



ANALISA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM PADA PERUSAHAAN JASA

Aryanto Nur¹, Ravael Yehezkiel²

¹Fakultas Teknik Informatika, Universitas Binasarana Informatika

²Mahasiswa Pascasarjana Sistem Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika

¹aryantonur@gmail.com, ²ravaelyhz@gmail.com

Abstrak

Sistem Informasi Sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang menyediakan beberapa informasi kepada para manajer suatu perusahaan atau instansi dan mengenai Sumber Daya Manusia pada perusahaan serta mengilustrasikan manajemen pada Sumber Daya Manusia dapat menggunakan beberapa format tertentu untuk membantu perusahaan atau instansi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Human Resources (HR). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang di sebut HRIS yang merupakan singkatan dari *Human Resources Information System* pada pengelolaan transaksi menyediakan input data, seperti subsistem untuk menjalankan beberapa studi khusus dan kecerdasan sumber daya manusia untuk mengumpulkan data-data pada suatu organisasi, perusahaan ataupun instansi dengan cara menghubungkan isu-isu seputar Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia itupun menurut Gomes ialah salah satu sumber yang ada pada suatu organisasi atau kelompok dengan meliputi semua orang yang akan melakukan suatu aktivitas pada organisasi atau kelompok tersebut dengan memberikan kontribusi bagi suatu organisasi guna mencapai suatu tujuan yang ingin di capai setiap sistem dalam HRIS memberikan aspek tertentu dari manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pencarian tenaga kerja, pengaturan pada target, kompensasi pada karyawan, peningkatan kesejahteraan pada karyawan dan mempersiapkan laporan mengenai sumber daya manusia pada lingkungan suatu organisasi atau instansi tersebut

Kata Kunci: Sistem Informasi SDM, Human Resources, HRIS

Abstract

Human Resources Information System is a system that provides some information to managers of a company or agency and about Human Resources in the company and illustrates management in Human Resources can use several specific

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Kohesi.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Kohesi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



formats to assist companies or agencies in managing Human Resources (HR) and Human Resources (HR). Human Resources Management Information System (HRIS) or what is called HRIS which stands for Human Resources Information System on transaction management provides data input, such as subsystems to carry out several special studies and human resource intelligence to collect data on an organization, company or agency by connecting issues around Human Resources. Human Resources according to Gomes is one of the sources that exist in an organization or group by covering all people who will carry out an activity in the organization or group by contributing to an organization in order to achieve a goal to be achieved. each system in HRIS provides certain aspects of human resource management, namely planning, manpower search, setting targets, compensating employees, improving employee welfare and preparing reports on human resources within an organization or agency.

Keywords: *HR Information System, Human Resources, HRIS*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni serta ilmu untuk mengatur beberapa proses yang bermanfaat pada sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efisien, efektif, dan akurat lalu untuk mencapai suatu tujuan tersebut hasibuan (2017:10). Sumber Daya Manusia (SDM) juga terus di rasakan dengan salah satu aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan atau instansi. Karena SDM berperan sebagai pemberian ide-ide untuk mendorong kegiatan-kegiatan pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin di capai. Dengan demikian semakin baik Sumber Daya Manusia (SDM), semakin baik juga tingkat keberhasilan untuk perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatannya. Namun perusahaan dituntut pada kemajuan bisnis serta penggunaan teknologi dan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin canggih tetapi juga perlu di perhatikan dari SDM yaitu beberapa sebuah perusahaan memiliki aset berupa SDM yang memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi serta kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna mendapatkan SDM yang sangat berkualitas sangat dibutuhkan Sistem informasi SDM . dan untuk pihak manajemen pada pengambilan keputusan, baik itu dalam pencarian dan penyeleksian karyawan baru serta mengembangkan karyawan maupun penilaian kinerja karyawan di era digital dalam Mengelola Sumber daya Manusia (SDM) memerlukan pendekatan lebih efektif dan efisien. Transformasi digital pada sistem manajemen SDM dapat meningkatkan produktivitas, akurasi data, dan pengambilan keputusan berbasis informasi.



Gary(2016) Memberikan pernyataan bahwa Sistem Manajemen SDM merupakan satu rangkaian untuk memproses melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan dan menghadirkan hubungan kinerja, kesehatan serta keselamatan tenaga kerja dan sebagian besar pada penulis menyetujui bahwa untuk mengelola, melibatkan pelaksanaan memiliki lima fungsi dasar yaitu perencanaan, organisasi, penempatan staf, kepemimpinan dan mengendalikan. Menurut Bratton dan Gold (2017) mendefinisikan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sistem serta proses sesuatu untuk digunakan dalam mengelola karyawan pada organisasi dengan cara yang strategis agar mendapatkan dukungan guna mencapai tujuan suatu organisasi dan memberikan penilaian tambah bagi suatu instansi

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian berproses yang mencakup perolehan, latihan, penilaian, dan memberikan kompensasi untuk karyawan serta menjaga hubungan pekerjaan, kesehatan, keselamatan, dan keadilan (Gary, 2016).



