

HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM : Fungsi, Peran, Manfaat, dan Penerapan Pada Wordpress

Hasna Nurfitriani Fatimah

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012

hasna.nurfitriani.abs418@polban.ac.id,

ABSTRAK

Pada era globalisasi, sistem informasi memiliki peran yang sangat penting di dalam kegiatan perusahaan agar tetap bisa bersaing di pasar yang kompetitif. Sistem informasi merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi, informasi dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi salah satu sistem informasi yang memiliki peran penting adalah sistem informasi pada bagian SDM atau yang lebih sering dikenal sebagai *Human Resource Information System* (HRIS) yang merupakan sebuah sistem yang dimanfaatkan untuk mengumpulkan, merekam, menyimpan, menganalisis dan mengambil kembali data yang terkait dengan SDM pada sebuah perusahaan. Pengumpulan data bisa terdiri atas gaji, kompensasi, cuti, penilaian kinerja karyawan, tunjangan karyawan, pensiun dan masih banyak hal lagi. Tujuan dari artikel ini akan membahas mengenai fungsi HRIS, peran HRIS, dan manfaat HRIS pada organisasi atau perusahaan. Selain itu, akan membahas mengenai penerapan HRIS menggunakan plugin yang terdapat pada Wordpress yang mudah untuk diterapkan oleh siapapun.

Key Words : Sistem Informasi, Human Resource Information System (HRIS), Fungsi HRIS, Peran HRIS, Manfaat HRIS, Implementasi HRIS pada Wordpress.

ABSTRACT

In the era of globalization, information systems have a very important role in the company's activities in order to remain competitive in a competitive market. An information system is a component consisting of humans, technology, information and work procedures that process, store, analyze and disseminate information to achieve a goal. In a company or organization, one of the information systems that has an important role is the information system in the HR department or more commonly known as the Human Resource Information System (HRIS) which is a system used to collect, record, store, analyze and retrieve data related to HR in a company. Data collection can consist of salaries, compensation, leave, employee performance appraisals, employee benefits, pensions and many more. The purpose of this article will be to discuss the function of HRIS, the role of HRIS, and the benefits of HRIS in an organization or company. In addition, we will discuss the implementation of HRIS using a plugin found on WordPress which is easy for anyone to implement.

Key Words : Information System, Human Resource Information System (HRIS), HRIS Function, HRIS Role, HRIS Benefits, HRIS Implementation on WordPress.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi terutama pada sektor bisnis semakin pesat sehingga membuat perusahaan harus mengimplementasikan teknologi baru untuk bisa berkompetisi di pasar (Arneriü, Pranipeviü & Tadiü dalam Buzkan, 2016). Teknologi informasi akan sangat berperan dalam membuat perubahan yang mendasar pada organisasi baik swasta maupun publik, dan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Deveraj & Kohli dalam Suharti & Sulistyö, 2018). Oleh karena itu menurut

Desanctis dalam Buzkan (2016), dalam sepuluh tahun terakhir teknologi informasi menjadi unsur baru yang penting bagi sebuah perusahaan.

Dunia telah mengalami globalisasi setiap harinya, sehingga masalah pada bisnis akan semakin kompleks yang akhirnya akan mendesak perusahaan untuk mengimplementasikan teknologi dan inovasi baru untuk mengatasi masalah yang kompleks tersebut. Ketika menghadapi globalisasi, fungsi SDM menjadi salah satu tantangan yang besar. Karena SDM merupakan sektor yang menjadi bagian penting dalam pengimplementasian kebijakan organisasi (Storhayne dalam Safaâ & Mohamed, 2020). Akibat dari ketersediaan teknologi informasi merubah fungsi SDM secara drastis yaitu dapat merancang serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi dan layanan sehingga dapat dilihat bahwa sistem informasi memungkinkan untuk menyelesaikan masalah terkait SDM dengan menggunakan teknologi informasi (Haines & Lafleur dalam Buzkan, 2016).

