STUDI LITERATUR: INVESTIGASI KEBUTUHAN DAN URGENSI PENGGUNAAN HRIS PADA UMKM DAN STARTUP DI INDONESIA

Iklima Farhani

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012

iklima.farhani@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Dewasa ini, bisnis baik skala besar maupun UMKM dan *startup* dituntut untuk memanfaatkan teknologi seoptimal mungkin guna meningkatkan efektivitas operasional dan mendukung pemasaran. Salah satu bentuk penggunaan teknologi dalam operasional bisnis adalah digunakanya sistem informasi manajamen. *Human resource Information System* (HRIS) merupakan salah satu sistem informasi manajemen yang paling banyak digunakan. HRIS sangat membantu dalam menyederhanakan pengelolaan karyawan yang cukup rumit apabila dilakukan secara manual dan pada akhirnya diharapkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
Tujuan: Oleh karena itu, literatur ini bertujuan untuk mengetahui apakah penggunaan HRIS pada UMKM dan *startup* benar-benar diperlukan atau tidak.
Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi literatur yang merangkum artikel-artikel yang diperoleh dari Google Scholar, Research Gate, saluran berita daring resmi terpercaya, dan mesin pencari lainya dengan menggunakan kata kunci "HRIS", "HRIS *Pros and Cons"*, "UMKM", dan "*Startup*".
Hasil: *Human resource Information System* (HRIS) memberikan banyak sekali keuntungan bagi perusahan penggunanya. Meskipun demikian, tidak dapat disimpulkan secara agregat apakah UMKM dan *startup* perlu menggunakan HRIS atau tidak. Untuk menentukan hal tersebut perlu dilakukan analisis dan perhitungan terhadap kondisi-kondisi yang melatarbelakangi masing-masing UMKM dan *startup*.
Kesimpulan: Penggunaan HRIS pada UMKM dan *Startup* perlu mempertimbangkan banyak hal terkait kondisi perusahaan itu sendiri. Penggunaan tersebut bisa jadi sangat diperlukan dan bisa juga tidak diperlukan.

Kata kunci
HRIS, Startup, UMKM

ABSTRACT

Background: *Today, both large-scale businesses as well as SMEs and startups are required to utilize technology as optimally as possible to increase operational effectiveness and support marketing. One form of using technology in business operations is the use of management information systems. Human resource Information System (HRIS) is one of the most widely used management information systems. HRIS is very helpful in simplifying employee management which is quite complicated if done manually and in the end is expected to increase company productivity.*
Objective: *Therefore, this literatur aims to determine whether the use of HRIS in SMEs and startups is really necessary or not.*
Method: *The research method used is a literature study approach that summarized articles obtained from Google Scholar, Research Gate, trusted official online news channels, and other search engines using the keywords "HRIS", "HRIS Pros and Cons", " SMEs", and "Startups".*

Result: *Human resource Information System (HRIS) provides many benefits for the company its users. However, it cannot be concluded in aggregate whether SMEs and startups need to use HRIS or not. To determine this, it is necessary to analyze and calculate the conditions behind each SME and startup.*
Conclusion: *The use of HRIS in SMEs and Startups needs to consider many things related to the condition of the company itself. This use may or may not be necessary.*

Key Words
HRIS, SMEs, Startup

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UMKM pada tahun tahun 2021, UMKM di Indonesia yang tercatat adalah sejumlah 64.2 juta unit bisnis dan telah menyerap lebih dari 79 juta orang dari 100 juta tenaga kerja di Indonesia (Kemenkeu, 2021). Adapun menurut penelitian dari *Center for Human Genetic Research* (CHGR), jumlah *startup* di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 13.000 *startup* dan 2.100 diantaranya sudah diawasi oleh Otiritas Jasa Keuangan atau OJK (Hardiansyah dan Tricahyono, 2020; Suara.com, 2021). Dengan jumlah tersebut Indonesia menduduki posisi kelima sebagai negara dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia (Hardiansyah dan Tricahyono, 2020; Liputan 6, 2021).

Untuk itu di tengah persasingan yang semakin kompleks, bisnis termasuk juga UMKM dan *startup* perlu memanfaatkan teknologi seoptimal mungkin untuk meningkatkan efektivitas operasional maupun untuk mendukung pemasaranya guna menunjukan *competitive adventage* dan memenangkan persaingan (Lembaga Talenta, 2020). Salah satu bentuk penggunaan teknologi dalam operasional bisnis adalah penggunaan sistem informasi manajamen (SIM), seperti sistem informasi personalia *(Human resource Information System/HRIS*), sistem informasi keuangan *(Financial Information System)*, sistem infromasi rantai pasok *(Supply Chain Information System*), dan lain-lain.