Menurut Hasibuan (2017:10), SDM adalah aset yang memiliki kepentingan dalam suatu perusahaan, yang berperan dalam menggerakkan kegiatan perusahaan menuju pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan yang efektif dari SDM dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. SDM dianggap sebagai elemen strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Bratton & Gold, 2017). Pengelolaan SDM dengan baik akan memastikan pada karyawan yang kerja secara efisien dan efektif, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

Human Resources Information System (HRIS)

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia atau HRIS (*Human Resources Information System*) adalah sistem yang mendukung manajemen SDM melalui teknologi informasi (Rahman & Saudin, 2022). HRIS berfungsi untuk mengotomatisasi proses SDM, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, kompensasi, dan pelaporan, sehingga dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), HRIS juga membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis terkait SDM, dengan menyediakan data yang relevan dan terkini mengenai kinerja karyawan dan kebutuhan tenaga kerja. Implementasi HRIS memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan tenaga kerja di era digital.

Kebutuhan dan Tantangan Implementasi HRIS

Analisis kebutuhan informasi yang dilakukan oleh Laudon & Laudon (2020) menekankan pentingnya HRIS dalam menyediakan data yang dibutuhkan oleh berbagai level manajemen, termasuk informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja, kinerja karyawan, dan sejarah pelatihan. HRIS juga memainkan peran penting dalam mendukung sistem pengendalian manajemen

dengan menyediakan laporan dan analisis yang membantu manajer mengukur pencapaian karyawan.

Namun, tantangan dalam implementasi HRIS sering kali berkaitan dengan resistensi terhadap perubahan, adaptasi terhadap teknologi baru, dan integrasi sistem dengan infrastruktur yang sudah ada (Setiawan, 2016). Oleh karena itu, perencanaan yang matang dan pelatihan karyawan menjadi kunci keberhasilan penerapan HRIS di sebuah organisasi.

Transformasi Digital dalam MSDM

Transformasi digital dalam manajemen SDM memungkinkan peningkatan efisiensi dalam berbagai aspek operasional perusahaan, mulai dari perekrutan hingga manajemen kinerja (Brewster et al., 2022). Penggunaan HRIS juga memberikan keunggulan kompetitif dengan memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan SDM sesuai dengan perkembangan pasar tenaga kerja global yang semakin kompetitif.

Di era digital, pengelolaan SDM melalui HRIS tidak hanya mempermudah pengelolaan administrasi karyawan, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan analisis prediktif mengenai kebutuhan tenaga kerja di masa depan (Noe et al., 2020).

Perkembangan Teknologi HRIS di Dunia Digital

Di era digital, Kemajuan teknologi informasi Memiliki perkembangan dengan pesat dan mempengaruhi hampir semua aspek manajemen, termasuk manajemen SDM. Perkembangan HRIS tidak hanya sebatas pada otomatisasi proses administratif, tetapi juga meluas ke analitik SDM yang lebih canggih seperti *predictive analytics* dan *machine learning* untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Teknologi baru ini memungkinkan HRIS untuk membantu perusahaan memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengidentifikasi bakat potensial, serta meningkatkan pengalaman karyawan.

Selain itu, munculnya *cloud-based* HRIS juga mempermudah implementasi sistem ini di berbagai skala perusahaan, karena dapat diakses dari berbagai lokasi dan tidak memerlukan infrastruktur teknologi yang berat. Hal ini menjadikan HRIS lebih fleksibel dan terjangkau, terutama bagi perusahaan kecil dan menengah (Noe et al., 2020).

Studi Empiris Implementasi HRIS di Perusahaan



Banyak studi empiris telah dilakukan untuk mengevaluasi dampak implementasi HRIS terhadap kinerja perusahaan. Menurut penelitian Setiawan (2016), implementasi HRIS di perusahaan jasa di Indonesia menunjukkan peningkatan signifikan dalam efisiensi proses manajemen karyawan, terutama dalam hal perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja.



Penelitian ini juga menemukan bahwa HRIS membantu mengurangi kesalahan dalam pengelolaan data karyawan dan mempersingkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas administrasi SDM.

Namun, penelitian ini juga menyoroti tantangan dalam implementasi HRIS, seperti resistensi terhadap perubahan dari karyawan, serta keterbatasan dalam anggaran dan sumber daya teknologi, yang dapat menghambat proses digitalisasi SDM secara penuh (Setiawan, 2016). Studi ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan yang komprehensif dan dukungan manajemen dalam mengimplementasikan HRIS dengan sukses.

Tantangan dalam Implementasi HRIS

Meskipun HRIS menawarkan banyak manfaat, ada berbagai tantangan yang perlu diatasi selama implementasinya. Menurut penelitian Naibaho (2019), salah satu tantangan utama adalah penolakan dari karyawan yang merasa terganggu dengan perubahan yang disebabkan oleh sistem baru. Karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan teknologi baru atau merasa bahwa sistem ini akan memengaruhi keamanan pekerjaan mereka.

