

HUMAM RESOURCE SYSTEM

Fitry Widya Rustanti S

fitrywidya2@gmail.com

Abstrak



Human Resource System atau disebut juga Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga. Kaum pekerja ada yang secara individual dan kolektif memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan bisnis. Istilah “manajemen sumber daya manusia” dan “sumber daya manusia” (SDM) telah banyak menggantikan istilah “manajemen personalia” sebagai deskripsi dari proses yang terlibat dalam mengelola orang dalam organisasi.

Kata Kunci: HR system, sistem informasi, manajemen

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, teknologi informasi menempati peranan utama dalam kehidupan masyarakat. Penggunaan teknologi informasi berkembang dengan sangat pesat. Diberbagai bidang kemajuan sistem berkembang menuju arah teknologi yang

Lisensi Dokumen:

Copyright © 2008-2017 ilmuti.org

Seluruh dokumen di ilmuti.org dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarkan secara bebas untuk tujuan bukan komersial (nonprofit), dengan syarat tidak menghapus atau merubah atribut penulis dan pernyataan copyright yang disertakan dalam setiap dokumen. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang, kecuali mendapatkan ijin terlebih dahulu dari ilmuti.org

sangat baik. Model pengembangan sistem informasi dan laporan sudah terkomputerisasi. Sistem yang awalnya dilakukan secara manual, kini bergeser dan berkembang menuju kesistem yang otomatis. Teknologi informasi akan mengolah dan mendapatkan informasi secara cepat, tepat dan akurat. Saat ini sudah menjadi kebutuhan bahwa sistem komputerisasi dapat memberi kemudahan dalam mencari informasi yang diinginkan, dan keamanan data pun lebih terjamin. Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan adalah mengenai

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia/Human Resources Information System (SISDM/HRIS).

Human Resources Information System (HRIS) adalah program aplikasi komputer yang mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan atau biasa disebut dengan

Decision Support System dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan.

Dan menurut kesimpulan Rosidi (2007:10) dengan teknologi komputer memungkinkan organisasi mengkombinasikan data dan informasinya dalam lokasi pusat secara efisien yang dinamakan database, dan kemudian membuatnya tersedia untuk penggunaan oleh orang lain tanpa melihat lokasinya, dan ketika database ini mengandung data dan informasi untuk mengatur sumber daya manusia, maka hal ini yang dinamakan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS).

Pembahasan

Human Resources Information System (HRIS) adalah program aplikasi komputer yang mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan atau biasa disebut dengan Decision Support System dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. HRIS adalah sebuah bentuk interseksi/pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi. sistem ini menggabungkan MSDM sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktivitas-aktivitas MSDM seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan/enterprise resource planning (ERP). Secara keseluruhan sistem ERP bertujuan mengintegrasikan informasi yang diperoleh dari aplikasi-aplikasi yang berbeda ke dalam satu sistem basisdata yang bersifat universal. Keterkaitan dari modul kalkulasi finansial dan modul MSDM melalui satu basisdata yang sama merupakan hal yang sangat penting yang membedakannya dengan bentuk aplikasi lain yang pernah dibuat sebelumnya, menjadikan aplikasi ini lebih fleksibel namun juga lebih kaku dengan aturan-aturannya. HRM berarti mempekerjakan orang, mengembangkan kapasitas mereka, memanfaatkan, memelihara dan kompensasi jasa mereka selaras dengan tugas dan kebutuhan organisasi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) adalah perangkat lunak atau solusi online untuk entri data, pelacakan data, dan informasi data kebutuhan Sumber Daya Manusia, penggajian, manajemen, dan fungsi akuntansi dalam bisnis. Biasanya dikemas sebagai data base, ratusan perusahaan menjual beberapa bentuk sistem informasi SDM dan masing-masing memiliki kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Pilihlah Sistem Informasi anda hati-hati berdasarkan pada kemampuan yang Anda butuhkan dalam perusahaan Anda. HRIS yang efektif akan memberikan informasi kepada perusahaan tentang apa saja, melacak dan

Lisensi Dokumen:

Copyright © 2008-2017 ilmuti.org

Seluruh dokumen di ilmuti.org dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarluaskan secara bebas untuk tujuan bukan komersial (nonprofit), dengan syarat tidak menghapus atau merubah atribut penulis dan pernyataan copyright yang disertakan dalam setiap dokumen. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang, kecuali mendapatkan ijin terlebih dahulu dari ilmuti.org

menganalisis tentang karyawan, mantan karyawan, dan pelamar. Perusahaan anda perlu memilih Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan menyesuaikannya untuk memenuhi kebutuhan Perusahaan. Dengan HRIS yang tepat, memungkinkan karyawan untuk melakukan update sendiri data dan perubahan alamat, sehingga staf HR lebih optimal lagi bekerja untuk fungsi-fungsi yang lebih strategis. Selain itu, data yang diperlukan untuk manajemen karyawan, pengembangan pengetahuan, pertumbuhan karir dan pengembangan, dan perlakuan yang sama difasilitasi. Akhirnya, manajer dapat mengakses informasi yang mereka perlukan secara legal, etis, dan efektif mendukung keberhasilan karyawan pelaporan mereka. Dengan kata lain HRIS ini merupakan penyelesaian secara online dari semua entri data, pelacakan data, dan kebutuhan informasi data Sumber daya manusia, penggajian, manajemen, dan fungsi akuntansi dalam sebuah perusahaan. Biasanya disimpan sebagai sebuah data base.

