Informasi termasuk informasi tentang pelatihan, penilaian atau evaluasi pekerjaan, pengakuan keahlian, karir, relokasi jabatan, suksesi, dan kedisiplinan. Ini adalah subsistem terbesar dengan tujuh aplikasi.

- 4) Informasi-informasi tentang kompensasi

Meliputi informasi tentang penggajian dan kompensasinya yang meliputi kehadiran dan jam kerja, perhitungan gaji dan bonus, analisis kompensasi dan perencanaan kompensasi.

- 5) Informasi-informasi tentang *benefit* yang diterima oleh karyawan.

Benefit dan komepensasi berbeda. Jika karyawan menerima manfaat tambahan seperti dana pensiun, kompensasi akan memberi mereka lebih banyak insentif yang terkait dengan kinerja mereka. Pensiun di perusahaan dapat berupa definisi kontribusi (perusahaan member kontribusi, seperti menambah 10% dari gaji untuk tambahan pensiun yang diberikan langsung ke karyawan) atau definisi keuntungan (perusahaan menyediakan dana setiap bulan untuk disimpan di dana pensiun dan diberikan kepada karyawan ketika mereka pensiun) atau profit sharing (karyawan menerima persentasi dari laba perusahaan).

6) Informasi-informasi tentang lingkungan kerja.

Informasi ini berkaitan dengan keluhan, kecelakaan, kesehatan, dan lingkungan kerja karyawan. Beberapa aplikasi ini memungkinkan perusahaan untuk melaporkan kebijakan, praktik personalia, dan HRIS kepada pemerintah.

c. Database sumber daya manusia

Karena banyaknya peraturan pemerintah dan berbagai manfaat yang tersedia, peningkatan kompleksitas masalah yang berhubungan dengan personil membuat penyimpanan data di komputer sangat penting. Dalam hal isi, lokasi, dan manajemen pemasukan data, ada banyak pilihan untuk database SDM berbasis komputer.

1) Isi database

HRIS dapat berisi data yang menjelaskan tidaknya pegawai, tetapi juga organisasi dan perorangan di lingkungan perusahaan. Elemen-elemen lingkungan mempengaruhi sumber daya manusia dalam beberapa cara.

- Data pegawai, kebanyakan database berisi data yang berhubungan dengan pegawai perusahaan yang ada
- Data non-pegawai, ketika diminta untuk menjelaskan data non-pegawai dalam database mereka

2) Lokasi database

Dalam perusahaan HRSP, sebagian besar database HRIS ditempatkan pada komputer sentral perusahaan, tetapi yang lain berada di SDM, pada divisi operasi lain, dan diluar pusat pelayanan.

3) Perangkat lunak manajemen

Untuk efektifitas dan efisiensi sistem, pada aplikasi HRIS harus diterapkan konsep database manajemen sistem (DBMS) untuk mengelola database HRIS

4. Contoh Aplikasi Sistem Informasi SDM

Sebelum mengetahui contoh aplikasi HRIS terbaik, maka harus mengenal dulu tentang aplikasi ini. Sebagaimana telah disebutkan di atas, Aplikasi HRIS adalah perangkat lunak atau aplikasi yang berfungsi untuk mengelola aktivitas manajemen SDM dengan lebih efisien.

Berbagai aktivitas termasuk penggajian karyawan, pembayaran pajak penghasilan, pencatatan absensi kehadiran dan aplikasi cuti karyawan, serta evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cepat, Karena sistem digital pada aplikasi HRIS telah terintegrasi dan diolah secara terpusat.

Pemusatan dan pengolahan data yang terintegrasi ini yang membuat banyak aktivitas dapat dioptimasi dan mengurangi kegiatan penginputan yang berulang. HRIS juga dapat diintegrasikan dengan beberapa modul atau aplikasi lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga membentuk sistem aplikasi *Enterprise Resource Planning* yang komprehensif.

Dengan demikian tidak hanya bagian SDM saja yang akan menjadi lebih efisien, namun proses bisnis dalam perusahaan secara umum pun akan menjadi lebih baik. Jenis HRIS bermacam-macam. Ada yang berbentuk aplikasi *on-premise*, ada juga yang berbentuk perangkat lunak berbasis *website (cloud)*. Hal ini harus dipertimbangkan ketika memilih aplikasi HRIS, karena akan menimbulkan konsekuensi atas penggunaan sumber daya perusahaan.