Salah satu sistem teknologi informasi yang banyak digunakan oleh perusahaan dalam membantu fungsi SDM adalah *Human Resource Information System*. HRIS adalah sebuah sistem yang dimanfaatkan untuk mengumpulkan, merekam, menyimpan, menganalisis dan mengambil kembali data yang terkait dengan SDM pada sebuah perusahaan. Pengumpulan data bisa terdiri atas gaji, kompensasi, cuti, penilaian kinerja karyawan, tunjangan karyawan, pensiun dan masih banyak hal lagi (Buzkan, 2016). Sementara itu menurut Hendrickson dalam Suharti & Sulistyio (2018), HRIS merupakan sistem yang dikembangkan menggunakan teknologi yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi yang bersangkutan dengan karyawan di dalam sebuah perusahaan. Implementasi HRIS menggunakan database, aplikasi komputer, perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi untuk menyimpan, mengelola, merekam, mengirimkan dan memanipulasi data untuk kepentingan fungsi SDM. Troshani et al., dalam Suharti & Sulistyio (2018) memberikan tambahan bahwa, HRIS telah menjadi hal yang sangat penting dalam membantu pengelolaan bisnis atau organisasi pada bagian SDM agar lebih efektif. Dengan penerapan HRIS, fungsi SDM menjadi lebih mudah untuk mengumpulkan informasi strategi dan melakukan analisis dengan tujuan berkontribusi pada implementasi strategi bisnis (Safaâ & Mohamed, 2020).

Peran yang dimiliki HRIS menjadi sangat penting dari waktu ke waktu. Dalam penelitiannya Buzkan (2016), menunjukkan bahwa HRIS dapat menurunkan biaya pekerjaan administrasi, meningkatkan produktivitas, mempersingkat waktu respon, memperbaiki pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas layanan pelanggan. Sebuah penelitian di AS menunjukkan bahwa 70% perusahaan besar menggunakan HRIS, 80% menggunakan rekrutmen secara *online*, 67% membuka lowongan pekerjaan secara *online* dan 40% menggunakan portal berbasis web sebagai sarana pengkomunikasian kebijakan perusahaan kepada karyawan mereka (Grobler et al., dalam Suharti & Sulistyio, 2018). Sedangkan di Indonesia sendiri penggunaan HRIS untuk pengelolaan SDM sudah dimulai sejak tahun 2002. Dewayani dalam Suharti & Sulistyio (2018) meneliti bahwa, penerapan HRIS di Indonesia sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga HRIS berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan di perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan sebuah komponen yang terdiri dari manusia, teknologi dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan (Hartadi dalam Jonni & Husain, 2016). Dikutip dari Haryono dalam Jonni & Husain (2016), sistem informasi merupakan sistem di dalam suatu organisasi yang menyatukan antara kebutuhan harian yang mendukung operasional organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar dengan laporan yang diperlukan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan sistem yang berada di suatu organisasi yang terdiri atas manusia, teknologi dan prosedur kerja yang menyatukan antara kebutuhan harian dengan kegiatan strategi seperti memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Human Resource Information System (HRIS)

Definisi *Human Resource Information System* dikemukakan oleh banyak ahli salah satunya adalah Tannenbaum dalam Safaâ & Mohamed (2020) mengatakan bahwa, HRIS adalah sistem untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mendistribusikan informasi yang relevan dengan SDM pada organisasi. HRIS diartikan sebagai suatu sistem yang menyediakan informasi bagi manajer secara menyeluruh tentang sumber daya manusia di sebuah organisasi (McLeod & Schell dalam Suharti & Sulisty, 2018). Selain itu Kovach & Cathcart dalam Buzkan (2016) memiliki pendapat yang serupa bahwa, HRIS sebagai prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, mengambil, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas personal dan karakteristik unit organisasi.

HRIS akan melibatkan bahan, perangkat lunak, karyawan, data dan proses (Bidan ; Reix ; Tixier dalam Moussa & Arbi, 2020) untuk memperoleh, menyimpan, memproses, menganalisis, mengambil dan menyebarkan informasi tentang sumber daya manusia pada perusahaan (Chandra ; Reix dalam Moussa & Arbi, 2020).

Human Resource Information System atau HRIS harus dapat mencakup seluruh proses fungsi dari manajemen SDM. Dimana HRIS harus dapat mengotomatisasi berbagai tugas yang berkaitan dengan manajemen SDM yang dulunya berulang karena hanya memiliki satu set perangkat lunak (proses). Tugas tersebut kemudian akan membentuk rangkaian arus informasi yang memiliki nilai tambah (Silva dalam Safaâ & Mohamed, 2020).