Human resource Information System (HRIS) atau *Human resource Information Management* (HRIM) merupakan sebuah sistem berupa *software* komputer yang berfungsi untuk mengorganisir pengelolaan dan pelaksanaan manajamen sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Merujuk pada Noutsa et al. (2017) dan Wandhe (2020), HRIS merupakan salah satu sistem informasi manajemen yang paling banyak digunakan. HRIS ini tidak hanya digunakan di perusahaan-perusahaan besar, Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan *startup* juga berbondong-bondong untuk menggunakanya (David et al., 2015).

Sistem ini sangat membantu dalam menyederhanakan pengelolaan karyawan yang rumit apabila dilakukan secara manual (Al-dmour et al., 2016). HRIS meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam pengelolaan *Human resource* atau sumber daya manusia (Al-dmour et al., 2016). Dengan layanan berbasis *cloud*, sistem dapat diakses kapanpun dan dimanapun selama ada koneksi internet (Lembaga Talenta, 2020). Berdasarkan Tech in Asia (2017), sebanyak 45% dari 161 UMKM dan *Startup* representative di Indonesia sudah menggunakan HRIS dalam mengelola Sumber Daya Manusianya. Selain untuk efisiensi operasional, HRIS juga digunakan oleh UMKM dan *Startup* sebagai sebuah pergerakan perubahan yang proaktif menuju perwujudan era digital yang kini semakin tidak bisa dihindari lagi (Jobstreet, n.d.).

Berbagai pihak khususnya pemerintah dan pengamat bisnis juga cukup serius dalam mengkampanyekan penggunaan HRIS pada UMKM dan *startup* merujuk pada berbagai perspektif keuntungan yang didapatkan (Bayraktalroglu et al., 2019). Disisi lain, biaya yang perlu dikeluarkan untuk pengadaan dan pemeliharaan HRIS ini cukup besar (Peospectrum, n.d). Untuk perusahaan kecil dan rintisan baru, biaya pergantian sistem dapat menimbulkan masalah (Henschel dan Durst, 2017). Selain itu, UMKM dan *Startup* biasanya memiliki karyawan yang tidak terlalu banyak dan merupakan kerabat atau kenalan dekat dari pemilik (Farhani dan Chaniago, 2021). Hal lain yang perlu dipertanyakan adalah kesiapan karyawan itu sendiri. Saat perusahaan melakukan suatu perubahan, tak jarang karyawan tidak siap dengan perubahan tersebut dan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri (Farhani dan Chaniago, 2021). Oleh karena itu, literatur ini bertujuan untuk mengetahui apakah penggunaan HRIS pada UMKM dan *startup* benar-benar diperlukan atau tidak, berdasarkan analisis keuntungan atau kelebihan, kekurangan, dan ulasan pengguna.

2. TINJUAN PUSTAKA

Human resource Information System (HRIS)

Human resource Information System (HRIS) adalah sebuah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Toshani, Jerram, dan Gerrard, 2010). Sejalan dengan definisi tersebut, Tansley dan Watson (2000) mengungkapkan bahwa HRIS adalah sebuah sistem yang dirancang dan diimplementasikan untuk menyimpan, memproses, dan menghasilkan data dan laporan bisnis sebagai alat keunggulan kompetitif. Saat ini, penggunaan HRIS dapat memberikan sejumlah manfaat, tidak hanya untuk fungsi SDM, tetapi juga untuk manajer atau pimpinan dan seluruh organisasi (Beadles et al., 2005). HRIS mengumpulkan informasi dan memproses data yang diperlukan untuk perencanaan terkait SDM, termasuk pengelolaan SDM, rekrutmen dan penempatan, pelatihan seumur hidup, manajemen upah, hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan organisasi, perencanaan dan pengembangan karir, mengelola layanan sosial, manajemen dan pengembangan organisasi, manajemen kinerja, hubungan serikat pekerja, dan mentransfer informasi ke entitas yang membutuhkan jenis informasi ini (Kavanagh dan Johnson, 2017).

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Dalam istilah internasional, Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) memiliki makna yang sama dengan SMEs atau *Small and Medium-Sized Enterprises* yang merujuk pada bisnis yang berukuran kecil dan menengah dengan jumlah personel yang berada dibawah batas tertentu dan jumlah tersebut bervariasi dari satu industri dengan industri lainya (Al-Herwi, 2019; Henschel dan Durst, 2017). Adapun usaha mikro lebih sedikit personelnya dari usaha kecil dimana usaha micro memiliki jumlah personel paling banyak 10 orang dan usaha kecil memiliki jumlah personel paling banyak 50 orang (Al-Awlaqi, 2018). Pimpinan pada UMKM umumnya adalah pendiri, pemilik, sekaligus manajer pada bisnis tersebut (Al-Herwi, 2019). Keberlangsungan bisnis UMKM sangat ditentukan oleh pimpinan dimana berkembang atau gagalnya suatu UMKM ditentukan oleh pimpinanya (Al-Herwi, 2019).