Secara khusus, sistem informasi sumber daya manusia ini memberikan layanan berupa:

- Informasi manajemen semua karyawan
- Informasi laporan dan analisa karyawan
- Dokumen yang berhubungan dengan perusahaan seperti buku pegangan karyawan, prosedur penyelamatan darurat, dan petunjuk keselamatan.
- Administrasi pembagian keuntungan meliputi pendaftaran, perubahan status, dan pemutakhiran informasi personal.
- Integrasi lengkap dengan penggajian dan system akunting dan software keuangan perusahaan.
- Manajemen resume dan pelacakan data lamaran

Lisensi Dokumen:

Copyright © 2008-2017 ilmuti.org

Seluruh dokumen di ilmuti.org dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarluaskan secara bebas untuk tujuan bukan komersial (nonprofit), dengan syarat tidak menghapus atau merubah atribut penulis dan pernyataan copyright yang disertakan dalam setiap dokumen. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang, kecuali mendapatkan ijin terlebih dahulu dari ilmuti.org

Human resource information system yang paling efektif memberikan pelayanan pada perusahaan berupa:

- Daftar kehadiran
- Kenaikan gaji dan riwayatnya
- Tingkatan penggajian dan jabatan
- Rencana pengembangan kinerja karyawan
- Penerimaan pelatihan
- Tindakan kedisiplinan yang diterima
- Informasi personal karyawan
- Manajemen dan rencana suksesi karyawan kunci
- Identifikasi karyawan berpotensi tinggi
- Penelusuran pelamar, wawancara dan seleksi

Sebuah HRSI yang efektif memberikan informasi apa yang dibutuhkan perusahaan untuk menganalisa karyawan, mulai dari karyawan lama, karyawan baru dan pelamar. Dengan sebuah HRIS yang cocok, staf sumber daya manusia memungkinkan para karyawan melakukan pemutakhiran data sehingga membebaskan staf HRD untuk melakukan fungsi yang lebih strategis.

Selanjutnya, keperluan data untuk manajemen karyawan, pengembangan pengetahuan, pengembangan dan peningkatan karir, dan tindakan lainnya menjadi terfasilitasi.

Lisensi Dokumen:

Copyright © 2008-2017 ilmuti.org

Seluruh dokumen di ilmuti.org dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarluaskan secara bebas untuk tujuan bukan komersial (nonprofit), dengan syarat tidak menghapus atau merubah atribut penulis dan pernyataan copyright yang disertakan dalam setiap dokumen. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang, kecuali mendapatkan ijin terlebih dahulu dari ilmuti.org

Pada akhirnya, Manajer bisa mengakses informasi yang mereka butuhkan secara resmi, etis dan secara efektif mendukung kesuksesan karyawan yang mereka nilai sehingga bisa mengambil keputusan. Karakteristik informasi yang diberikan dan Human Resource Information system adalah tepat waktu, akurat, ringkas, relevant dan lengkap.

Model Human Resource Information System kita bisa melihat model HRIS ini dari tiga parameter yakni input, proses dan output.

Dari segi input, HRIS terdiri dari 3 subsistem:

1. Intelijen Sumber Daya manusia yang berfungsi mengumpulkan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan perusahaan yang meliputi:

- o Pemerintah menyediakan data dan informasi yang membantu perusahaan mengikuti berbagai peraturan ketenagakerjaan.

- o 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. Pemasok ini menyediakan data dan informasi yang memungkinkan perusahaan melaksanakan fungsi perekrutan dan penerimaan

- o Serikat pekerja memberikan data dan informasi yang digunakan dalam mengatur kontrak kerja antara serikat pekerja dan perusahaan.

- o Masyarakat global menyediakan informasi yang menjelaskan sumber daya lokal seperti perumahan, pendidikan dan rekreasi. Informasi ini digunakan untuk merekrut pegawai dalam skala lokal, nasional dan internasional, dan untuk mengintegrasikan pegawai yang ada ke dalam komunitas lokalnya.

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

o Dalam industry tertentu yang memerlukan pengetahuan dan keahlian yang sangat khusus seperti industri komputer.

2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA). SIA menyediakan data akuntansi bagi HRIS sehingga database berisi gambaran yang lengkap dari sumber daya personal baik keuangan maupun non keuangan.

3. Penelitian Sumber Daya manusia. Berfungsi untuk mengumpulkan data melalui proyek penelitian khusus seperti penelitian suksesi karyawan, analisis dan evaluasi jabatan, dan penelitian keluhan.

Dari model subsistem input HRIS dimasukkan ke dalam suatu database yang telah dirancang oleh perusahaan tersebut.

