

**SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI STRATEGI  
DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Muksin Wijaya**

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer LIKMI  
Jl. Ir. Juanda 96 Bandung 40132

muksin.wj@gmail.com

---

**ABSTRAK**

Saat ini sistem informasi sudah dimanfaatkan oleh organisasi secara luas dalam meningkatkan kualitas, mencapai efektivitas dan keunggulan kompetitif organisasi. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi saat ini juga mulai menerapkan sistem informasi sumber daya manusia dalam mencapai kualitas, efektivitas, dan keunggulan sumber daya manusia.

Penerapan sistem informasi sumber daya manusia merupakan manifestasi dari perkembangan teknologi informasi dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia sudah menjadi alat bagi organisasi dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia. Pendayagunaan sistem informasi sumber daya manusia mengarah pada peningkatan nilai *outcomes* organisasi, penurunan biaya, meningkatkan komunikasi, dan meningkatkan posisi strategis organisasi serta merupakan peluang untuk para profesional di bidang sumber daya manusia yang dapat dijadikan sebagai mitra strategis bagi para manajer puncak di dalam mengambil kebijakan dan keputusan. Ide utama dari sistem informasi sumber daya manusia adalah menjadikan fungsi-fungsi sumber daya manusia organisasi menjadi semakin efisien, dan penyediaan informasi yang optimal serta akurat bagi para pengambil keputusan.

**Kata kunci** : Sumber daya manusia, Manajemen Sumber daya manusia, Sistem informasi Sumber daya manusia.

---

## **I. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi semakin dituntut untuk dapat berkompetisi dalam mempertahankan pangsa pasarnya dengan mengembangkan strategi dan keunggulan kompetitif perusahaannya.

Untuk itu setiap perusahaan perlu melakukan penyesuaian ketersediaan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal sehingga keberadaan perusahaan tetap terjamin bahkan semakin berkembang yang ditunjukkan dengan tingkat profitabilitas perusahaan yang semakin tumbuh. Perlu disadari bahwa profitabilitas dan eksistensi perusahaan pada dasarnya merupakan elemen kunci dari sebuah perusahaan dan organisasi apapun.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan termasuk di dalamnya sumber daya modal, sumber daya fisik, dan sumber daya manusia. Dari ketiga sumber daya tersebut, sumber daya manusia memiliki peran terpenting, karena pada hakekatnya sistem organisasi perusahaan itu sendiri dibentuk dan dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalam perusahaan bersangkutan.

Dalam situasi kompetisi dalam bisnis yang semakin tinggi seperti sekarang ini, sumberdaya manusia di dalam organisasi semakin dipandang sebagai sumber daya utama bahkan lebih tinggi lagi dipandang sebagai faktor penentu kehidupan, keberhasilan dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu dibentuk sehingga ketrampilan orang-orang di dalam organisasi dapat semakin dikembangkan, yang pada akhirnya akan membentuk budaya perusahaan dan budaya organisasi yang semakin baik. Perusahaan yang memiliki sumberdaya manusia yang baik dan berkualitas akan sangat membantu meningkatkan keunggulannya serta memungkinkan organisasi untuk dapat berkompetisi dengan mengembangkan pangsa pasar, diferensiasi produk, layanan yang diberikan, serta pendayagunaan teknologi secara inovatif.

Tingkat kompetisi bisnis yang pada era sekarang yang semakin tinggi diiringi dengan berkembangannya dengan pesat sistem informasi, dan setiap perusahaan serta organisasi pada saat ini sudah pula mendayagunakan sistem informasi dalam mencapai efisiensi perusahaan, efektivitas perusahaan, peningkatan kualitas dan keunggulan kompetitif organisasi.

Khususnya di dalam ranah manajemen sumber daya manusia yang semakin efisien, efektif, unggul, dan profesional, perusahaan perlu melihat semua data yang berkaitan

dengan sumber daya manusia perusahaan untuk dapat didayagunakan dalam pengambilan keputusan strategis untuk masa depan perusahaan. Pengumpulan informasi yang konkret untuk dapat dikelola bagi masa depan perusahaan semakin dimungkinkan dengan pengelolaan sistem informasi yang baik. Sistem informasi sumber daya manusia yang baik akan sangat membantu perusahaan di dalam menyediakan kebutuhan data secara komprehensif, sehingga perencanaan sumber daya manusia perusahaan dapat dilakukan dengan lebih baik, lebih akurat dan terpadu. Pada saat ini sistem informasi sumberdaya manusia semakin dibantu dengan berkembangnya teknologi komputer, dimana proses pengolahan data sumber daya manusia perusahaan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat.