Di Indonesia, UMKM seringkali dikaitkan dengan bisnis yang dikelola oleh suatu komunitas dengan keahlian sumber daya manusia dan penggunaan teknologi yang terbatas (Arraniri et al, 2020). Personel UMKM umumnya masih merupakan kenalan atau karib dari pimpinan UMKM itu sendiri (Tatik, 2020). UMKM tidak hanya berperan dalam menguatkan industri nasional melainkan juga berkaitan dengan sumber penghidupan dari mayoritas penduduk Indonesia (Arraniri et al, 2020).

Bisnis Startup

Secara etimoligi, kata *startup* berasal dari Bahasa Inggris yang berarti bisnis yang baru saja dirintis atau bisnis rintisan. *Startup* merujuk pada perusahaan rintisan yang belum lama beroperasi (Kompas, 2020). Dengan kata lain, *startup* merupakan perusahaan yang baru masuk atau masih berada pada fase pengembangan atau penelitian untuk terus menemukan pasar maupun mengembangkan produknya (Kopera et al., 2018). Perkembangan perusahaan rintisan di Indonesia cukup kencang dalam beberapa tahun belakangan ini. Sebuah usaha bisa disebut sebagai *startup* apabila memiliki minimal tiga faktor yaitu pendiri atau *founder*, investor atau pemilik modal, dan produk atau layanan. Merujuk pada Prasetiawan dan Tricahyono (2017), *Startup* kemudian bisa menjadi kategori unicorn apabila nilai korporasinya sudah melebihi 1 miliar dollar AS atau setara dengan Rp 14 triliun (kurs Rp 14.000).

Dari segi sumber daya manusia, *startup* khususnya pada tahap awal umumnya ditandai dengan struktur yang sederhana dan dinamis dengan pembagian peran yang kurang jelas dibandingkan dengan perusahaan yang sudah mapan (Mondini, 2018). Secara individu personel akan fokus pada keterampilan mereka dan adapun pengambilan keputusan serta validasi biasanya ditangani oleh seluruh tim (Mondini, 2018).

Di Indonesia, *Startup* dipahami secara lebih sempit yaitu merujuk pada bisnis rintisan atau bisnis baru yang berbasis teknologi (Kompas, 2020). *Startup* dengan karakteristik tersebut begitu digandrungi dan *booming*. Disamping itu, *startup* berbasis teknologi memang telah terbukti lebih menarik minat investor secara signifikan dan terus meningkat. Hal tersebut tercermin dalam jumlah investasi yang mengalir ke *startup* berbasis teknologi (OECD 2018) dan frekuensi yang dirasakan dari berita utama yang menarik *funding* (Wilhelm dan Heim, 2021). Salah satu contohnya adalah akuisisi

perusahaan AI oleh perusahaan besar seperti Microsoft dan *startup* Aruna yang hampir setiap tahun mendapatkan suntikan modal dari *international funding* (Wilhelm dan Heim, 2021; Tech in Asia, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Metode ini merangkum artikel-artikel yang diperoleh dari Google Scholar, Research Gate, saluran berita daring resmi terpercaya, dan mesin pencari lainya dengan menggunakan kata kunci "HRIS", "HRIS *Pros and Cons"*, "UMKM", dan "*Startup*". Kata kunci ini digunakan secara individual atau dalam kombinasi untuk membangun hubungan logis antar kata kunci. Judul literatur, abstrak, dan kata kunci digunakan untuk menyaring kriteria literatur. Setalah itu, jurnal disaring lagi dengan membaca konten lengkap. Parameter dalam pemilihan jurnal terbatas pada: jurnal internasional dengan kata kunci yang sama dengan topik penelitian, jurnal dalam bahasa inggris, dan diterbitkan pada tahun 2011 hingga 2021 (kecuali untuk literatur asli yang mendefinisikan istilah dan kondisi khusus di Indonesia).

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Keuuntungan Penggunaan HRIS Pada UMKM dan Startup

Menurut survei yang dilakukan oleh Lembaga Gadjian (2017) menunjukan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia masih kerepotan dalam mengelola administrasi sumber daya manusia. Selanjutnya, *Human resource Information System (HRIS)* terbukti membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas terkait administrasi pengelolaan sumber daya manusia tersebut (Wandhe, 2020). Berikut ini uraian ringkas mengenai beberapa keuntungan penggunaan HRIS pada UMKM dan Startup (Lembaga Catapa, 2021; Lembaga Gadjian, 2021; Lembaga Talenta, 2020; Wandhe, 2021):

