Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya bagi Organisasi

Muhamad Dzakir Jibral Raflian

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012

Muhamad.dzakir.abs19@polban.ac.id

ABSTRAK

Pengembangan dan penggunaan sistem manajemen informasi (SIM) adalah fenomena modern yang berkaitan dengan penggunaan informasi yang tepat yang akan mengarah pada perencanaan yang lebih baik, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan hasil yang lebih baik. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi organisasi terdapat berbagai manfaat dari suatu sistem informasi bila kita gunakan dengan sebaik baiknya.peran suatu manajemen yang menuntut sebuah penyebaran dan penggunaan suatu sumber yang efisien untuk mencapai sebuah tujuan.dan demikian akan mendorong fungsi manajemen dengan diterimanya sesuatu informasi yang lebih cepat dan tepat. Maka dicoba di cari pengaruh penerapan Sumber Daya Manusia Sistem Informasi menuju efisiensi waktu, efisiensi biaya, kualitas informasi, dan kepuasan manajerial.

Key Words
Implementasi HRIS, efisiensi waktu, efisiensi biaya, kualitas informasi, manajerial kepuasan

ABSTRACT

The development and use of information management systems (MIS) is a modern phenomenon concerned with the proper use of information which will lead to better planning, better decision making, and better results. In a company or organization there are various benefits of an information system if we use it properly. The role of a management that demands the deployment and use of an efficient resource to achieve a goal. And so will encourage the management function by receiving more information. quick and precise. So trying to find the effect of the application of Human Resources Information Systems towards time efficiency, cost efficiency, information quality, and managerial satisfaction.

Key Words
HRIS implementation, time efficiency, cost efficiency, information quality, managerial satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan bisnis untuk berkembang adalah tidak lepas dari sistem informasi digunakan. Menurut Docksai (2011),teknologi memiliki kontribusi besar dalam memecahkan masalah dunia. Teknologi Informasi Memiliki peran dalam membawa perubahan mendasar pada baik organisasi swasta maupun publik, dan itu juga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Devaraj dan Kohli, 2003).

Satu dari sistem yang banyak digunakan oleh perusahaan saat ini adalah Manusia Sistem Informasi Sumber Daya (HRIS). HRIS digunakan untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan sebagai bentuk aplikasi data dan informasi sumber daya manusia secara lebih terstruktur untuk mendukung peran SDM sebagai Ahli Administrasi (Lengnick et al., 2003).

Seperti yang sudah dicatat oleh Hendrickson(2003), Dery dan Wiblen (2009),HRIS adalah sistem yang dikembangkan secara terintegrasi teknologi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi yang berhubungan dengan orang-orang di organisasi. Implementasi HRIS melibatkan database, aplikasi komputer, perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk menyimpan, mengelola,merekam, mengirimkan, dan memanipulasi data untuk berbagai fungsi sumber daya manusia minat. Troshani, Jerram & Hill (2011) menambahkan bahwa HRIS telah menjadi sesuatu yang sangat penting untuk membantu usaha/organisasi untuk mengelola sumber daya manusia lebih efektif.

Peran HRIS semakin meningkat penting bagi perusahaan dari waktu ke waktu.Sebuah penelitian di AS menunjukkan bahwa 70% dari perusahaan menggunakan HRIS, 80% menggunakan rekrutmen online, 67% membuka lowongan kerja online, dan 40% menggunakan portal berbasis web sebagai sarana untuk mengkomunikasikan kebijakan perusahaan kepada mereka karyawan (Grobler et al., 2006).

Sementara di Indonesia, sejak tahun 2002 perusahaan di Indonesia sudah mulai menggunakan HRIS untuk manajemen sumber daya manusia.Investasi di bidang IT itu besar investasi. Oleh karena itu, pelaksanaan Teknologi informasi juga harus membayar memperhatikan manfaatnya (Hendricks and Stratman, 2007; kumar, 2012; Sikha & Karisma, 2012).