Database bukan hanya data mengenai pegawai tetapi juga mengenai perorangan dan organisasi di lingkungan perusahaan yang mempengaruhi arus personal (turn over) Output Human Resource Information system meliputi enam subsistem, yaitu:

- Subsistem Perencanaan Kerja. Merupakan informasi yang dibutuhkan oleh manajer atas untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Informasi ini meliputi informasi untuk analisis perputaran tenaga kerja, anggaran biaya tenaga kerja dan perencanaan tenaga kerja itu sendiri.
- Subsistem perekrutan. Merupakan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk pengadaan tenaga kerja secara eksternal maupun internal. Informasi ini diantaranya informasi tenaga kerja, penjadwalan wawancara, perekrutan dan analisis rekrutmen.

- Subsistem manajemen angkatan kerja. Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya di dalam organisasi. Informasi ini meliputi informasi pelatihan, penilaian dan evaluasi kerja, evaluasi keahlian, karir, relokasi jabatan, suksesi dan kedisiplinan.
- Subsistem tunjangan. Merupakan informasi tentang penggajian dan kompensasinya yang meliputi kehadiran dan jam kerja, perhitungan gaji dan bonus, analisis kompensasi.
- Subsistem benefit. Meliputi benefit yang diterima oleh karyawan. Benefit berbeda dengan kompensasi. Kompensasi lebih ke insentif yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, sedangkan benefit lebih ke manfaat tambahan yang diterima karyawan seperti dana pensiun.
- Subsistem pelapor lingkungan. Informasi yang berhubungan dengan keluhan, kecelakaan selama kerja, kesehatan karyawan dan lingkungan kerjanya.

Sebuah Human Resource information system menjadikan sebuah bisnis mempersingkat administrasi.

Dalam banyak kasus, karyawan lama dan karyawan baru bisa secara elektronik mendaftarkan rencana benefit. Mereka juga mempunyai kapasitas masuk ke dalam system untuk mengawasi dan memutakhirkan data sepanjang tahun, mengubah status, membatasi informasi yang dibutuhkan. Sebuah sistem dengan sedikit tenaga kerja, menghemat waktu dan uang sebuah organisasi/ perusahaan.

Lisensi Dokumen:

Copyright © 2008-2017 ilmuti.org

Seluruh dokumen di ilmuti.org dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarluaskan secara bebas untuk tujuan bukan komersial (nonprofit), dengan syarat tidak menghapus atau merubah atribut penulis dan pernyataan copyright yang disertakan dalam setiap dokumen. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang, kecuali mendapatkan ijin terlebih dahulu dari ilmuti.org

Penutup

Pengertian HRIS (Human Resource Information System) adalah sistem yang berusaha untuk menggabungkan aktivitas yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI) dalam satu database umum melalui penggunaan perencanaan sumber daya perusahaan (ERP) software. Tujuan dari HRIS adalah untuk menggabungkan berbagai bagian sumber daya manusia, termasuk gaji, produktivitas tenaga kerja, dan manajemen manfaat ke dalam sistem padat modal kurang dari mainframe yang digunakan untuk mengelola kegiatan di masa lalu. Juga disebut Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia / Human Resource Management System (HRMS)

Referensi

- Karya sendiri
- sleekr.co/blog/peran-penting-hr-bagi-identitas/
- vabruary.wordpress.com/2014/04/25/apa-itu-hris-human-resources-information-system/
- pakarkinerja.com/elemen-utama-dalam-human-resource-information-system-hris/
- kompasiana.com/webdesign/pengertian-human-resource-information-system-hris-human-resource-management-system-hrms_54f39bc6745513942b6c7be2

Lisensi Dokumen:

Copyright © 2008-2017 ilmuti.org

Seluruh dokumen di ilmuti.org dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarluaskan secara bebas untuk tujuan bukan komersial (nonprofit), dengan syarat tidak menghapus atau merubah atribut penulis dan pernyataan copyright yang disertakan dalam setiap dokumen. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang, kecuali mendapatkan ijin terlebih dahulu dari ilmuti.org

Biografi



Nama saya Fitry Widya Rustanti Samiran, saya mahasiswa di salah satu Sekolah tinggi Komputer swasta di Kota Tangerang. Saya ambil jurusan sistem informasi konsentrasi manajemen sistem informasi. Saya tinggal di Batu ceper kota Tangerang. Saya bercita-cita menjadi seorang programmer. Saya tinggal di tangerang asli jawa, hobi jalan jalan , seneng berburu Kuliner. Saya kerja di salah satu perusahaan di kota tangerang. Saya anak terakhir dari tiga bersaudara. Jika kalian ingin menghubungi saya silakan email ke sini : fitrywidya2@gmail.com



ilmuti
ilmu teknologi informasi

Lisensi Dokumen:

Copyright © 2008-2017 ilmuti.org

Seluruh dokumen di ilmuti.org dapat digunakan, dimodifikasi dan disebarkan secara bebas untuk tujuan bukan komersial (nonprofit), dengan syarat tidak menghapus atau merubah atribut penulis dan pernyataan copyright yang disertakan dalam setiap dokumen. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang, kecuali mendapatkan ijin terlebih dahulu dari ilmuti.org