a. Cepat dan Efisien
   Software HRIS dirancang untuk meningkatkan efisiensi beban kerja administrative dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan HRIS, semua proses administrasi, mulai dari penggajian, perhitungan kompensasi, hingga urusan absensi dapat dilakukan secara otomatis, dengan hanya beberapa klik dari satu aplikasi yang sama. Waktu yang digunakan untuk memproses administrasi karyawan pun dapat dipangkas hingga 15 kali cepat jika dibandingkan dengan proses manual. Dengan demikian, proses administrasi pengelolaan sumber daya manusia di perusahan menjadi jauh lebih efisien.
b. Mudah Digunakan dan Diterapkan
   Penggunaan HRIS memang terlihat sulit apalagi bagi pihak yang hanya mengetahui HRIS secara sekilas. Pada kenyataanya, HRIS sangat mudah untuk digunakan dan diterapkan. HRIS dapat digunakan lewat *device* pribadi seperti ponsel atau laptop serta tidak memerlukan perangkat tambahan khusus. Tetapi Jika perusahaan memiliki perangkat pendukung lain seperti mesin *fingerprint*, HRIS juga dapat diintegrasikan dengan perangkat pendukung lain. Tampilan aplikasi HRIS juga biasanya sangat *user friendly*. Beberapa vendor HRIS lokal seperti Catapa, Gadjian, dan lain-lain bahkan memberikan fasilitas *free* konsultasi pra maupun pasca pembelian bagi UMKM dan startup untuk bertransisi untuk menggunakan HRIS hingga mahir.
c. Fleksibel
   Tidak semua bisnis memiliki permasalahan yang sama. Ada yang memiliki permasalahan dalam penggajian, tapi tidak bermasalah dalam hal manajemen karyawan. Ada juga yang bermasalah dengan proses absensi karyawan, namun tidak dengan urusan menghitung kompensasi. Software HRIS biasanya berbentuk platform, perusahaan bisa dengan bebas memilih modul-modul yang sesuai dengan kebutuhan. Modul-modul khusus seperti payroll untuk membantu proses penggajian, hingga modul khusus employee management untuk mengurus absensi dan cuti dapat dipilih secara independen tanpa ada keharusan untuk memilih semuanya.
d. Mengurangi terjadinya kesalahan
   Tanpa HRIS perusahaan menghadapi berbagai *human error* yang muncul akibat proses-proses HR yang tidak diselaraskan dan tidak transparan. Sebuah *error* dalam pengaturan data tersebut dapat memperlambat pekerjaan dan lebih jauhnya dapat merusak reputasi perusahaan. Untuk

itu, penggunaan HRIS mengurangi terjadinya kesalahan yang mungkin diakibatkan oleh terjadinya *human error* tersebut.

e. Lebih hemat
Dari segi biaya, harga untuk pengadaan dan pemeliharaan HRIS memang cukup mahal khususnya bagi usaha kecil. Meskipun demikian, apabila penggunaan HRIS ini tepat pada perusahaan yang memang membutuhkan, maka perusahaan tersebut melakukan penghematan dan menekan biaya yang cukup besar. Software HRIS pada umumnya memiliki mekanisme *pricing* atau pembayaran yang sangat fleksibel. Selain hanya membayar modul yang dibutuhkan, beberapa vendor HRIS juga biasanya memberlakukan pembayaran dengan sistem per kepala. Artinya, harga yang berlaku sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Kisaran harga umum yang dipatok vendor HRIS bisa dibawah Rp 10.000 per kepala per bulan, dimana harga tersebut dapat dikatakan cukup terjangkau.

f. Lebih bebas mengembangkan bisnis
Dengan menggunakan HRIS, pelaku bisnis UMKM dan *startup* yang biasanya harus mengerjakan berbagai pekerjaan terkait sumber daya manusia sendiri, dapat memiliki lebih banyak waktu. Waktu tersebut dapat digunakan dengan lebih bebas karena tidak lagi harus menghabiskan banyak waktu untuk mengurus hal-hal yang sifatnya administratif. Waktu bebas tersebut dapat digunakan untuk mengembangkan bisnis, memulai inisiatif *marketing* baru, mengembangkan produk, atau sekedar untuk rehat sejenak dari pekerjaan.

Analisis Ulasan UMKM dan Startup Pengguna HRIS

Berikutnya untuk memberikan pertimbangan dari sisi konsumen yang nyata, penelitian ini juga menganalisis ulasan-ulasan dari UMKM dan *startup* pengguna HRIS yang telah diolah oleh lembaga-lembaga terkait. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Lembaga Gadjian (2020), berikut ini ringkasan ulasan UMKM dan *Startup* pengguna HRIS:

Tabel 1. Dampak Penggunaan HRIS terhadap UMKM dan *Startup*

Sebelum Penggunaan	Sesudah Penggunaan
Kurangnya pengetahuan mengenai manajemen *human resource* dan perhitungan penggajian	Manjamen *human resource* dan penggajian dilakukan secara otomatis serta lebih cepat dan akurat
Memerlukan waktu cukup panjang untuk proses manajemen *human resource*	Waktu cepat sehingga mengurangi kemungkinan adanya kehilangan data akibat *human error*
Basis data dan penggajian karyawan masih manual	Menyediakan kemudahan karyawan seperti *reimburse*, izin, cuti, dan pinjaman
Resiko tinggi kerugian yang disebabkan oleh adanya *human error*	Memungkinkan untuk membuat standar yang sesuai dengan perusahaan secara elektronik