Orlando dan Johns (2004) menegaskan bahwa implementasi HRIS menggunakan manajemen informasi tingkat lanjut sistem perlu dilanjutkan dengan kegiatan pemantauan yang positif dan dampak negatif yang muncul. Dewayani(2011), dalam penelitiannya tentang implementasi dari HRIS di perusahaan Indonesia, ditemukan bahwa implementasi HRIS di Indonesia Telah konsisten dengan tujuan dari perusahaan. Implementasi HRIS mempengaruhi pemberdayaan karyawan di perusahaan, tetapi ditemukan bahwa beberapa proses dan metode praktik HRM telah mampu diimplementasikan secara online, sehingga mendukung kelancaran kerja karyawan kegiatan.Sejumlah penelitian sebelumnya lainnya menemukan berbagai manfaat sebagai akibat dari implementasi HRIS bagi organisasi.

HRIS dianggap memiliki dampak positif dalam segi efisiensi waktu yaitu dengan menerapkan HRIS dalam organisasi, karyawan dapat menginput data lebih cepat, akurat dan efisien. Sebuah survei yang dilakukan oleh Overman (1992) menemukan beberapa keuntungan dalam menggunakan HRIS, seperti perusahaan dapat lebih cepat dalam memproses informasi,informasi

dapat diproses lebih lanjut akurat, meningkatkan perencanaan, dan meningkatkan komunikasi dengan karyawan.

Manfaat lain dari implementasi HRIS dalam organisasi adalah penghematan biaya atau efisiensi biaya. Brown (2008), memberikan contoh IBM menggunakan sistem baru menyediakan data online untuk karyawan, dan untuk perusahaan itu menghemat $ 1,2 juta per tahun di ketentuan biaya cetak dan administrasi.Dorel dan Bradic (2011) dalam mereka penelitian menemukan bahwa penggunaan HRIS mempengaruhi kualitas informasi, seperti faktor keberhasilan implementasi HRIS. Ball (2001) mengungkapkan bahwa manfaat penggunaan HRIS, dapat meningkatkan kepuasan manajerial karena kualitas sistem dan kualitas informasi penggunaan HRIS.

Dengan HRIS yang efektif,pada akhirnya akan membantu proses SDM menjadi lebih efisien dan lebih cepat, sehingga akan berdampak pada kepuasan manajerial. Sebaliknya, jika HRIS tidak diimplementasikan dengan baik dan secara efektif, HRIS dapat gagal untuk membawa kepuasan manajerial organisasi.

Ke samping dari aspek administrasi, menurut Johnson dan Goutal (2011), HRIS dapat membuat data karyawan yang memiliki cakupan lebih luas dan akses yang lebih luas pula. Itu bisa berdampak pada kepuasan manajerial yang tergantung pada sistem.Berdasarkan latar belakang di atas, ini penelitian bertujuan untuk menguji efek dari implementasi HRIS menuju waktu efisiensi, efisiensi biaya, kualitas informasi, dan kepuasan manajerial dalam perusahaan yang telah menerapkan HRIS di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) HRIS adalah bagian dari Manajemen Sistem Informasi, merupakan kumpulan dari beberapa sistem yang berisi dan menyediakan banyak informasi yang mendukung pengelolaan perusahaan (Wu, 1984). McLeod dan Schell(2007), menambahkan bahwa HRIS didefinisikan sebagai sistem yang menyediakan informasi untuk manajer secara menyeluruh tentang itu sumber daya manusia organisasi.Menurut Altarawneh dan Al-Shqairat (2010), HRIS adalah sebuah konsep yang memiliki titik fokus pada pemanfaatan informasipengembangan teknologi sebagai fungsionalmanajer dalam Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM).

Menurut Ruel, Bondarouk &Looise (2004), sebuah organisasi perlumengembangkan sistem informasi untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka membantu dalam pengambilan keputusan strategis. Maksud dan Manfaat dari penerapan HRIS di perusahaan/organisasi secara umum adalah untuk meningkatkan pelayanan kepada karyawan dan manajer.