Sehingga dari berbagai pendapat ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa HRIS adalah sebuah sistem yang harus mencakup proses fungsi manajemen SDM, dimana harus dapat mengotomatisasi kegiatan seperti memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mendistribusikan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi tentang SDM, aktivitas personal dan karakteristik unit organisasi.

C. Fungsi HRIS

Menurut Beckers & Bsat dalam Suharti & Sulisty (2018) terdapat lima fungsi HRIS sebagai alasan mengapa perusahaan harus mengimplementasikan HRIS:

- 1) HRIS dapat meningkatkan daya saing dengan meningkatkan praktik SDM
- 2) HRIS menghasilkan jumlah dan ragam SDM operasional yang lebih besar
- 3) HRIS dapat menggeser fokus SDM konvensional ke pengelolaan SDM yang bersifat strategis
- 4) HRIS menganggap karyawan sebagai asset perusahaan
- 5) HRIS dapat merekrut ulang seluruh fungsi SDM

Sedangkan dilansir dari Insight Talenta, (n.d.), *Human Resource Information System* memiliki berbagai macam fungsi sebagai berikut:

- 1) Fungsi Operasional
HRIS akan menyediakan seluruh informasi yang diperlukan oleh manajer untuk mengambil keputusan terhadap karyawannya. Fungsi ini memungkinkan manajer melihat data lengkap dari setiap karyawannya. Termasuk posisi karyawan tersebut dan peraturan pemerintah yang sedang berlaku.
- 2) Fungsi Taktis
HRIS akan memberikan data pendukung kepada manajer untuk mengambil keputusan untuk mengelola SDM yang ada. Fungsi ini mengelola rekrutmen para karyawan, rencana kompensasi karyawan, termasuk dalam pengembangan karyawan dan pelatihan agar SDM lebih produktif dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan bakat yang lebih terlatih.
- 3) Fungsi Perencanaan
HRIS akan membantu perencanaan pengembangan SDM dan pendukung pekerjaan di posisi tertentu. Fungsi ini membantu mengetahui perencanaan kerja SDM juga pengaturan kerja dan perencanaan sistem kerja kedepannya.
- 4) Fungsi Komprehensif
HRIS membantu merekam data karyawan, job description, analisis perencanaan kerja, penggajian dan lain-lain. Fungsi ini memiliki banyak manfaat bagi perusahaan karena setiap

pengumpulan data akan dilakukan dengan aman dan perusahaan akan lebih mudah mengelola SDM dengan cara yang tepat. Perusahaan akan dengan mudah menempatkan karyawan pada suatu jabatan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan sehingga karyawan tersebut lebih produktif karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan.

D. Peran HRIS

Penelitian Ball dalam Buzkan (2016) menyatakan bahwa, HRIS umumnya digunakan untuk tujuan administratif. Organisasi yang memiliki banyak karyawan akan menyimpan informasi secara elektronik baik dalam tingkatan individu maupun organisasi. Demikian pula dengan analisis informasi, maka analisis tersebut akan terjadi dengan menggunakan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam organisasi yang lebih banyak karyawan. Selain itu Husain et al., dalam Buzkan (2016) menunjukan bahwa, penggunaan HRIS akan meningkatkan persepsi posisi profesional SDM menjadi lebih penting daripada sebelumnya.

Dalam era global, perusahaan tidak bisa mengabaikan peran HRIS dalam fungsi SDM mereka karena perusahaan dapat menggunakan HRIS untuk berbagai tujuan seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, tunjangan, penggajian dan masih banyak peran HRIS lainnya. Sehingga, HRIS akan memberikan informasi yang sangat berharga ketika mengelola aset yang berharga dalam suatu perusahaan dan dengan demikian akan menjadi keunggulan perusahaan dalam berkompetisi di pasar yang kompetitif (Buzkan, 2016).