Sumber: Survei Lembaga Gadjian (2020)

Dapat dilihat bahwa secara umum penggunaan HRIS memberikan benefit bagi perusahaan. HRIS mengomatitasi pekerjaan yang awalnya dilakukan secara manual, menjadi solusi terhadap permasalahan *human error*, dan memungkinkan beberapa hal yang tidak bisa dilakukan secara manual seperti kemudahan dan efisiensi. Adapun berdasarkan riset yang dilakukan oleh Lembaga Talenta (2020), penggunaan HRIS pada UMKM terbukti membuat UMKM lebih efektif dan adaptif. Riset sebelumnya pada tahun 2017 dilakukan oleh *Harvard Business and Economist Intelligence Unit* (EIU) yang menghitung nilai sumber daya manusia berdasarkan 3 faktor yaitu waktu, kemampuan, dan tenaga personel. Dalam riset tersebut ditemukan bahwa berdasarkan faktor waktu yang digunakan seseorang untuk bekerja, rata-rata perusahaan mengalami kerugian sebesar 21% tingkat produktivitas karena adanya interaksi yang tidak kondusif. Selanjutnya dibuktikan bahwa otomasi *Human resource* dengan aplikasi HRIS bisa menjadi solusi penting untuk mengatasi atau menambal kerugian pada pengelolaan

sumber daya manusia tersebut terutama bagi kalangan pelaku UMKM dan *startup* (Lembaga Catapa, 2021; Lembaga Gadjian, 2021; Lembaga Talenta, 2020).

Di lain sisi, penyerapan teknologi digital terutama alat dan aplikasi digital yang terburu-buru pada UMKM yang pada awalnya tertinggal pada digitalisasi terbukti tidak meningkatkan produktivitas UMKM dimana hal tersebut dikarenakan salahnya pengalokasian adopsi teknologi (Al-Awlaqi, 2018). Temuan dari Lembaga Peospectrum (2021) juga mengungkapkan bahwa penggunan HRIS pada usaha kecil yang memiliki personel kurang dari 20 orang merupakan pemborosan dan tidak meningkatkan produktivitas karena pada dasarnya pekerjaan pengelolaan karyawanya sedikit dan mudah serta sudah diselasaikan dengan efisien secara manual.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang cukup menyeluruh baik dari segi aplikasi maupun *user experience*, ditemukan *gap* yang menjadi penyebab perlu atau tidaknya penggunaan HRIS pada suatu UMKM dan *Startup*. Berikut ini uraianya (Ankrah dan Sokro, 2016; Bal et al., 2012; Beadless II et al, 2005; Lembaga Gadjian, 2021; Noutsa et al, 2020; Ponduri, 2016; Suharti dan Sulistyo, 2018; Weber et al, 2021):

Tabel.2 Ringkasan Hasil Studi

Aspek Kondisi	Perlu Menggunakan HRIS	Tidak Perlu Menggunakan HRIS
Jumlah Karyawan	Lebih dari 60 SDM	Paling banyak 60 SDM
Tingkat Digitalisasi	Jika sudah menggunakan teknologi digital terutama untuk pemasaran dan keuangan	Jika perusahaan baru mau masuk digital maka yang perlu didigitalisasi pertama kali adalah pemasaran dan keuangan
Lama Berdiri	Minimal satu tahun berdiri ketika komposisi SDM sudah lengkap dan tidak banyak *turnover*, atau sejak awal berdiri apabila komposisi SDM langsung lengkap	Apabila baru berdiri dan komposisi SDM belum lengkap serta masih banyak hal terkait SDM yang perlu dibenahi atau *turnover*nya masih tinggi
Karyawan dan Pengelolaan	Karyawan dikelola secara professional	Karyawan belum dikelola professional (posisi SDM diisi oleh kerabat pemilik dengan deskripsi pekerjaan yang masih tumpang tindih)
Pendapatan Perusahaan	Pendapatan besar dan stabil serta memiliki dana yang luang karena umumnya harga untuk HRIS ini cukup mahal	Apabila pendapatan masih terbatas hanya cukup untuk mencukupi operasional perusahaan
Kondisi Lain	• Memiliki banyak cabang • Untuk menjadi nilai tambah bagi *Startup* yang sedang menarik investor • Sudah melakukan alokasi dan memperhitungkan ternyata penggunaan HRIS akan jauh lebih hemat daripada manual	Sudah melakukan alokasi dan memperhitungkan ternyata penggunaan HRIS akan jauh lebih mahal daripada manual

Sumber: Ankrah dan Sokro, 2016; Bal et al., 2012; Beadless II et al., 2005; Lembaga Gadjian, 2020; Noutsa et al, 2020; Ponduri, 2016; Suharti, 2018; Weber et al., 2021