Berdasarkan iShani dan Tesone (2010), beberapa manfaat dari HRIS pada HRM (Sumber Daya Manusia Manajemen) adalah sebagai berikut:

1. hemat biaya dan waktu,
2. kontribusi dalam pembuatan keputusan strategis,
3. meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis,

4. peningkatan komitmen untuk pengembangan karyawan.Selain manfaat administrasi dan penggunaan strategis HRIS diatas, Becker Dan Bsat

(2002) mengungkapkan lima alasan mengapa perusahaan perlu menerapkan HRIS sebagai berikut:

1. HRIS bisa memperbaiki daya saing dengan meningkatkan praktik SDM itu sendiri,
2. HRIS menghasilkan angka dan berbagai SDM operasional yang lebih besar,
3. HRIS dapat menggeser fokus pada SDM konvensional hingga pengelolaan sumber daya manusia yang strategis,
4. HRIS menganggap karyawan sebagai aset perusahaan, dan
5. HRIS dapat merekayasa ulang seluruh fungsi SDM

3. PEMBAHASAN

Efisiensi waktu adalah proses menyelesaikan sesuatu lebih cepat dengan bekerja lebih cerdas (Davidson, 2001). Tujuan dari HRIS implementasinya adalah memproses dalam jumlah besar data dengan akurasi tinggi, sehingga mencegah karyawan melakukan ini kegiatan secara manual. Jadi, waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan akan lebih hemat biaya dan lebih banyak efisien dalam penggunaannya.Selanjutnya, menurut Beadles et al.,(2005) dan Kovach et al,. (2002), secara strategis Implementasi HRIS dapat meningkatkan kualitas dan kecepatan keputusan manajemen membuat. Proses penyampaian informasi akan lebih cepat, dan akurasi informasi akan lebih aman.

Dalam studinya,Karikari dan Ocansey (2015) menemukan bahwa RIS dapat menghemat waktu dan efisiensi dengan menggabungkan aplikasi HRIS dengan situs web, organisasi dapat melakukannya secara online rekrutmen, sehingga kecepatan waktu dapat berjalan efisien dan aktivitas pekerjaan dapat lebih cepat.Kovach dkk., (1999) dan David dkk., (2015) juga mengatakan hal yang sama, bahwa umumnya manfaat yang diakui dari penggunaan HRIS adalah dapat mengurangi waktu untuk administrasi proses.

Pandya (2013),menyatakan bahwa implementasi HRIS akan mengurangi biaya SDM melalui otomatisasi informasi. Beadless et al., (2005) juga mengatakan pandangan yang sama, bahwa HRIS menciptakan efisiensi dan informasi penghematan biaya yang memungkinkan manajer untuk mengalihkan perhatian mereka untuk menyediakan analisis data yang lebih baik.Manfaat umum HRIS dalam studi yang dilakukan oleh Lederer (1984) mengungkapkan bahwa HRIS dapat meningkatkan akurasi hak dan ketersediaan akses informasi yang cepat dan penghematan biaya. Lori dan Elaine (2002) dalam studi menemukan bahwa implementasi HRIS membantu memotong biaya hingga 90% dengan menggunakan rekrutmen online, sehingga dapat menghemat biaya efisiensi.

Dimensi dari kualitas informasi termasuk kualitas data di mana akurasi objektivitas dan reputasi itu perlu. Selain itu, di hal relevansi kontekstual, nilai tambah,kelengkapan jumlah data sangat mempengaruhi kemudahan seseorang pemahaman dalam menerima informasi tersedia (Lori & Elaine, 2013). Oleh karena itu,data dan informasi yang dikumpulkan melalui HRIS harus akurat dan berkualitas.

HRIS dapat mengurangi redudansi dalam organisasi karena sentralitas informasi dan kemudahan akses. Juga Meningkatkan kemampuan untuk membuat laporan dan menganalisis informasi secara cepat dan akurat,sehingga membuat tenaga kerja lebih mudah untuk dikelola (Lucerna, 2013). Menurut Mahdi Mahmudy (2008), salah satu kelebihannya adalah penggunaan HRIS dapat mengembangkan kualitas pelaporan. Hubungan antara HRIS dan Kualitas Informasi saling terkait berkelanjutan, seperti studi Beadles et al.,(2005) menemukan positif tapi sedang hubungan antara HRIS dan Kualitas Informasi.

Manajerial Kepuasan dalam menggunakan sistem HRIS dapat ditingkatkan ketika ada efisiensi dari seluruh perbaikan pengambilan keputusan, biaya pengurangan, dan peningkatan anggaran kontrol, transparansi bisnis, visi yang jelas organisasi bisnis, dan kejelasan pemahaman dalam praktik HRM (Dorel &radic-Martinovic, 2011).