Sistem informasi sumber daya manusia dapat digunakan dalam setiap fungsi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dengan lebih efektif dan efisien, antara lain dalam melakukan seleksi karyawan, pelatihan untuk karyawan, dan fungsi-fungsi lainnya. Sistem informasi sumber daya manusia saat ini menempati posisi yang strategis dan semakin berperan penting dalam mendukung pengelolaan sumberdaya manusia seiring dengan perkembangan jenis pekerjaan, tekanan lingkungan dan harapan organisasi.

## **II. DEFINISI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA**

Sistem informasi sumber daya manusia (*Human Resources Information System / HRIS*) dalam prakteknya lebih dikenal dengan istilah sistem informasi manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management System / HRMS*). Terminologi sistem informasi sumber daya manusia ini kerap digunakan dalam dua makna, yaitu pertama berupa perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) yang digunakan di dalam pengelolaan informasi yang berkaitan dengan area fungsi-fungsi sumber daya manusia, dan yang kedua adalah semua aplikasi berbasis komputer yang melakukan pemrosesan informasi dan data yang berkaitan dengan sumber daya manusia organisasi.

Dalam tulisan ini, sistem informasi sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat bantu berbasis komputer dalam melakukan pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan dan pemanfaatan informasi perihal orang-orang yang ada dalam organisasi serta pekerjaannya (Spirig, J.E., 1989, p.156).

### III. KONSEP SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Teknologi informasi pada era sekarang sudah menjadi infrastuktur yang sangat penting pada organisasi. Teknologi informasi juga merupakan kontributor penting bagi tercapainya kinerja organisasi, termasuk dalam hal ini performa dari manajemen sumber daya manusia.

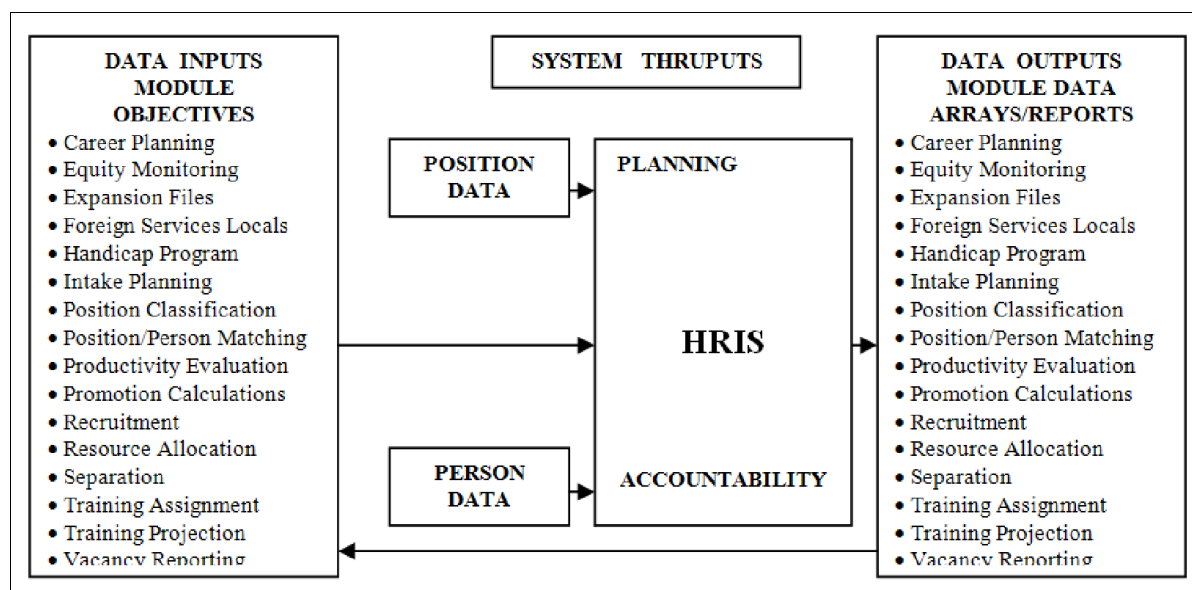
Organisasi yang belum menerapkan sistem komputer tapi masih menerapkan sistem manual berbasis pencatatan pada lembaran kertas, pada era sekarang akan sangat sukar berkembang dan berkompetisi. Penerapan sistem komputer pada perusahaan berkorelasi dengan ukuran dari organisasi itu sendiri, semakin besar organisasinya, maka data perusahaan yang dikelola seharusnya semakin formal dan terpadu.

Sistem informasi sumber daya manusia memiliki konsep utama dalam memanfaatkan perkembangan teknologi informasi untuk mencapai efektifitas pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi. Fungsi dan aplikasi dari sistem informasi sumber daya manusia adalah dalam bentuk suatu prosedur yang sistematis dalam mengolah kegiatan mengumpulkan, menyimpan dan menyediakan data perusahaan yang berkaitan dengan kebutuhan di dalam mengelola sumber daya manusia (Singh, Jindal and Samim, 2011).

Pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia bagi organisasi merupakan peluang bagi para profesional di bidang manajemen sumber daya manusia untuk menjadi mitra strategis bersama dengan manajer puncak organisasi. Sistem informasi sumber daya manusia memungkinkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan lebih efisien dan informasi dapat disajikan dengan lebih akurat bagi para pengambil keputusan (Beadles and Johns, 2005).

Bentuk mendasar dari suatu sistem informasi sumber daya manusia berupa sebuah sistem yang dapat digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mencetak, dan mendistribusikan informasi yang saling berkaitan perihal sumber daya manusia pada suatu organisasi, termasuk didalamnya pengertian perihal perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*), orang-orang, bentuk sistem informasi yang akan digunakan, kebijakan perusahaan dalam penerapannya, prosedur, serta data yang diperlukan.

Bentuk dan model sistem informasi sumber daya manusia saat ini terus berkembang, dan hadir dengan berbagai variasi, sebagai contoh bentuk dan model sederhana dari sistem informasi sumber daya manusia berupa integrasi masukan (*input*), pemeliharaan (*maintenance*) dan keluaran (*output*) atas modul fungsi-fungsi sumberdaya manusia dalam suatu prosedur berbasis komputer sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1  
The Hyde-Shafritz HRIS Model

- Career planning*** : jalur karir untuk semua kategori pekerjaan yang didasarkan pada kebutuhan karyawan saat sekarang dan masa datang
- Equity monitoring*** : jejak peningkatan karir dari seorang karyawan
- Expansion files*** : penyediaan data yang diperlukan oleh bagian lainnya
- Foreign services local*** : *database* yang menjelaskan layanan bagi karyawan asing oleh pemerintah
- Handicap programs*** : identifikasi atas posisi dan lokasi kerja bagi karyawan yang memiliki keterbatasan fisik (cacat)
- Intake planning*** : spesifikasi kebutuhan karyawan di masa datang
- Position classification*** : penyediaan data serta otomatisasi pemantauan atas pekerjaan dan tingkatan posisi pekerjaan.
- Position/person matching*** : penilaian karyawan, pemilihan kandidat atas suatu posisi yang lowong dan identifikasi posisi yang paling pas untuk seorang karyawan.
- Productivity evaluation*** : pengukuran kinerja program, kinerja perusahaan
- Promotion calculation*** : perhitungan peluang promosi untuk suatu kategori pekerjaan
- Recruitment*** : pemantauan kualifikasi karyawan baru, analisis ketahanan karyawan atas pekerjaan

- Resources allocation** : menyediakan *database* yang dapat digunakan untuk melakukan analisis anggaran sumber daya manusia baik secara organisasional maupun secara fungsional.
- Separation** : pengumpulan dan analisis data pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja
- Training projections** : peramalan kebutuhan pelatihan
- Vacancy reporting** : identifikasi dan pemantauan kemungkinan terjadinya lowongan pekerjaan

#### IV. TUJUAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Sistem informasi sumber daya manusia yang terkomputerisasi dirancang untuk beberapa tujuan utama berikut (Rao, 2000) :

1. Menyediakan informasi yang komprehensif perihal orang-orang dan pekerjaan dalam organisasi
2. Menyediakan informasi terkini (*up to date*) dengan biaya terjangkau
3. Menyediakan keamanan data personal organisasi.

#### V. KEUNTUNGAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BISNIS

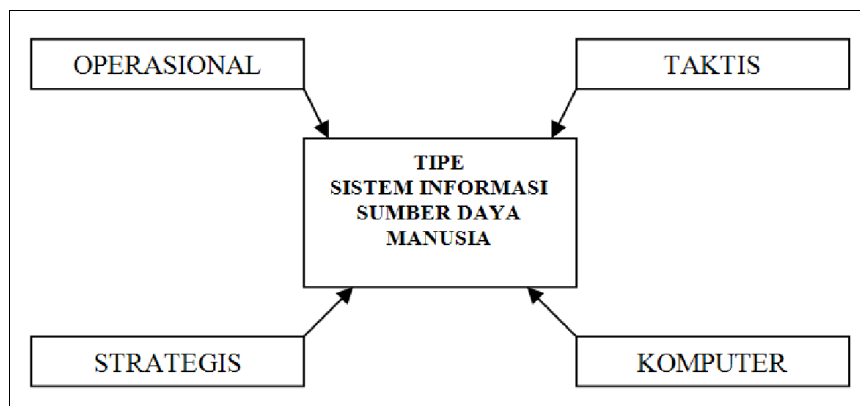
Terdapat beberapa keuntungan bagi perusahaan yang menerapkan sistem informasi sumber daya manusia sebagaimana berikut ini (Thite and Javanagh, 2011).