Berdasarkan temuan pada tabel tersebut, baik UMKM maupun *startup* tidak dapat disimpulkan secara agregat apakah perlu menggunakan HRIS atau tidak. Untuk menentukan hal tersebut perlu dilakukan analisis dan perhitungan terhadap kondisi-kondisi yang melatarbelakangi masing-masing UMKM dan *startup*. Jika dilihat dari jumlah personel maka HRIS ini tidak cocok digunakan untuk usaha mikro dengan jumlah sumber daya manusianya yang sedikit yaitu paling banyak 10 orang maupun *startup* dengan jumlah personel tersebut. Penggunaan HRIS pada usaha mikro akan sangat memberatkan dari segi biaya serta tidak akan dimanfaatkan secara optimal karena personel yang dikelolanya sedikit. Begitu juga pada usaha kecil dan *startup* yang memiliki personel paling banyak 60 orang karena belum mencapai batas minimum dimana penggunaan HRIS akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Jika memaksa untuk tetap menggunakan HRIS pada kondisi ini maka output yang dihasilkan sama saja dengan pengelolaan manual tanpa memberikan nilai tambah apapun.

Salah satu tujuan dari penggunaan HRIS adalah sebagai bentuk pergerakan proaktif untuk mewujudkan digitalisasi dan itu adalah hal yang sangat baik bagi perusahaan (Jobstreet, n.d.). Akan tetapi, ujung tombak atau inti utama dari sebuah digitalisasi tetap terletak pada pemasaran (Farhani dan Chaniago, 2021). Oleh karena itu, apabila UMKM atau *startup* belum berbasis digital dan baru akan melakukan tranasformasi, maka adopsi teknologi yang paling tepat untuk dilakukan terlebih dahulu adalah digitalisasi pemasaran dan keuangan (Pelletier dan Cloutier, 2019). Digitalisasi pemasaran dimulai dari membuka toko *online* atau melakukan promosi secara digital (Erlanitasari et al., 2019). Hal ini menjadi sangat penting mengingat persaingan baik dikalangan UMKM maupun *startup* semakin kompleks. Adapun adopsi teknologi pada bidang keuangan lebih diutamakan karena berkaitan dengan pengadministrasian keuangan perusahaan dan kualitas laporan keuangan yang mana hal tersebut dibutuhkan dalam pengajuan pinjaman modal ke bank maupun pengajuan suntikan modal kepada investor (Sindo News, 2017). Jika kondisinya seperti ini, maka perusahaan belum harus menggunakan HRIS. Secara keseluruhan dari segi tujuan, penggunaan HRIS ini memang menguntungkan tetapi sifatnya tidak *urgent.* Baru apabila perusahaan sudah berbasis digital minimal dari segi pemasaran dan keuangan maka HRIS ini perlu digunakan dan penggunaanya tersebut meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada perusahaan.

Usia perusahaan tidak memberikan kontribusi signifikan dalam menentukan apakah perusahaan perlu menggunakan HRIS atau tidak. Pertimbangan lainya adalah dari segi kondisi sumber daya manusia itu sendiri dan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia tersebut. Apabila komposisi sumber daya manusia sudah lengkap dengan tatanan yang sudah benah ini bisa dijadikan indikasi bahwa perusahaan sudah siap beralih menggunakan HRIS. Tetapi apabila sebaliknya atau ketika sumber daya manusia belum dikelola secara profesional, tugas dan peran yang masih tumpang tindih, serta *turnover* yang tinggi maka perusahaan belum perlu menggunakan HRIS. Sebagai pamungkas, memutusukan untuk menggunakan HRIS atau tidak harus berdasarkan kalkukasi. Apabila setelah dikalkulasi perusahaan menghemat uang maka perusahaan bisa menggunakan HRIS, tetapi tidak apabila sebaliknya. Selain itu, karena hargnya yang cukup mahal, perusahaan juga perlu memastikan bahwa pengggunaan HRIS ini tidak memaksakan dan keuangan memang dalam kondisi luang atau lebih dari cukup untuk kebutuhan operasional.

Terakhir ada pula kondisi-kondisi tertentu yang membuat penggunaan HRIS menjadi sangat diperlukan. Kondisi pertama yaitu ketika perusahaan memiliki cabang agar pengelolaan keseuluran karyawan pada beberapa perusahaan tetap dapat dikelola melalui satu sistem. Kondisi lainya adalah ketika sebuah *startup* khususnya yang berbasis teknologi hendak mengajukan *crowdfunding*. Penggunaan teknologi dalam operasional bisnis menjadi nilai tambah dalam penilaian *crowdfunding* tersebut (Weber, 2020).