Selain itu, faktor biaya yang sering menghambat, terutama untuk perusahaan yang kecil sampai perusahaan menengah yang mungkin tidak memiliki anggaran yang cukup untuk membeli dan memelihara sistem HRIS yang kompleks (Laudon & Laudon, 2020). Oleh karena itu, diperlukan perencanaan yang baik, termasuk pelatihan karyawan dan manajer untuk memastikan penerimaan dan penggunaan yang efektif dari HRIS.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini dilakukan, dengan cara menggunakan metode kualitatif yang mengumpulkan data dan objek kali ini adalah data sekunder yang berupa kinerja sumber daya manusia di suatu perusahaan dengan menggunakan teknologi informatika. Penelitian kualitatif dengan cara memahami kenyataan yang terjadi di lapangan kerja yang mendalami secara detail melalui analisis dengan ini penelitian dapat memberikan penggambaran secara detail mengenai latar belakang, sifat-sifat, dan karakteristik pada SDA di suatu instansi atau perusahaan yang bisa dijadikan suatu hal yang umum.

Dengan ini Metode menjadi kesempatan yang bagus untuk melakukan proses analisa yang intensif serta mendalam mengenai beberapa unsur secara khusus dan terperinci terhadap SDA di suatu perusahaan. Metodologi penelitian adalah cara untuk memiliki strategi ilmiah guna mendapatkan data secara *real-time* dan valid. Sehingga metodologi ini digunakan dalam memahami, memecahkan serta mengantisipasi suatu masalah. Penelitian ini mencakup pendekatan kualitatif. Sugiyono (2015) penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kebutuhan utama pada *Human Resources Information System* (HRIS) pada perusahaan atau instansi jasa serta merancang sistem yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan tersebut serta mengumpulkan data-data sekunder tentang kinerja SDM pada perusahaan yang telah menggunakan teknologi sistem informasi



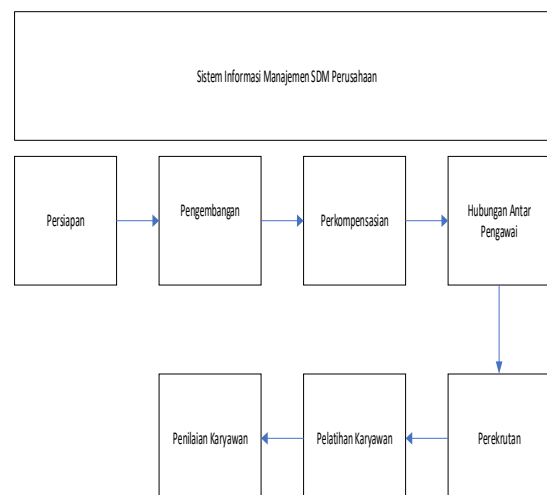
Sumber Daya Manusia

Manusia pada sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting untuk sebuah perusahaan atau organisasi, karena manusia memiliki bakat, keahlian pada suatu pekerjaan, pengetahuan serta pengalaman guna mencapai suatu tujuan tersebut pada organisasi atau perusahaan dan dalam mengelola SDM yang baik diperlukan sistem informasi manajemen untuk mengatur antar hubungan SDM yang dimiliki oleh individual secara efektif dan efisien serta dapat digunakan juga secara maksimal sehingga mencapai suatu tujuan di perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan itu pemahaman yang dasar serta menyeluruh atas manajemen SDM menjadi suatu yang didesak.

Kesadaran betapa pentingnya peranan manusia untuk sebuah organisasi dengan berkembang ketika produktif ternyata mempengaruhi daya saing suatu perusahaan (Yohana dan Suasana 2020) Sumber daya manusia menurut Noe dan Koleganya (2020) adalah semua orang yang memiliki pekerjaan pada suatu organisasi untuk memberikan kontribusi melalui keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan sikap mereka. SDM dianggap sebagai aset utama yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dikelola dengan baik Serta sumber daya manusia menurut Armstrong dan Taylor (2020) adalah sebagai orang-orang yang bekerja di organisasi, di mana mereka merupakan kekuatan utama dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM mencakup semua aspek yang dimiliki oleh individu, seperti bakat, keterampilan, dan pengalaman, yang berkontribusi terhadap produktivitas organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Brewster dan koleganya (2022) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem terintegrasi yang mengelola hubungan antara organisasi dan karyawan, dengan pendekatan global yang lebih luas yang mencakup keragaman budaya, praktik global, dan aspek hukum internasional. Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi tujuh, yaitu:





Brewster dan koleganya (2022) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem terintegrasi untuk mengelola hubungan antara organisasi dan karyawan, dengan pendekatan global yang lebih luas yang mencakup keragaman budaya, praktik global, dan aspek hukum. Kegiatan pada MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi tujuh, yaitu:

a. Persiapan

Kegiatan Persiapan pada MSDM juga meliputi beberapa kegiatan di antaranya kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan yang ada pada suatu organisasi dan tugas menugas yang dimiliki sebagai pemilik jabatan dalam lingkungan kerja. Selanjutnya sebagai landasan kegiatan yang dilakukan secara perencanaan SDM dengan memprediksi dan menentukan ketenagakerjaan untuk masa sekarang dan masa depan sebagai keahliannya.

b. Pengembangan

Pengembangan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan menjaga terjadinya penurunan kemampuan pegawai akibat perubahan yang terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan. Serta dilakukannya penilaian kinerja dengan bertujuan untuk melihat apakah kinerja karyawan sesuai dengan target dari instansi atau tidak dan memberikan pengembangan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja.

c. Perkompensasian

Perkompensasian dilakukan guna mempertahankan serta memelihara semangat kinerja karyawan dan memotivasi kepada para pekerja yang diberi kompensasi dengan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya. Hal ini disebabkan pekerja meminta balas jasa yang layak sebagai pelaksana pekerjaan. Selain itu untuk melindungi pekerja suatu hal yang buruk serta memelihara kesehatan karyawan.

d. Hubungan antara pegawai

Hubungan antara pegawai dengan cara memotivasi karyawan serta melakukan hubungan yang baik melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pekerja agar dapat mematuhi segala peraturan yang ada dengan cara melakukan suatu bimbingan.

e. Pencarian tenaga kerja

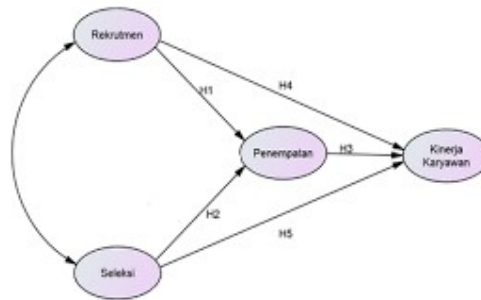
Menurut Hasibuan perekrutan adalah kegiatan yang mencari dan mendorong calon pekerja di perusahaan untuk bersedia dan mendaftar dalam perusahaan serta menurut Aamodt rekrutmen adalah langkah yang sangat penting agar mendapatkan karyawan untuk melamar pada tempat yang diperlukan.

f. Latihan karyawan

Jackson et al (2018) berpendapat bahwa pelatihan karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam kurung waktu dekat dalam pekerjaannya.

g. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai merupakan proses untuk mengukur sejauh mana kemampuan karyawan pada suatu organisasi dalam menyelesaikan target pekerjaannya dengan tujuan menghasilkan peringkat dan memberikan prestasi atas kinerja karyawan



Sistem Pengendalian Sistem Manajemen

Sistem Pengendalian Sistem Manajemen suatu perusahaan jasa merupakan satu mekanisme baik itu secara resmi maupun secara informal sistem pengendalian manajemen didesain serta digunakan dengan tujuan untuk memastikan, mengukur celah antara harapan dan realitas serta yang dapat terjalin, dan pencapaian yang di capai Setiawan(2016).

Naibaho (2019) berpendapat bahwa mengendalikan manajemen adalah sebuah usaha untuk menjaminkan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif guna mencapai suatu tujuan tertentu pada perusahaan dan pengendalian sistem manajemen didefinisikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang dalam sebuah perusahaan.

A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019) berpendapat kinerja merupakan suatu gambaran untuk mengetahui tingkat pencapaian pada pelaksanaan tugas atau kegiatan pada program dengan kebijakan dalam mewujudkan sasaran serta visi misi

Indikator Mempengaruhi Disiplin Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Wairroy (2017) berpendapat bahwa tindakan untuk mendorong para karyawan perusahaan memenuhi ketentuan serta peraturan yang ada dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggarnya. Dengan ini dapat menunjukkan kedisiplinan kinerja. Pendapat Hasibuan et al(2015) yaitu pada indikator untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan antar pegawai yaitu;

a. Kemampuan dan Tujuan

Kemampuan dan tujuan ikut mempengaruhi kedisiplinan antar karyawan dengan tujuan yang jelas dan ketetapan secara ideal. Hal ini bertujuan pada pekerjaan yang dibebani kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja secara sungguh-sungguh

