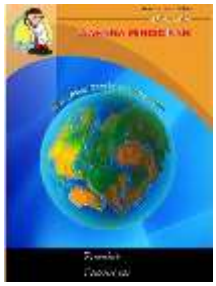
Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan

https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Vol. 8, No.1, Januari 2022



Dampak Efisiensi dan Efektivitas *Human Resources Information System* Pada *Human Resources Department* PT Kareta Sabila

Indri Guslina

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti
Email: in.guslina@gmail.com

Info Artikel
Sejarah Artikel:
Diterima: 30 Desember 2021
Direvisi: 16 Januari 2022
Dipublikasikan: Januari 2022
e-ISSN: 2089-5364
p-ISSN: 2622-8327
DOI: 10.5281/zenodo.5881968

Abstract:

Each organization always strives to support the routine activities of each human resource related to productivity and performance. The support of activities provided facilitates the human resources/hr department of PT Kareta Sabila in data and information management related to staffing, payroll, attendance and organizational structure. With the right system, workers can update data such as addresses, to other personal affairs using only the app. HRIS at PT Kareta Sabila as a system created to be the answer to HR problems in companies related to human resources involved in it. The use of HRIS becomes effective because it replaces routine tasks performed manually, as well as efficient time, cost and energy. With one software all recorded well and neatly by reducing the risk of manual workmanship and done accurately and evaluation is easily done whenever necessary.

Keywords: *Efficiency, Effectiveness, Human Resources Information System*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi perusahaan. Bisnis akan berjalan dengan baik jika pengelolaan sumber daya manusia telah ditangani secara optimal.Seperti pengelolaan pemasaran dan pengelolaan Sumber Daya Manusia . Pemasaran adalah proses penting dalam suatu bisnis (Vernia, D. M.dkk,2020). Pada perusahaan tidak hanya memberi motivasi dan mendisiplinkan karyawan, tetapi juga mengembangkan serta memberi hak karyawan. Bahkan ada banyak hal yang perlu di kelola seperti penerimaan karyawan, kesehatan, kehadiran dan cuti, pembayaran pajak, serta evaluasi kinerja karyawan.

Mengelola Sumber Daya Manusia bukan hanya tentang memotivasi atau mendisiplinkan karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memberikan hak mereka. Ada juga hal-hal lain yang perlu dikelola seperti rekrutmen dan pembayaran pajak, sehingga HRD (*human resource department*) membutuhkan penanganan yang intensif.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan secara manual cukup merepotkan dan tidak efisien, sehingga banyak perusahaan yang memilih untuk beralih ke HRIS untuk mengotomatiskan manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan HRIS (*Human Resources Information System*), manajer *Human Resources Department* dapat melacak berbagai informasi tentang karyawan seperti data pribadi, pekerjaan, informasi gaji, pengeluaran, dan lain-lain. Manajer *Human Resources Department* juga dapat membatasi siapa saja yang bisa mengakses sistem ini, informasi mana yang bisa dilihat oleh karyawan, dan mana yang hanya boleh diakses oleh manajemen.

HRIS (*Human Resources Information System)* adalah salah satu modul yang ada dalam sistem ERP yang juga dapat diintegrasikan dengan beberapa modul lain yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sama seperti sistem ERP, HRIS (*Human Resources Information System*) tersedia dalam beberapa jenis solusi yaitu perangkat lunak *desktop* (*on-premise*), perangkat lunak berbasis *website* (*cloud*), serta aplikasi *desktop* dan/atau *mobile*.

Hal inilah yang melahirkan HRIS (*Human Resources Information System*). Tujuan utama HRIS (*Human Resources Information System*) adalah memudahkan pengguna untuk menyimpan data karyawan dan mengaksesnya dengan mudah kapanpun dibutuhkan.

PT Kareta Sabila salah satu organisasi yang sudah menggunakan sistem *Human Resources Information System* (HRIS) dalam pengelolaan data seluruh Sumber Daya Manusia yang terlibat. Penggunaan HRIS (*Human Resources Information System*) menjadi efektif karena menggantikan tugas rutin yang dilakukan secara manual, serta efisien waktu, biaya dan tenaga. Dengan satu software semua tercatat dengan baik dan rapi dengan mengurangi risiko dari pengerjaan melalui manual dan dilakukan secara akurat.dan evaluasi dengan mudah dilakukan setiap saat diperlukan.

LANDASAN TEORI

Human Resources Information System

Human Resource Information System atau disingkat menjadi HRIS adalah sistem informasi atau aplikasi berbasis online untuk data entry, mencari data pribadi karyawan, penggajian, pembayaran pajak, recruitmen karyawan, kehadiran dan cuti dan hal-hal yang berkaitan langsung dengan karyawan.