5. SIMPULAN

Human resource Information System (HRIS) memberikan banyak sekali keuntungan bagi perusahan penggunanya. HRIS tidak hanya membantu menyelesaikan tugas-tugas terkait pengelolaan sumber daya manusia, melainkan juga sebagai upaya perusahaan dalam menciptakan *competitive advantage* bagi perusahaan pada era digital ini. Meskipun demikian, urgensi penggunaan HRIS pada setiap UMKM dan *Startup* berbeda-beda. HRIS tidak selalu menjadi pilihan yang tepat dan

menguntungkan. Pada intinya kondisi masing-maisng UMKM dan *startup* berbeda-beda, penggunaan HRIS pada UMKM perlu mempertimbangkan banyak hal terkait kondisi pada masing-masing perusahaan. Penggunaan tersebut bisa jadi sangat diperlukan atau bisa juga tidak diperlukan dalam artian tidak akan terpakai secara optimal, terpakai tapi tidak meningkatkan produktivitas dibandingkan dengan pengelolaan manual, bahkan bisa jadi hanya beban yang memberatkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Awlaqi, M. A., Aamer, A. M., dan Habtoor, N. (2018). *The Effect of Entrepreneurship Training On Entrepreneurial Orientation: Evidence from a Regression Discontinuity Design on Micro-Sized Businesses.* The International Journal of Management Education, DOI 10.1016/j.ijme.2018.11.003

Al-Dmour, R. H., Love, S., dan Al-Debei, M. (2016). *Factors Influencing the Organizational Adoption of Human Resource Information Systems: A Conceptual Model*. International Journal of Business Innovation and Research, *11*, 161–207. DOI 10.1504/IJBIR.2016.077986

Al-Herwi, S. J. (2019). *What are SMEs*. Lebanese International University Innovation and Research, Vol (18), 261–277

Ankrah, E. dan Sokro, E. (2012). *Human Resource Information System as A Strategic Tool In Human Resource Management*. Journal of Management 21st Century (5), 6–15

Arraniri, I., Syafrudin, O., dan Susilawati, H., (2020). *Finding Ways to Growing SMEs in West Java*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research, *Vol. (4)*, 171–178

Bal, Y., Bozkurt, S., dan Ertemsir, E. (2012). *The Importance of Using Human Resources Information Systems (HRIS) and a Research on Determining the Success of HRIS.* International Conference

Bayraktaroglu, S. et al. (2019). *Application of Expanded Technology Acceptance Model for Enhancing the HRIS Usage in SMEs.* International Journal of Applied Management and Technology, Vol. (18), 48-66 DOI:10.5590/IJAMT.2019.18.1.04

Beadles et al. (2005). *The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector*. Commun. IIMA 5, 39–46

David, et al. (2015). *The Human Resources Information System Productiveness in Organizational Culture and Its Importance.* International Journal of Core Engineering and Management, Vol. (2). 99-117

Erlanitasari, Y., Rahmanto, A., dan Wijaya, M., (2019). *Digital Economic Literacy Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) Go Online.* Jurnal Informasi, Vol. (49), 145-156, DOI informasi.v49i2. 27827

Farhani, Iklima dan Chaniago, Harmon (2021). *Faktor Penentu Transformasi Digital UMKM: Bukti Dari Indonesia*. Prosiding the 12th Industrial Research Workshop and National Seminar Bandung, Vol. (12), 1010-1015

Hardiansyah, Rudi dan Tricahyono, Dodie (2019). *Identifikasi Faktor-Faktor Kesuksesan Start Up Digital di Kota Bandung.* Jurnal Ekonomi, Vol. (27), 134-145

Henschel, Thomas dan Durst, Susanne. (2017). *What Do SMEs When They Manage Their Risks?*. Berlin Research Conference

Jobstreet (n.d.). *6 Keuntungan Utama Penggunaan HRIS Bagi UKM dan Perusahaan Besar*. Retrieved December 26, 2021, from https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/6-keuntungan-utama-penggunaan-hris-bagi-ukm-dan-perusahaan-besar/

Kavanagh, M. J. dan Johnson, R. D. (Eds.). (2017). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. Thousand Oaks, CA: Sage

Kementerian Keuangan RI (2021). *Pemerintah Terus Perkuat UMKM Melalui Berbagai Bentuk Bantuan.* Retrieved December 26, 2021, from https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/pemerintah-terus-perkuat-umkm-melalui-berbagai-bentuk-bantuan/

Kompas. (2020). *Apa Itu Startup dan Perbedaanya dengan Perusahaan Konvensional?* Retrieved December 26, 2021, from https://money.kompas.com/read/2020/10/21/093719826/apa-itu-startup-dan-perbedaanya-dengan-perusahaan-konvensional?page=all

Kopera, S. et al. (2018). *Interdisciplinarity In Tech Startups Development-Case Study of 'Unistartapp' Project*. Found. Manage. 10(1), 23–32