HRIS memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional dalam setiap proses bisnis. Penggunaan HRIS bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan tujuan utama untuk menyediakan informasi yang kredibel untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki HRIS yang baik terlebih dahulu. Berikut merupakan karakteristik utama dari HRIS yang baik (Safaâ & Mohamed, 2020):

- 1) Manajemen tugas berulang yang lebih baik
- 2) Sentralisasi data
- 3) Pelacakan data karyawan yang lebih baik
- 4) Daya tanggap yang lebih besar terhadap data
- 5) Sirkulasi file SDM yang efisien antara berbagai stakeholder perusahaan

E. Manfaat HRIS untuk Perusahaan

Penerapan HRIS di dalam bagian SDM sebuah perusahaan memberikan banyak manfaat yaitu mengotomatisasi tugas fungsi SDM, mengurangi waktu mengerjakan permintaan klien, meningkatkan efisiensi operasi, meningkatkan layanan SDM, mengembangkan produktivitas dan pengetahuan karyawan (Laval & Diallo ; Reddick dalam Moussa & Arbi, 2020).

Secara umum manfaat yang akan didapatkan oleh perusahaan ketika mengimplementasikan HRIS adalah untuk meningkatkan pelayanan untuk karyawan dan manajer. Berikut terdapat beberapa manfaat untuk perusahaan menurut Shani dan Tesone dalam Suharti & Sulistyio (2018) ketika mengimplementasikan HRIS:

- 1) Meminimalisir penggunaan biaya dan waktu
- 2) Berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis
- 3) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis
- 4) Meningkatkan komitmen pengembangan pegawai

Dikutip dari penelitian Suharti & Sulistyio (2018) bahwa manfaat dari mengimplementasikan HRIS pada sebuah perusahaan terbagi menjadi empat yaitu sebagai berikut:

- 1) Efisiensi Waktu

Dengan diterapkan HRIS akan menunjang karyawan untuk tidak memproses data dengan jumlah banyak dan akurasi tinggi secara manual. Sehingga, waktu yang dibutuhkan untuk bekerja lebih efisien. Menurut Beadles et al.,; Kovach et al., dalam Suharti & Sulistyio (2018), penerapan HRIS dapat meningkatkan kualitas dan kecepatan pengambilan keputusan, serta proses penyampaian informasi akan lebih cepat dan akurasi informasi akan lebih aman.

2) Efisiensi Biaya

Dalam penelitian Lori & Elaine dalam Suharti & Sulisty (2018) menyatakan bahwa, HRIS membantu pengurangan biaya sebesar 90% dengan menggunakan rekrutmen *online* sehingga dapat mengefisienkan penggunaan biaya. Pandya dalam Suharti & Sulisty (2018) menambahkan bahwa penerapan HRIS akan mengurangi biaya SDM melalui otomatisasi informasi.

3) Kualitas Dari Informasi

Menurut Mahmoudi dalam Suharti & Sulisty (2018) kelebihan dari penggunaan HRIS yaitu dapat mengembangkan kualitas pelaporan karena hubungan antara HRIS dan kualitas informasi saling berkaitan seperti yang dikemukakan oleh Beadles et al., dalam Suharti & Sulisty (2018) bahwa HRIS memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas informasi.

4) Kepuasan Manajerial

HRIS ada untuk mempercepat proses pada bagian SDM dan mengefisienkan kegiatan yang ada pada bagian tersebut sehingga dampaknya akan terdapat pada kepuasan manajerial. Tetapi, jika HRIS tidak dilakukan dengan tepat akan menyebabkan ketidakpuasan manajerial. Sehingga, kepuasan manajerial akan tercipta jika penggunaan sistem HRIS dapat ditingkatkan efisiensinya dalam pengambilan keputusan, pengurangan biaya, peningkatan kontrol anggaran, transparansi bisnis, visi yang jelas dari perusahaan dan pemahaman yang jelas dalam praktik fungsi SDM (Dorel & Bradic-Martinovic dalam Suharti & Sulisty, 2018).