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan memiliki peran untuk mendisiplinkan karyawan dan kinerja pemimpin di jadikan teladan oleh para karyawan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan

c. Balas Jasa karyawan

Balas Jasa pada karyawan merupakan suatu hal yang penting berupa gaji serta kesejahteraan yang memberikan kepuasan terhadap karyawan serta dengan adanya balas jasa hal itu dapat menciptakan kedisiplinan dalam perusahaan



d. Pengawasan pada kinerja karyawan

Pengawasan pada kinerja dengan cara atasan yang aktif dan turun langsung mengawasi tingkah dan perilaku pada karyawan dan atasan juga memberikan petunjuk kepada karyawan jika karyawan mengalami sesuatu hal yang sulit

e. Sanksi pada karyawan

Pemberian Sanksi juga merupakan hal yang penting dalam menciptakan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya hukuman secara besar karyawan tidak akan melakukan tindakan yang melanggar peraturan perusahaan

f. Atasan yang tegas

dengan memiliki atasan yang tegas pada suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada karyawan. Atasan perusahaan harus memiliki keberanian dan ketegasan untuk menghukum pada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan

g. Hubungan yang baik antara pekerja

Dengan memiliki hubungan yang harmonis menciptakan hal yang baik di perusahaan dengan cara atasan tersebut harus mewujudkan suasana yang baik serta menciptakan hubungan yang serasi dapat mewujudkan suasana kerja yang nyaman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi informasi mengubah pola pemikiran mengenai kinerja dan batas perilaku dari manual menjadi digital. Serta perkembangan teknologi di Indonesia berkembang dengan pesat dan kini suatu perusahaan dapat menggunakan teknologi tersebut dengan cara memanfaatkan sistem informasi untuk mengembangkan suatu perusahaan.

Hasil

Penerapan HRIS (*Human Resources Information System*)

Pelaksanaan HRIS pada perusahaan jasa berhasil meningkatkan secara efisien dan efektif pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada proses administratif secara perekrutan, penilaian, karyawan, kompensasi dan pelaporan menjadi lebih cepat dan akurat dengan adanya HRIS perusahaan juga dapat mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen SDM pada satu pusat sistem

Keunggulan Kompetitif:

Dengan Penggunaan HRIS pada perusahaan dapat mengetahui kebutuhan tenaga kerja, mengelola pelatihan, serta melakukan analisis kinerja karyawan secara efektif dengan ini dapat dilakukan pengambilan keputusan yang baik dan responsif terhadap perubahan dilingkungan perusahaan dan tenaga kerja

Tantangan Implementasi:

Walaupun HRIS menawarkan banyak manfaat tapi penelitian ini juga menemukan tantangan pada hal pertentangan terhadap perubahan, biaya implementasi, dan adaptasi pada kemajuan teknologi oleh karyawan. Kekurangan pemahaman dari karyawan terhadap penggunaan teknologi baru menjadi salah satu kendala yang dihadapi perusahaan satu kendala yang dihadapi perusahaan

Pembahasan

Manfaat Teknologi HRIS:

HRIS memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan data secara langsung dan akurat tentang kinerja dan kebutuhan karyawan, serta HRIS juga memiliki peran penting dalam era digitalisasi. Sistem informasi ini mempermudah pengelolaan data dan administrasi serta memberikan wawasan yang strategis guna mendukung pengembangan SDM pada perusahaan jasa secara jangka panjang

Peningkatan Produktivitas:

Penggunaan HRIS membantu perusahaan meningkatkan produktivitas pada perusahaan jasa dengan menyederhanakan proses operasional dan mempercepat pengelolaan data karyawan. Selain itu, HRIS juga mengurangi kesalahan manual yang sering terjadi dalam pengolahan data

Rekomendasi:

Untuk memaksimalkan secara maksimal manfaat dari HRIS, perusahaan perlu mengatasi tantangan implementasi dengan melakukan pelatihan karyawan secara menyeluruh dan memastikan dukungan manajemen yang kuat. Hal ini penting untuk mengurangi resistensi dan memastikan sistem dapat digunakan secara efektif serta dapat memajukan SDM perusahaan

Studi Kasus 1



PT Pos Indonesia ialah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dengan memberikan layanan logistik dan pengiriman surat dan paket. Perusahaan ini memiliki ribuan karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai perusahaan besar dengan jaringan yang luas, PT Pos Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola SDM secara efektif, terutama terkait manajemen data karyawan, penggajian, dan penilaian kinerja.

Sebelum melakukan penerapan SIMSDM, PT Pos Indonesia menggunakan metode pengelolaan SDM yang masih terfragmentasi, dengan beberapa kantor cabang mengelola data karyawan secara manual atau semi-digital. Hal ini menyebabkan beberapa masalah, seperti:

a. Duplikasi dan data tidak konsisten

Setiap cabang memiliki cara sendiri dalam pengelolaan data, yang menyebabkan ketidakakuratan.

b. Proses yang lambat pada penggajian

Sistem manual memperlambat penghitungan gaji yang akurat, terutama saat ada penyesuaian pajak atau lembur.



c. Kesulitan dalam penilaian kerja karyawan

Tidak ada platform terpadu untuk menilai kinerja karyawan secara sistematis dan *real-time*.