Johnson dan Gueutal (2012) percaya bahwa HRIS menyediakan akses ke informasi itu bisa memperbaiki itu transparansi proses SDM, membantu untuk lebih memahami peran SDM dalam organisasi, dan memiliki kendali atas informasi yang dapat meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Bola, dkk., (2012) dalam penelitian mereka mengungkapkan bahwa aplikasi HRIS dalam suatu organisasi dapat memberikan kepuasan manajerial dipengaruhi oleh kualitas sistem dan kualitas informasi.

4. KESIMPULAN

kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi HRIS mempengaruhi efisiensi waktu Hal ini didukung oleh implementasi HRIS menjadi lebih baik dalam efisiensi waktu, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan bekerja lebih tepat waktu. Dengan implementasi HRIS, rekrutmen online, penyelesaian tugas administrasi sudah terstruktur secara sistematis, sehingga membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah. Peran HRIS memiliki berkontribusi besar terhadap efisiensi waktu administrasi, serta peranteknologi juga membantu mengurangi waktu dalam proses pengambilan keputusan. bahwa HRIS dapat menghemat waktu dan efisiensi dengan menggabungkan Aplikasi HRIS ke organisasi website, melalui rekrutmen online, sehingga kecepatan waktu dapat berjalan dengan efisien danaktivitas kerja dapat dilakukan lebih cepat. bahwa jika manajemen SDM terintegrasi dengansistem informasi, dapat membantu dalam menghemat waktu untuk proses SDM, seperti rekrutmen
2. Implementasi HRIS tidak mempengaruhi efisiensi biaya. Itu tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beadless et al.,(2005) dan Lori & Elaine (2002) yang menunjukkan bahwa ada efek HRIS pada Manajemen biaya. dengan hasil penelitian dilakukan oleh Karikari et al., (2015) bahwa

implementasi HRIS tidak berdampak pada biaya rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan. Selain itu, ketika dilihat dari perkembangan awal yang tinggi biaya dan biaya pemeliharaan HRIS sistem, pengembalian biaya investasi diperlukan setidaknya hingga delapan tahun (Shani &Tesone, 2010). Dalam penelitian tersebut, mayoritasperusahaan yang diteliti baru saja menerapkan HRIS antara 5-10 tahun, jadi ada kemungkinan bahwa biaya investasi HRIS belum diberikan manfaat yang lebih tinggi daripada biaya yang telah dibayar.

3. Implementasi HRIS tidak mempengaruhi kualitas informasi Hipotesis bahwa HRIS dapa tmempengaruhi Kualitas Informasi tidak didukung dalam penelitian ini. Ini tidak sejalan dengansebuah penelitian yang dilakukan oleh Lucerna (2013) yang menemukan bahwa HRIS dapat meningkatkan kualitas informasi, sehingga dapat membuat karyawan untuk menjadi lebih mudah dalam mengelola data. Namun, dengan penelitian yang diadakan oleh Ankrah, et al., (2012), yang menyatakan bahwa penerapan HRIS tidak memiliki dampak yang terlalu signifikan terhadap kualitasdari informasi. Argumen dapat diajukan maju untuk menjelaskannya adalah bahwa ada potensi kesalahan yang disebabkan oleh manusia, seperti input datakesalahan, atau kesalahan teknis yang dapat mempengaruhi keakuratan data informasi.

4. Implementasi HRIS mempengaruhi kepuasan manajerial Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johnson dan Gueuta(2011), bahwa implementasi HRIS menyediakan akses informasi yang lebih transparan, dan membantu manajemen untuk memahami peran SDM dalam organisasilebih baik. Hal ini diyakini membuat mereka merasa bahw amereka memiliki kendali atas informasi dandapat meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Temuan ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewayani (2011) yang menemukan bahwa implementasi HRIS sistem mempengaruhi pekerjaan karyawan aktivitas, sehingga meningkatkan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Altarawneh, I., dan Al-Shqairat, Z. (2010). *Manusia Sistem Informasi Sumber Daya di Universitas Yordania.Internasional Jurnal Bisnis dan Manajemen* ,5(10), 113-127.

Ankrah, Ebenezer & Evans Sokro. (2012). *Manusia Sistem Informasi Sumber Daya sebagai Alat Strategis Dalam Sumber Daya Manusia Pengelolaan*. Masalah Manajemen di Abad 21 Vol 5.Bola, K. (2001). Penggunaan Sumber Daya Manusia Informasi Sistem: sebuah Survei.Ulasan Personil, 30 (6):667-693.