F. Penerapan HRIS pada Wordpress

Wordpress merupakan salah satu platform untuk membuat website yang diciptakan oleh Matt Mullenweg dan Mike Little pada tahun 2003 (Mubarak, 2020). Platform ini merupakan pembuat website yang paling mudah yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membuat website perusahaan. Salah satu plugin yang dapat membantu perusahaan membuat *Human Resource Information System* atau HRIS melalui Wordpress yaitu plugin WP ERP. Plugin ini merupakan sistem perencanaan sumber daya perusahaan yang terintegrasi langsung dengan Wordpress, yang salah satu sistemnya merupakan sistem perencanaan pada bagian HR sehingga dapat dimanfaatkan sebagai HRIS pada perusahaan. Sistem HR pada WP ERP singkatnya dapat membantu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan memanfaatkan fitur dashboard, karyawan, department, jabatan, pengumuman, dan pelaporan (Mamad, n.d.).

3. PEMBAHASAN

Human Resource Information System merupakan sebuah sistem informasi yang mencakup proses fungsi manajemen SDM, dimana harus dapat mengotomatisasi kegiatan seperti memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mendistribusikan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi tentang SDM, aktivitas personal dan karakteristik unit organisasi. Sehingga pada saat penerapannya pada Wordpress yaitu tepatnya menggunakan plugin WP ERP, plugin tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan bagian SDM sesuai dengan definisi HRIS yang telah disimpulkan dari definisi HRIS berbagai peneliti. Pada bagian ini, akan dibahas lebih dalam mengenai peran, manfaat dan termasuk ke dalam fungsi apa setiap fitur yang terdapat di plugin WP ERP pada Wordpress. Menurut Mamad, (n.d.) fitur-fitur atau Modul HR yang terdapat pada WP ERP adalah sebagai berikut:

1) *Dashboard*

Pada bagian *dashboard* ini bertujuan untuk menunjukkan *overview* dari hal-hal penting yang dibutuhkan pada bagian SDM atau HR seperti berapa jumlah karyawan yang dimiliki, berapa jumlah *department* yang ada, berapa jabatan yang ada pada perusahaan, pengumuman terkini, kalender yang akan menunjukkan jadwal karyawan yang dapat dilihat dalam perhari atau perminggu hingga perbulan, lalu terdapat informasi mengenai *celebration* dimana akan terlihat pada hari itu apakah ada yang berulang tahun atau apakah ada acara penting di kantor, lalu juga akan ada informasi mengenai karyawan yang sedang cuti atau izin, dan yang terakhir akan terlihat mengenai karyawan kontrak dan karyawan *trainee*.

Pada dasarnya fitur dashboard ini berisi mengenai ringkasan hal penting dari keseluruhan informasi yang terekam pada HRIS. Sehingga, fitur ini sangat membantu efisiensi waktu ketika memerlukan informasi penting pada perusahaan dan juga kualitas informasi yang terdapat pada fitur ini cukup membantu manajer jika membutuhkan pengambilan keputusan yang cepat karena menampilkan ringkasan informasi yang cukup lengkap seperti yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya. Sehingga fitur ini merepresentasikan empat fungsi yang ada yaitu operasional, taktis, perencanaan dan komprehensif namun tidak secara detail mengingat informasi yang terdapat pada fitur ini hanyalah sebuah ringkasan.

2) *Employee*

Bagian *Employee* ini akan memperlihatkan informasi lengkap mengenai seluruh karyawan. Informasi ini dapat ditambahkan ketika karyawan mulai bekerja di perusahaan informasi yang bisa ditambahkan mulai dari nama, *employee ID*, *e-mail*, tipe karyawan seperti karyawan purna waktu atau paruh waktu, lalu status dari karyawan tersebut apakah sedang aktif atau tidak aktif hingga informasi jika sudah mengundurkan diri, lalu tanggal karyawan itu direkrut hingga tanggal terakhir bekerja. Lalu akan ada informasi yang lebih detail seperti karyawan tersebut masuk pada *department* apa dengan jabatannya, lalu karyawan tersebut bertanggung jawab melaporkan pekerjaan kepada siapa, informasi gaji hingga informasi pribadi karyawan bisa lengkap diinput pada bagian ini. Selain itu, karyawan disini akan diklasifikasikan sesuai dengan status karyawan yang telah diinput seperti aktif, tidak aktif, dihentikan, meninggal dunia, dan mengundurkan diri. Pada bagian ini juga dapat melihat informasi karyawan sesuai dengan *filter* yang ada yaitu sesuai dengan department, jabatan ataupun tipe karyawan.