Untuk Mengatasi masalah tersebut PT. Pos Indonesia memutuskan untuk mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen SDM yang terintegrasi di seluruh cabang dan sistem ini mencakup :

a. Pengelolaan Data Karyawan

Sistem memungkinkan *input* dan *update* data karyawan secara *real-time* dan terpusat, memastikan semua cabang memiliki akses ke informasi yang akurat.

b. Absensi dan Gaji Karyawan

Integrasi antara sistem absensi berbasis *biometrik* dan penggajian memungkinkan penghitungan gaji yang lebih cepat dan akurat, serta otomatisasi perhitungan lembur dan tunjangan.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Sistem ini memungkinkan manajer untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan berbasis KPI (*Key Performance Indicator*) yang telah ditentukan, serta memberikan *feedback* secara *real-time*.

Hasil Implementasi

Setelah melakukan penerapan SIMSDM PT. Pos Indonesia memiliki beberapa peningkatan antara lain:

a. Peningkatan Efisiensi

Proses penggajian yang sebelumnya memakan waktu hingga beberapa hari, kini dapat diselesaikan dalam hitungan jam.

b. Data yang Akurat

Data karyawan di seluruh cabang dapat diakses secara *real-time* dan terpusat, mengurangi kesalahan *input* dan duplikasi data.

c. Penilaian pada kerja karyawan yang lebih baik

Sistem penilaian yang terintegrasi memungkinkan manajemen untuk melakukan evaluasi yang lebih terstruktur dan objektif, serta memberikan pelatihan yang lebih terarah berdasarkan hasil penilaian

e. Biaya Operasional yang hemat

Dengan otomatisasi proses administrasi SDM, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional yang terkait dengan pengelolaan SDM secara manual.

Tantangan

Dalam Proses Implementasi Sistem Informasi Sumber daya Manusia PT Pos Indonesia memiliki beberapa tantangan yaitu :

a. Pelatihan Karyawan

Karyawan di beberapa daerah membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan sistem baru, terutama mereka yang sebelumnya terbiasa dengan proses manual.



b. Integrasi dengan sistem lama

Beberapa sistem lama perlu dimodifikasi atau digantikan agar dapat terintegrasi dengan sistem baru, yang memerlukan waktu dan biaya tambahan.

c. Kesulitan Akses

Seperti yang kita tahu PT Pos Indonesia memiliki beberapa cabang di daerah pelosok yang belum memiliki akses pada teknologi maju dan itu memerlukan biaya tambahan dan waktu yang banyak

Studi Kasus 2

Serta pada perusahaan Jasa seperti PT WIKA



PT (WIKAJAYA) adalah perusahaan BUMN yang bergerak bidang jasa konstruksi dan infrastruktur. Perusahaan ini memiliki lebih dari 2.000 pegawai yang tersebar di beberapa proyek di seluruh Indonesia. Dengan banyaknya karyawan yang tersebar di lokasi-lokasi proyek, WIKAJAYA mengalami tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, terutama terkait pengelolaan data, absensi, penggajian, dan penilaian kinerja karyawan di lapangan.

Sebelum implementasi SIM SDM, WIKAJAYA menggunakan sistem manajemen SDM berbasis manual yang membuat pengelolaan data karyawan menjadi lambat, kurang akurat, dan sering kali tertunda. Masalah yang dihadapi antara lain:

a. Kesulitan mengontrol absensi karyawan

Karyawan yang bekerja di lokasi proyek sering kali sulit dipantau, terutama terkait jam kerja dan absensi yang tepat.

b. Pengelolaan gaji dan tunjangan yang rumit

Setiap proyek memiliki struktur gaji yang berbeda, ditambah dengan tunjangan transportasi, akomodasi, dan lembur yang membutuhkan penghitungan manual.

c. Evaluasi kinerja kurang terstruktur

Kinerja karyawan di lapangan sulit dievaluasi secara *real-time*, sehingga menghambat proses pengambilan keputusan terkait pengembangan SDM.



Solusi Implementasi

Setelah Mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.WIKA (Wijaya Karya) memiliki peningkatan seperti

a. Sistem absensi karyawan berbasis *Cloud*

Dengan memanfaatkan teknologi *cloud*, WIKA dapat mengelola absensi karyawan secara *real-time* dari lokasi proyek di seluruh Indonesia. Karyawan menggunakan perangkat *biometrik* atau aplikasi seluler untuk melakukan absensi, yang kemudian secara otomatis tersimpan dalam sistem pusat.

b. Penggajian yang terotomatisasi

Sistem SDM ini dilengkapi dengan modul penggajian yang terhubung langsung dengan data absensi dan lembur, sehingga penghitungan gaji, tunjangan, dan bonus dapat dilakukan secara otomatis sesuai kebijakan yang berlaku di setiap proyek.

c. Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Proyek

Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan kontribusinya pada proyek tertentu. Sistem ini memungkinkan manajer proyek untuk memberikan penilaian kinerja dan *feedback* secara berkala, yang kemudian direkam dalam sistem pusat untuk membantu pengembangan karier karyawan.

d. Rekrutmen dan Manajemen Talenta

PT WIKA juga mengimplementasikan modul rekrutmen yang memungkinkan HR untuk mengelola perekrutan tenaga kerja di berbagai proyek secara efektif, dengan memantau perkembangan calon karyawan dan kandidat secara *online*.