Penggunaan *Human Resource Information System* atau disingkat menjadi ini sangat membantu PT Kareta Sabila untuk pengelolaan karyawan. Karena PT Kareta Sabila bisa melihat, melacak semua data pribadi karyawan seperti data pribadi, pekerjaan, informasi gaji, pengeluaran dan lain-lain. Pihak departemen *Human Resources Departmen* juga dapat membatasi siapa saja yang bisa mengakses sistem ini, informasi yang bisa dilihat oleh karyawan dan mana yang boleh diakses oleh manajemen.

Human Resource Information System atau disingkat menjadi **HRIS adalah** salah satu modul yang ada dalam sistem ERP yang juga dapat diintegrasikan dengan beberapa modul lain yang dibutuhkan oleh perusahaan.

MIS (*Management Information System*)

Menyediakan laporan-laporan standar yang dibuat berdasarkan periode yang tertentu (harian, mingguan, dan sebagainya). Hasilnya dipakai untuk memantau indikator-indikator yang

sama dari waktu ke waktu dan tak dapat digunakan untuk menganalisis masalah atau situasi baru.

DSS (*Decision Support System*)

a. Merupakan *aplications software* yang khusus membantu di setiap tahapan pengambilan keputusan.
b. Awalnya dirancang untuk menganalisa masalah dan situasi baru, tetapi dalam prakteknya perangkat-perangkat yang disediakan terlalu menuntut kepakaran. Hanya analis yang bisa memanfaatkannya. Sementara itu, hanya sedikit manajer yang mempunyai kemampuan analis. Oleh karena itu, DSS jarang dipakai secara langsung oleh eksekutif pada tingkat menengah dan atas.

EIS (*Executive Information System*)

a. Sistem informasi yang menyediakan fasilitas yang fleksibel bagi manajer dan eksekutif dalam mengakses informasi eksternal dan internal yang berguna untuk mengidentifikasi masalah atau mengenali peluang.
b. Pemakai yang awam dengan komputerpun tidak sulit mengoperasikannya karena sistem dilengkapi dengan antarmuka yang sangat memudahkan pemakai untuk menggunakannya (*user-friendly*).

ES (*Expert Systems*)

Sistem informasi berbasis komputer yang berisi kumpulan pengetahuan para pakar untuk menyelesaikan masalah masalah tidak terstruktur.

CRM (*Costumer Relation Management*)

Sistem informasi yang bertujuan untuk membina hubungan baik antara perusahaan dengan para konsumennya, sistem ini harus bisa melayani konsumen pada level: presales, transaksi, aftersales, mitra bisnis (*supplier*)

2. Modul yang ada didalam HRIS

Pada sistem HRM mempunyai nilai positif dan memiliki beberapa fitur pada perangkat lunak yaitu Manajemen penggajian,rekrutmen,waktu pendaftaran,penilaian, keuangan,pajak dan analitik.

PEMBAHASAN

HRIS (*Human Resource Informatin System*) telah dijalankan pada perusahaan PT. Kareta bertujuan untuk mengintergrasikan informasi secara rutin dan data yang ada agar memudahkan para pimpinan :

- mengambil keputusan SDM,
- memonitoring semua kegiatan para pekerja dalam melaksanakan semua proses yang dkerjakan,
- meningkatkan efektivitas dan efisiensi para karyawan yang bekerja, serta
- menyajikan informasi yang akurat.

HRIS merupakan suatu kebutuhan yang secara kompleksitas ditujukan untuk mengotomatisasi semua proses dan tugas yang dikerjakan secara manual. Walaupun sekarang ini perusahaan PT. Kareta Sabila menggunakan sistem Jaringan komputer yang sudah terkoneksi antara bagian yang satu dengan yang lain (LAN), tetap saja hampir semua aplikasi yang dipakai masih berdiri secara sendiri-sendiri (parsial).

Semi terstruktur

Pimpinan menginginkan adanya suatu aplikasi system yang terintegrasi dengan baik, tapi terbentur oleh pembiayaan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, hingga saat ini perusahaan kami (PT Kareta Sabila)

belum secara full menggunakan aplikasi secara utuh.

Akhirnya dalam membangun HRIS dibutuhkan suatu bagian yang dapat mengakomodir semua bidang, yang tentunya diharapkan dapat menjadikan jembatan sistem yang satu dengan yang lain. Bagian itu adalah EDP yaitu suatu bagian yang membuat dan memaintenance paket *software* yang dibuat seperti ERP (Enterprise Resource Planning).

System ERP yang terintegrasi mencakup keuangan, pembelian, penjualan, produksi, perawatan sampai dengan Sumber Daya Manusia. Dalam paket SDM sudah mengakomodir seluruh proses HR mulai dari perencanaan, recruitment, kepersonaliaan, absensi, penggajian, pelatihan, evaluasi kinerja, sampai dengan laporan yang bersifat operasional, analisis dan juga strategis.

Untuk merancang HRIS yang efektif, para staff EDP mulanya mempertanyakan data-data yang diperlukan seperti :

1. Informasi apa yang tersedia,
2. Tujuan informasi tersebut akan diberikan,
3. Format yang akan diterapkan beserta bentuk ouputnya,
4. Siapa yang membutuhkan informasi,
5. Kapan dan seberapa sering informasi itu dibutuhkan.