Berikut adalah beberapa contoh aplikasi HRIS terbaik yang penggunaannya tersebar di seluruh dunia:

a. AskaraHR

- AskaraHR membantu departement SDM mengelola administrasi kepegawaian, laporan cuti pegawai, laporan keterlambatan dan kehadiran pegawai, performa pegawai, dan perhitungan gaji pegawai.
- AskaraHR membantu departemen personalia mengurangi pekerjaan administrasi pegawai dan memantau kinerja pegawai.
- AskaraHR meningkatkan efisiensi perusahaan dalam pengelolaan dokumen pegawai, mengurangi penggunaan kertas, meningkatkan komunikasi antara pegawai, dan mempermudah kinerja pegawai dalam hal administrasi HRD.
- Aplikasi memiliki berbagai fitur antara lain pengaturan cuti pegawai, manajemen kehadiran dan ketidakhadiran pegawai, modul pelatihan pegawai, klaim pengeluaran pegawai, perhitungan gaji, dll.
- AskaraHR didesain dengan tampilan yang sangat memudahkan untuk dioperasikan sehingga pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi

b. Talenta

- Talenta cocok untuk digunakan sejak skala bisnis kecil sampai skala bisnis perusahaan besar.

- Dengan kata lain, dapat menggunakan aplikasi ini sejak dini dan kemudian menyesuaikannya seiring perkembangan skala bisnis perusahaan.
- Aplikasi yang berbasis di Indonesia ini berbasis *cloud*, dan dapat digunakan di gawai karyawan yang berbasis android secara mandiri.
- Fitur yang disediakan oleh aplikasi ini cukup lengkap, meliputi fitur utama seperti aplikasi payroll, perhitungan lembur, manajemen waktu pegawai, cara absensi online berbasis android dan web, pendokumentasian master file
- Fitur pendukung yang tak kalah penting seperti pemantauan kesehatan pegawai, pengajuan benefit karyawan, fitur payroll disbursement juga tersedia dalam aplikasi ini

c. Bitrix24

- Bitrix24 versi gratis memiliki beberapa fitur HR seperti seperti jejaring sosial pribadi, bagan absensi, kalender bersama, manajemen dokumen, penyimpanan resume, portal karyawan, permintaan cuti, perencanaan beban kerja karyawan, tugas dan manajemen proyek, dan lain-lain.
- Sementara integrasi dengan software HR penting lainnya seperti aplikasi payroll hanya dapat dilakukan dalam versi *self hosted*

- Penyedia aplikasi ini berbasis di Amerika Serikat.

d. iSolved

- Aplikasi iSolved adalah salah satu contoh aplikasi hris terbaik yang cocok untuk skala bisnis kecil sampai dengan menengah.
- Fitur penting yang dimiliki oleh aplikasi ini adalah fitur pengaturan jam kerja, perhitungan lembur, pengajuan cuti serta perhitungan gaji.
- Aplikasi ini belum dapat mengakomodasi kebutuhan pencatatan absensi online, dan belum dapat digunakan pada gawai android.
- Penyedia aplikasi ini berbasis di Amerika Serikat.

e. HRweb

- Aplikasi HRweb cocok untuk skala bisnis kecil.
- Fitur yang disediakan cukup lengkap dari manajemen kompensasi, manajemen kinerja, pengaturan waktu dan kehadiran karyawan, rekrutmen, dll.
- Berlokasi di Amerika Serikat, aplikasi ini dibandrol dengan harga \$39.95 per bulan per pengguna, namun juga memiliki versi gratis dan trial. Penyedia aplikasi ini berlokasi di Amerika Serikat.

f. TimeTrax

- Aplikasi TimeTrax cocok untuk digunakan dalam start-up, bisnis skala kecil, menengah sampai ke perusahaan besar.
- Fitur yang disediakan cukup lengkap dari proses rekrutmen hingga penilaian kinerja serta manajemen biaya lapangan.
- Kelebihan lain dari aplikasi ini adalah adanya dashboard yang memudahkan pemilik usaha untuk melihat pencapaian kinerja secara *real time*.
- Penyedia aplikasi ini berbasis di Pakistan

C. Latihan

1. Bagaimana kedudukan Sistem Informasi SDM dalam perusahaan?
2. Apa manfaat serta fungsi dari Sistem Informasi SDM yang saudara ketahui? Sebutkan dan jelaskan secara singkat!
3. Seberapa besar pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap perkembangan sebuah perusahaan?
4. Pada perusahaan keluarga cenderung terjadi nepotisme dalam hal penerimaan karyawan, apa yang akan terjadi pada sistem informasi manajemen sedangkan perekrutan karyawan hanya didasarkan atas silsilah keluarga?
5. Dalam sistem informasi sumber daya manusia terdapat kegiatan utama salah satunya manajemen data khususnya manajemen data yang berhubungan dengan SDM. Menurut

analisis kalian, manajemen yang seperti apa yang mampu memproteksi data SDM yang ada pada perusahaan?

D. Referensi

<https://www.talenta.co/blog/contoh-aplikasi-hris-terbaik/>

<https://askarsoft.com/aplikasi-departement-sdm/>