Hasil Implementasi

a. Peningkatan Akurasi dan efisiensi

Sistem absensi yang terintegrasi dengan modul penggajian memungkinkan penghitungan gaji yang lebih akurat, sehingga mengurangi kesalahan dalam perhitungan tunjangan dan bonus.

b. Pengelolaan Karyawan yang baik

Sistem manajemen SDM yang berbasis *cloud* memungkinkan manajemen untuk memantau karyawan di lokasi proyek dengan lebih baik, terutama terkait kinerja dan produktivitas.

c. Penilaian kinerja yang efektif

Sistem evaluasi kinerja berbasis proyek memberikan gambaran yang lebih objektif tentang kontribusi karyawan, sehingga memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan terkait promosi atau pelatihan karyawan.

d. Efisiensi Rekrutmen

Sistem rekrutmen *online* mempermudah proses rekrutmen tenaga kerja, terutama untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di proyek-proyek yang tersebar di berbagai wilayah.



Studi kasus 3



Pertamina, perusahaan minyak dan gas milik negara, memiliki ribuan karyawan yang tersebar di berbagai lokasi operasional di seluruh Indonesia. Sebelum menerapkan HRIS, proses manajemen SDM seperti pengelolaan data karyawan, absensi, dan penggajian dilakukan secara manual, yang sering kali menyebabkan penundaan dan kesalahan.

Solusi Implementasi HRIS:

- a. Integrasi karyawan ke dalam satu sistem lebih terpusat
Human Resources Information System (HRIS) memungkinkan Pertamina untuk mengelola data karyawan secara lebih efisien, memastikan setiap unit operasional memiliki akses ke data yang sama.
- b. Optimasi Pada absensi karyawan dan penggajian karyawan
Dengan adanya sistem *Human Resources Information System* (HRIS), penggajian menjadi lebih cepat dan absensi bisa dimonitor secara *real-time*, terutama untuk karyawan di lokasi-lokasi *remote*.
- c. Modul Manajemen Pelatihan
Pertamina juga menerapkan modul pelatihan yang memungkinkan mereka untuk merancang sistem untuk mengembangkan pekerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan pada perusahaan.

Hasil Implementasi

- a. Meningkatnya dengan pesat Produktivitas Karyawan Mengelola data yang lebih efisiensi dan terintegrasi
- b. Mengurangi Kesalahan dalam sistem absensi dan penggajian karyawan
- c. Pelatihan yang lebih terfokus
Dengan bantuan modul berbasis *Human Resources Information System* (HRIS) Pertamina dapat memonitor kebutuhan pelatihan pada karyawan dan memastikan karyawan untuk selalu siap dengan kompetensi yang dibutuhkan



Tantangan Pada Pertamina

- a. Mengintegrasikan HRIS dengan sistem lama Dapat memakan waktu yang lama serta biaya yang mahal dengan unit2 yang jauh dari pusat

Dari tiga studi kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi *Human Resources Information Sistem (HRIS)* di perusahaan-perusahaan besar di Indonesia memberikan dampak positif dalam meningkatkan efisiensi operasional, akurasi data, serta mendukung pengambilan keputusan strategis terkait Sumber Daya Manusia (SDM). Tantangan terbesar yang dihadapi adalah adaptasi karyawan terhadap teknologi baru dan biaya implementasi yang cukup besar serta memakan waktu yang sangat lama

SIMPULAN

Sebagai penutup dari jurnal ilmiah ini dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem HRIS (*Human Resource Information System*) pada perusahaan jasa memberikan banyak sekali keuntungan, terutama bagi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), efisiensi operasional, serta pengambilan keputusan strategis. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan proses adaptasi serta memberikan pelatihan kepada karyawan agar HRIS dapat diimplementasikan secara efektif.

Oleh karena itu, sangat penting untuk perusahaan agar terus beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin berkembang sangat pesat. Dengan perencanaan yang sudah matang serta pelatihan yang tepat, perusahaan dapat memaksimalkan penggunaan HRIS secara efisien dan efektif mendapatkan keuntungan yang signifikan dalam jangka panjang. Kami berharap, dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat semakin berkembang dan kompetitif di era digital ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas segala berkat yang diberikan kepada Tuhan YME serta kepada dosen dan teman-teman yang membantu dalam pengerjaan dan penyelesaian jurnal ilmiah ini. Semoga jurnal ilmiah ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kepada para pembaca serta dapat memberikan referensi jurnal yang dapat digunakan bagi para pengguna jurnal

DAFTAR PUSAKA

- [1] Gary, D, *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education, 2016
(Di akses pada 7 Oktober 2024)
<https://drive.google.com/file/d/1QojSqPIRUJasiJoledq4GPUyf1FsSm/view>
- [2] Rahman, W., Saudin, L. (2022). *Bahan ajar sistem informasi manajemen*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada. (Di akses pada 7 Oktober 2024)
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/356473-bahan-ajar-sistem-informasi-manajemen-636e8b51.pdf>