Beadles, N., Lowery, CM, & Johns, K. (2005). *Dampak Sumber Daya Manusia Sistem Informasi: Sebuah Eksplorasi Belajar di itu Publik Sektor.Komunikasi* IIMA 39, 5 (4).

Beckers, AM, & Bsat, MZ (2002). *Sebuah DSS model klasifikasi untuk penelitian di sistem informasi sumber daya manusia.Manajemen Sistem Informasi* , 19 (3),1-10.Coklat, S. (2008). Informasi Sumber Daya Manusia Sistem. BandingkanHRIS.com

David, Dr Shine, Naina Chopa, Sachin Batham.(2015). *Itu Manusia Sumber daya Produktivitas Sistem Informasi di Budaya Organisasi dan Its Pentingnya*. Jurnal Internasional Inti Teknik & Manajemen (IJCEM) Jilid 2.davidson.(2001).Mikrosatelit DNA Metodologi. Kota New York: Davidson Kampus.

Devaraj, S. dan Kohli, R. (2003). *"Pertunjukan Dampak Teknologi Informasi: Penggunaan Sebenarnya The Missing Link?"Ilmu Manajemen*. Docksai, R. (2011). Komputer membuat Lompatan Kuantum. Futuris, 45 (3), hlm. 10-11.

Dorel, D. & Bradic-Martinovic, A. (2011). *Peran Sistem informasi dalam sumber daya manusia pengelolaan*. Munich Personal RePEc Archive (MPRA). Kertas No. 35286.

Grobler, P., Warnich, S., Carrell, MElbert, N. Hatfield, R. (2006). *Sumber daya manusia Manajemen di Afrika Selatan* . Edisi ke-3.London: Barat Daya.

Hendricks, K., Singhal, V., Stratman, J., (2007), *"Dampak Sistem Perusahaan pada Kinerja Perusahaan Sebuah Studi ERP,SCM, dan Implementasi Sistem CRM"*

Hendrickson, AR (2003). *Sumber daya manusia Informasi Sistem:Tulang punggung Teknologi Manusia Kontemporer Sumber daya*. Jurnal Penelitian Tenaga Kerja ,24(3): 381-394.

Karikari, AF, Boateng, PA dan Ocansey,EOND (2015). *Peran Manusia Sistem Informasi Sumber Daya diProses Kegiatan Tenaga Kerja.* Jurnal Industri Amerika dan Manajemen Bisnis , 5 , 424-431.

Kovach, Kenneth A. & Cathcart, Jr., Charles E.(1999*). Informasi Sumber Daya Manusia Systems (HRIS): Menyediakan Bisnis dengan Akses Data Cepat, Informasi Pertukaran dan Keunggulan Strategis*. Manajemen Personalia Publik . 28(2),275-282.

Kovach, KA, Hughes, AA, Fagan, P., Maggitti,PG (2002). *Administratif dan strategis keunggulan HRIS*. Pekerjaan Hubungan Hari Ini , 29 (2), 43-48.

Kumar, R. (2012). *Informasi Sumber Daya Manusia Sistem: Strategi Inovatif untuk Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gian Jyoti E-Journal , 1(2), 1-12.

Lederer, AL (1984). *Merencanakan dan mengembangkansistem informasi sumber daya manusia*. Itu Administrator Personalia, 29 (8), 27-39.

Lengnick-Hall, Mark L., & Moritz, S. (2003). *Dampak e-HR pada Sumber Daya Manusia Fungsi Manajemen.* Jurnal Tenaga Kerja Penelitian, 24 (3), 365-379.

Lori, B. & Elaine, D. (2002). *Sistem Informasi:Revolusi tenang dalam Sumber Daya Manusia Pengelolaan*. Jurnal Komputer Sistem Informasi, 42 (2), 17-20

Dery, K., Hibah, D. & Wiblen, S. (2009). *Manusia Sumber Informasi Sistem: Mengganti atau Meningkatkan HRM*. tanggal 15 Kongres Dunia Internasional Asosiasi Hubungan Industrial IIRA 2009. Dunia Kerja Baru,Organisasi dan Ketenagakerjaan, Sydney,Australia, 27 Agustus 2009.