Dengan sangat terperinci fitur *employee*, ini akan memudahkan manajer karena fitur ini telah merepresentasikan empat fungsi yang ada. Ketika karyawan baru saja di rekrut data awal yang diinput pada fitur ini akan merepresentasikan fungsi perencanaan dan fungsi komprehensif dimana manajer merencanakan penempatan dengan melihat kemampuan dan bakat karyawan agar bisa bekerja dengan produktif. Lalu merepresentasikan fungsi taktis ketika akan melakukan pengelolaan SDM lebih lanjut seperti memberi pelatihan untuk lebih mengasah kemampuan dan bakat yang telah dimiliki. Dan yang terakhir merepresentasikan fungsi operasional ketika memerlukan keseluruhan informasi lengkap mengenai karyawan. Karena merepresentasikan empat fungsi fitur ini sangat bermanfaat untuk manajemen karena bisa mengefesiensikan biaya dan juga waktu, lalu kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan manajerial. Fitur ini pun telah termasuk ke dalam karakteristik baik sebagai HRIS karena kemudahannya untuk melacak data karyawan.

3) *Department*

Pada menu ini akan memperlihatkan jumlah bagian yang ada di perusahaan. Jumlah bagian ini dapat dikustomisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menu ini juga akan memperlihatkan berapa karyawan yang bekerja pada setiap bagiannya. Lalu, jika mengklik nama karyawan pada bagian tersebut akan mengarahkan kepada profil karyawan tersebut.

Dengan adanya fitur ini, akan mempermudah fungsi perencanaan ketika akan mengambil keputusan mengenai kebutuhan karyawan karena fitur ini membantu mempermudah dalam merencanakan setiap departmentnya apakah sedang membutuhkan karyawan baru atau tidak. Sehingga, pengambilan keputusan mengenai kebutuhan karyawan dapat dilakukan dengan waktu yang singkat dan pemenuhan kebutuhannya pun akan dapat terpenuhi lebih cepat, sehingga meningkatkan kepuasan manajerial.

4) *Designations*

Designations ini akan memperlihatkan jabatan atau penunjukan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Sama seperti menu *Departments* disini juga jabatan atau penunjukannya dapat dicustom sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan profil karyawan juga akan terlihat pada menu ini sesuai dengan jabatannya.

Fungsi perencanaan akan sangat terbantu dengan adanya fitur ini karena akan mempermudah ketika manajer akan merencanakan kenaikan jabatan karena manajer akan membutuhkan informasi jabatan apa saja yang perlu ditambahkan orang baru ataupun jabatan apa saja yang harus diadakan perubahan karena kinerjanya sudah tidak maksimal. Sehingga pada dasarnya fitur ini pun mengefesiensikan waktu manajer dalam melakukan perencanaan.

5) *Leave*

Bagian ini merupakan bagian yang akan menunjukkan informasi mengenai karyawan yang sedang tidak berada di perusahaan baik sedang dalam keadaan cuti ataupun mengundurkan diri. Informasi yang ada meliputi *request* bisa merupakan pengajuan untuk cuti ataupun pengunduran diri, *leave entitlements* yaitu karyawan yang meninggalkan perusahaan, *holidays* untuk karyawan yang sedang mengambil cuti, *policies* untuk karyawan yang dipecat karena melanggar aturan yang ada, dan terdapat *calender* untuk membantu penyesuaian jadwal di perusahaan dengan karyawan yang sedang tidak berada di perusahaan.

Fungsi yang direpresentasikan pada fitur ini adalah fungsi operasional dimana manajer dapat melihat di awal hari siapa saja yang sedang tidak berada di perusahaan sehingga ketika terdapat suatu pekerjaan yang akan didelegasikan tidak akan membuat manajer mendelegasikan pekerjaan ke karyawan yang sedang tidak ada pada perusahaan. Selain itu, kualitas informasi pada bagian ini pun sangat baik untuk memberitahukan status karyawan tersebut tidak berada di perusahaan karena apa dan seberapa lama atau bahkan tidak akan kembali lagi ke perusahaan tersebut.