- [3] Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice* (6th ed.). Palgrave Macmillan. (Di akses pada 7 Oktober 2025)
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=6SFHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=3.%09Bratton,+J.,+%26+Gold,+J.+\(2017\).+Human+Resource+Management:+Theory+and+Practice+\(6th+ed.\).+Palgrave+Macmillan&ots=AuqW8fYbWQ&sig=NFCrcvHPybCJkZfpEINNZRN6jd0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=6SFHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=3.%09Bratton,+J.,+%26+Gold,+J.+(2017).+Human+Resource+Management:+Theory+and+Practice+(6th+ed.).+Palgrave+Macmillan&ots=AuqW8fYbWQ&sig=NFCrcvHPybCJkZfpEINNZRN6jd0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- [4] Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill. (Di akses pada 7 Oktober 2024)
<https://app.box.com/s/dber70zb7eaoo10czhuuja0c4tr0qfu2>
- [5] Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page. (Di akses pada 7 Oktober 2024)
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=3oChEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=5.%09Armstrong,+M.,+%26+Taylor,+S.+\(2020\).+Armstrong%27s+Handbook+of+Human+Resource+Management+Practice+\(15th+ed.\).+Kogan+Page.+&ots=YGhwkiRAUu&sig=SszPc0sX89XWfPAUZZnX_2fAddc&redir_esc=y#v=onepage&q=5.%09Armstrong%2C%20M.%2C%20%26%20Taylor%2C%20S.%20\(2020\).%20Armstrong's%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice%20\(15th%20ed.\).%20Kogan%20Page.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=3oChEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=5.%09Armstrong,+M.,+%26+Taylor,+S.+(2020).+Armstrong%27s+Handbook+of+Human+Resource+Management+Practice+(15th+ed.).+Kogan+Page.+&ots=YGhwkiRAUu&sig=SszPc0sX89XWfPAUZZnX_2fAddc&redir_esc=y#v=onepage&q=5.%09Armstrong%2C%20M.%2C%20%26%20Taylor%2C%20S.%20(2020).%20Armstrong's%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice%20(15th%20ed.).%20Kogan%20Page.&f=false)
- [6] Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (12th ed.). Raja Grafindo Persada. (Di akses pada 7 Oktober 2024)
- [7] Hasibuan, M.S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara. (Di akses pada 7 Oktober 2024)
- [8] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Di akses pada 7 Oktober 2024)
- [9] *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori*. (2020). (n.p.): UNJ PRESS. (Di akses pada 7 Oktober 2024)
- [10] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (Di akses pada 10 Oktober 2024)
https://repository.unpam.ac.id/10231/2/MMJ0013_MANAJEMEN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA.pdf?d=1
- [11] Yohana, Ni Kadeik Yora, and I. Guisti Aguing Keituit Geidei Suiasana. 2020. "Peran Sikap Dalam Memediasi Pengaruh Kesadaran Lingkungan". (Di akses pada 10 Oktober 2024)
<https://repository.uin-suska.ac.id/78214/2/SKRIPSI%20NURAINI%20SYAPUTRI.pdf>
- [12] Seitiawan Iwan, Titisari Kartika & Anita Wijayanti. 2016. Peingaruhi Sisteim Akuintansi Manajeimein dan Sisteim Peingeindalian Manajeimein Teirhadap Kineirja Manajeirial Di Lorin Group. ISSN: 2337-4349. seimanan Nasional IEINACO. Hal 794-801. (Di akses pada 10 Oktober 2024)
<https://repository.uin-suska.ac.id/78214/2/SKRIPSI%20NURAINI%20SYAPUTRI.pdf>
- [13] Nabaho, Elfriliani, dkk. 2019. Pengendalian Intern Piutang Untuk Meminimalkan Piutang Tak Tertagih KP-RI Jaya Dans P Dan K Kabupaten Simalungun. Jurnal Akuntansi Volumei 5- Nomor 2, Hal. 11-21, Desember 2019. (Di akses pada 10 Oktober 2024)
<https://repository.uinsuska.ac.id/78214/2/SKRIPSI%20NURAINI%20SYAPUTRI.pdf>



- [14] A.A Anwar Prabui Mangkuinegara, 2019. 2019. Kinerja Karyawan Sdm.Pdf. Jakarta. (Di akses pada 10 Oktober 2024)
<https://repository.uinsuska.ac.id/78214/2/SKRIPSI%20NURAINI%20SYAPUTRI.pdf>
- [15] Aamodt, M. G. (2016). Industrial/organizational psychology: An applied approach (8e, 8th edition ed.). Cengage Learning (Di akses pada 10 Oktober 2024)
<https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/2092/1639>
- [16] Hasibuan, M S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
<https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/160/108>
- [17] Wairroy. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Ekonomi, 1(2), 149-157 <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/160/108>