Lembaga Catapa (2021). *5 Alasan Mengapa UMKM Perlu Menggunakan HRIS.* Retrieved December 26, 2021, from https://catapa.com/blog/5-alasan-mengapa-umkm-perlu-menggunakan-hris

Lembaga Gadjian (2021). *Aplikasi HRIS Ini Bantu UMKM Tingkatkan Profit.* Retrieved December 26, 2021, from https://www.gadjian.com/blog/2021/01/06/teknologi-aplikasi-hris-bantu-umkm-tingkatkan-profit/

Lembaga Talenta (2020). *Aplikasi HRIS bagi UKM Indonesia: Lebih Efektif dan Adaptif.* Retrieved December 26, 2021, from https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/aplikasi-hris-yang-bermanfaat-untuk-kebutuhan-ukm-di-indonesia/

Liputan 6 (2021). *Hebat, Indonesia Duduki Peringkat 5 Jumlah Startup Terbanyak di Dunia*. Retrieved December 26, 2021, from https://m.liputan6.com/bisnis/read/4563154/hebat-indonesia-duduki-peringkat-5-jumlah-startup-terbanyak-di-dunia

Mondini, Marco. (2018). *Ocean Eye: Identifying What Information Startups Need to Monitor*. Free University of Bozen-Bolzano

Noutsa, A. et al. (2017). *Exploring Factors Affecting the Adoption of HRIS in SMEs in a Developing Country: Evidence from Cameroon*. Springer International Publishing, DOI 10.1007/978-3-319-56535-4-w

Pelletier, Claudia dan Cloutier, L.M., (2019). *Conceptualising Digital Transformation in SMEs: An Ecosystemic Perspective*. Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. (26), 855-876

Peospectrum (n.d.). *Is An HRIS Good For Small Businesses?*. Retrieved December 26, 2021, from https://peospectrum.com/blog/is-an-hris-good-for-small-businesses/

Prasetiawan dan Tricahyono, D. (2017). *The Exploration of Influential Factors toward Competitive Advantage on Digital Application Startup: Case Study on Indigo Incubator Program of Telkom.* ISCLO, Vol. *(*17), 193-209

Sindo News (2017). *Aplikasi SiApik, Cara Tingkatkan UMKM Melek Administrasi Keuangan.* Retrieved December 26, 2021, from https://tekno.sindonews.com/berita/1188308/133/aplikasi-siapik-cara-tingkatkan-umkm-melek-administrasi-keuangan

Suara.com (2021). *OJK: Jumlah Startup Indonesia Capai 2.100 Buah.* Retrieved December 26, 2021, from https://amp-suara-com.cdn.ampproject.org/v/s/amp.suara.com/tekno/2021/10/11/163919/ojk-jumlah-startup-indonesia-capai-2100-buah?usqp=mq331AQKKAFQArABIIACAw%3D%3D&amp_js_v=a6&amp_gsa=1#referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&csi=0&ampshare=https%3A%2F%2Fwww.suara.com%2Ftekno%2F2021%2F10%2F11%2F163919%2Fojk-jumlah-startup-indonesia-capai-2100-buah

Suharti, Lieli dan Sulistyo, P.R. (2018). *The Implementation of Human Resources Information System and It's Benefit for Organizations.* Diponegoro International Journal of Busines, Vol. (1), 1-7

Tansley, C., dan Watson, T. (2000). *Strategic exchange in the development of human resource information systems (HRIS).* New Technology, Work and Employment, Vol. 15, 108–122, DOI 10.1111/1468-005X.00068

Tatik. (2021). *Analisis Pengambilan Keputusan Taktis Pelaku UMKM (Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah) Di Masa Pandemi COVID-19*. Jurna Relasi, Vol. (17), 165-180

Tech in Asia (2017). *65% Startup & UKM Belum Sadar Perlunya Aplikasi Pengelolaan SDM.* Retrieved December 26, 2021, from https://id.techinasia.com/startup-minim-kesadaran-pentingnya-software-hrd

Tech in Asia (2020). *Aruna Wins $5.5m In Funding to Help Indonesia's Fisherfolk Thrive.* Retrieved December 26, 2021, from https://www.techinasia.com/aruna-wins-55m-funding-indonesias-fisherfolk-thrive

Toshani, I., Jerram, C., dan Gerrard, M. (2010). *Exploring the Organisational Adoption of Human Resource Information Systems (HRIS) In the Australian Public Sector.* The 20th Australasian Conference on Information Systems, ACIS

Wandhe, Priyanka. (2020). *A Role of Effectiveness of Human Resource Information System (HRIS) In 21st Century.* SSRN International Journal of Business, Vol. (47), 108-115

Weber, M. et al. (2020). *AI Startup Business Models.* Springer, DOI 10.1007/s12599-021-00732

Wilhelm A. dan Heim A. (2021*). Expect An Even Hotter AI Venture Capital Market In The Wake Of The Microsoft-Nuance Deal*. Tech Crunch.