Untuk memudahkan penggunaan serta memproses segala bentuk informasi dan data yang diperlukan akses HRIS di PT. Kareta Sabila menggunakan akses informasi: Internet dan Extranet.

Jenis-Jenis Keputusan pada divisi HR PT Kareta Sabila :

Keputusan terstruktur:

- Penggajian (*payroll*)
- Daftar absensi karyawan
- Daftar lembur karyawan
- Training
- Mengambil Keputusan SDM (cuti, bonus, insentif)
- Merekrut Karyawan Baru

Keputusan semi terstruktur:

- *Compensation planning* (promosi karyawan, mutasi karyawan, demosi karyawan)
- *Quality Assurance* (kualitas karyawan)
- *Performance Appraisal*
- *Corelation* (erat atau tidak hubungan kedisiplinan dengan kinerja)

Keputusan tidak terstruktur

- Merger atau akuisisi
- Rencana Jangka Panjang (*long term planning*) seperti pembukaan cabang, *franchise*
- *Research and development* (penelitian dan pengembangan) baik produk yang dihasilkan atau jasa yang dihasilkan

Keputusan Terstruktur memerlukan bantuan MIS kepentingannya sampai sejauh :

- Bisa membantu mengefisiensi dan mengefektifkan tugas para karyawan yang menggunakan MIS (mengotomatisasi semua proses pekerjaan yang dilakukan secara manual)
- Bisa menyelesaikan masalah-masalah terstuktur tersebut
- Bisa memberikan informasi yang akurat
- Bisa memberikan kepuasan pelanggan dengan pelayanan yang lebih cepat dengan menggunakan MIS sehingga bisa mempertahankan pelanggan dan menarik pelanggan baru sehingga menambah profit perusahaan

- Bisa membantu memonitoring pekerjaan karyawan

Keputusan Semi Terstruktur dan Tidak Terstruktur memerlukan bantuan :
- DSS
- EIS
- CRM

Kepentingannya sampai sejauh:
- Membantu semua pengambilan keputusan semi terstruktur dan tidak terstruktur
- Memudahkan penggunanya (*friendly user*)
- Menyediakan fasilitas yang fleksibel bagi manajer dan eksekutif dalam mengakses informasi eksternal dan internal yang berguna untuk mengidentifikasi masalah atau mengenali peluang
- Berperan besar dalam membantu menjaga hubungan perusahaan dengan pelanggan

KESIMPULAN

HRIS atau HRM *software* adalah perangkat lunak yang membantu mengotomatiskan berbagai proses dalam departemen SDM, mulai dari penggajian, kehadiran, rekrutmen, pembayaran pajak, hingga penilaian kinerja karyawan yang sudah digunakan PT Kareta Sabila untuk pengelolaan data. Tanpa bantuan perangkat lunak ini, kesalahan dalam penghitungan gaji dan pajak yang disebabkan oleh *human error* akan sering terjadi di PT Kareta Sabila dan manajemen akan membutuhkan lebih banyak waktu, tenaga, dan biaya untuk mengelola tenaga kerja. Dengan adanya Human *Resources Information System* lebih efisien dan efektif dalam pengelolaan data dan Informasi terkait dengan kepegawaian, penggajian, absensi dan struktur organisasi.

Saran

1. Perlu adanya monitoring rutin agar sistem HRIS bisa efektif.
2. Perlu adanya dukungan dari Manajemen untuk selalu memperbaharui sistem dan sosialiasi kepada para pengguna (*user*).

DAFTAR PUSTAKA

Mckean, David. 2011. *IT Strategy and Technology Informtion*. IT Management David Mckead and Bookboon.com

Mckean, David. 2012. *IT Strategy and Technology Informtion*. IT Management David Mckead and Bookboon.com

Sunarmintyastuti, L., Suprapto, H. A., Sandiar, L., Leksono, A. W., & Widiyarto, S. (2020). penyuluhan kewirausahaan dan pemberdayaan siswa yatim piatu di Ciputat Tangerang Selatan Banten. *ABIDUMASY Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, *1*(2), 24-29.

Sunarmintyastuti, L., Prabowo, H. A., Narsih, D., Suprapto, H. A., & Vernia, D. M. (2021). Peran Pelatihan Kewirausahaan dan Minat Siswa Yayasan Tahfidzul Ar-Rahmani Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *7*(2), 90-95..

Taufik Hidayat. *Modul Human Resources Information System*. 2019. Universitas Mercu Buana ; Jakarta

Vernia, D. M., Widiyarto, S., Narsih, D., & Tiwinyanti, L. (2020). Sosialisasi dan pembekalan strategi pemasaran produk olahan pisang pada siswa pondok. *Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI*, *4*(1), 125-128.enhallindo, Jakarta.