6) *Notification*

Menu ini merupakan fitur untuk membuat dan memberikan pengumuman kepada karyawan dengan mudah dan cepat. Pengumuman ini dapat dibuat dengan membuat judul, pesan, kepada siapa pengumuman ini ditujukan, lalu dapat dipilih berdasarkan department, designation, semua karyawan ataupun hanya karyawan tertentu saja yang dipilih. *Notification* sangat mengefesienkan waktu dan biaya karena jika ini dilakukan secara konvensional akan memakan waktu yang cukup lama untuk informasi tersebut sampai ke pihak yang dituju. Selain itu, jika menggunakan cara konvensional dengan menggunakan pengumuman yang dicetak pada kertas akan menambah pengeluaran biaya.

7) *HRM Report*

Bagian ini merupakan bagian yang akan membuat laporan secara otomatis dari setiap jenis laporan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bagian SDM atau HR. Laporan yang dapat dibuat ini bisa berdasarkan profil usia, jenis kelamin, jumlah karyawan, gaji, masa kerja, dan karyawan yang keluar. Nantinya laporan ini akan berbentuk grafik batang atau tabel sesuai dengan informasi yang ada. Selain itu, informasi yang ada juga akan diklasifikasikan lagi sesuai dengan jabatan, *department*, jenis pekerjaan, dan masih banyak lagi sesuai dengan informasi yang ada. Fitur ini sangat membantu pekerjaan manajer jika membutuhkan laporan yang berhubungan dengan karyawan di perusahaan. Selain itu, dapat membantu manajer untuk menjalankan empat fungsi yaitu operasional, taktis, perencanaan dan komprehensif karena informasi yang terdapat pada HRIS sudah berupa laporan yang bisa langsung dipergunakan.

4. KESIMPULAN

Human Resource Information System (HRIS) merupakan sebuah sistem informasi yang mencakup proses fungsi manajemen SDM, dimana harus dapat mengotomatisasi kegiatan seperti memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mendistribusikan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi tentang SDM, aktivitas personal dan karakteristik unit organisasi. Penerapan HRIS pada Wordpress dengan menggunakan plugin WP ERP merepresentasikan empat fungsi HRIS yaitu fungsi operasional, fungsi taktis, fungsi perencanaan dan fungsi komprehensif. Dimana setiap fitur atau modul HR pada WP ERP memiliki fungsi-fungsi yang berbeda. Secara keseluruhan, dengan menerapkan HRIS menggunakan plugin WP ERP telah membantu mengefesienkan waktu karyawan, mengefesienkan biaya perusahaan, memiliki kualitas informasi yang baik dan meningkatkan kepuasan manajerial. Selain itu, WP ERP juga sudah termasuk ke dalam HRIS yang memiliki karakteristik yang cukup baik karena memiliki manajemen tugas berulang yang baik dan pelacakan data karyawan bisa dilakukan dengan mudah serta cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Buzkan, H. (2016). The Role of Human Resource Information System (HRIS) in Organizations: A Review of Literature. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p133>
- Insight Talenta. (n.d.). *HRIS Indonesia dan Fungsinya di Perusahaan*. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/fungsi-hris-indonesia/>
- Jonni, M., & Husain, S. M. (2016). PERANCANGAN APLIKASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) BERBASIS WEBSITE PADA PT. SUPER TATA RAYA STEEL. *Jurnal Teknik*, 5(2). <http://jurnal.umat.ac.id/index.php/jt/article/view/352/241>
- Mamad, J. (n.d.). *WP ERP – SOLUSI MANAJEMEN BISNIS LENGKAP UNTUK WORDPRESS*. <https://www.centerklik.com/wp-erp-solusi-manajemen-bisnis-untuk-wordpress/>
- Moussa, N. Ben, & Arbi, R. El. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Mubarok, I. (2020). *Apa Itu WordPress? Pengertian WordPress dan Manfaatnya*. https://www.niagahoster.co.id/blog/apa-itu-wordpress/#Pengertian_WordPress
- Safaâ, D., & Mohamed, F. (2020). The factors of acceptance and use of HRIS. *TECHNIUM Social Sciences Journal*, 9. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/1093>
- Suharti, L., & Sulisty, P. R. (2018). The implementation of human resources information system and its benefit for organizations. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1). https://www.researchgate.net/publication/329148917_The_implementation_of_human_resource_information_system_and_its_benefit_for_organizations