1. Organisasi memiliki informasi yang komprehensif dalam satu basis data, dan hal ini akan memungkinkan organisasi merancang konektivitas struktural organisasi lintas unit ataupun lintas aktivitas sehingga dapat mempercepat transaksi yang terjadi pada organisasi.
2. Organisasi dapat meningkatkan daya saingnya dengan mengoptimalkan sumber daya manusianya dan proses manajemen sumber daya manusianya
3. Organisasi dapat mengumpulkan banyak data yang kemudian akan dikonversi menjadi informasi dan pengetahuan (*knowledge*) yang digunakan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan organisasi.
4. Organisasi dapat memperoleh laporan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan lebih akurat dan *real-time* sehingga faktor efektivitas dan efisiensi administrasi fungsi sumber daya manusia organisasi akan turut meningkat.

5. Organisasi akan lebih dapat memfokuskan diri pada perencanaan strategis sumber daya manusia daripada hanya sekedar dan terjebak di dalam administrasi sumber daya manusia.
6. Organisasi dapat melakukan rekayasa proses dan fungsi sumber daya manusianya dalam meningkatkan kepuasan karyawan melalui layanan sumber daya manusia yang lebih cepat, dan lebih akurat.

## VI. TIPE SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Sistem informasi sumber daya manusia dapat difungsikan dalam berbagai bentuk sebagaimana gambar berikut :



**Gambar 2. Tipe Sistem Informasi Sumber Daya Manusia**

**Operasional** : Sistem informasi sumber daya manusia berfungsi dalam menyediakan data untuk mendukung manajer dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia yang bersifat rutin dan biasanya berulang, antara lain data yang berkaitan dengan informasi karyawan perusahaan, seleksi karyawan, penilaian kinerja karyawan, posisi organisasi, peraturan ketenagakerjaan, regulasi pemerintah.

**Taktis** : Sistem informasi sumber daya manusia berfungsi dalam menyediakan data untuk mendukung manajer dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penempatan sumber daya manusia, antara lain data yang berkaitan dengan rekrutmen, analisis pekerjaan, desain

pekerjaan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi dan benefit bagi karyawan.

**Strategis** : Sistem informasi sumber daya manusia berfungsi dalam membantu organisasi mengimplementasi manajemen sumber daya manusia, antara lain informasi yang berkaitan dengan perencanaan formasi ketenagakerjaan, negosiasi ketenagakerjaan

**Komputer** : Fungsi-fungsi sumber daya manusia dirancang dan dikembangkan dalam bentuk perangkat lunak (*software*) yang dapat digunakan pada berbagai ukuran dan jenis perangkat keras (*hardware*). Perangkat lunak yang dikembangkan biasanya ada yang berupa perangkat lunak sistem informasi sumber daya manusia yang komprehensif atau hanya berupa paket-paket perangkat lunak yang terbatas pada aktivitas sumber daya manusia tertentu saja, antara lain *software* manajemen pelatihan, *software* pelatihan penjualan, dan lain-lain.

## VII. TANTANGAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Efektivitas implementasi sistem informasi sumber daya manusia memerlukan rekayasa proses bisnis yang dilakukan perusahaan sehingga sistem informasi sumber daya manusia lebih mudah diadopsi. Ketimpangan yang terjadi pada saat sistem baru diimplementasikan, dapat diatasi dengan menyelenggarakan pelatihan. Perlu diperhatikan bahwa sistem informasi sumber daya manusia sebaiknya merupakan suatu sistem yang terintegrasi dengan keseluruhan organisasi.

Tantangan potensial yang biasanya muncul pada saat implementasi sistem yang baru adalah berkaitan kesamaan pemahaman dan penerimaan dari pemutakhiran sistem tersebut, oleh sebab itu organisasi perlu mensosialisasikannya terlebih dahulu pada semua yang terlibat dalam organisasi, terutama pada aspek kepastian posisi para karyawan setelah diimplementasikannya sistem baru tersebut, karena biasanya ada karyawan yang mungkin merasa resah akan kehilangan pekerjaannya ketika sistem tersebut diterapkan.

## VIII. KESIMPULAN

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peralihan manajemen sumber daya manusia dari berbasis dokumen kertas kepada dokumen berbasis digital adalah hal



penting yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi pada era globalisasi sekarang ini. Pada saat sekarang, manajemen sumber daya manusia sudah menjadi bagian investasi bisnis perusahaan, oleh sebab itu setiap perusahaan perlu mengupayakan sumber daya manusianya menjadi efisien dan yang terbaik.

Merespon kebutuhan tersebut, departemen sumber daya manusia memerlukan informasi yang akurat berkaitan dengan sumber daya manusia organisasinya. Munculnya sistem informasi sumber daya manusia akan sangat membantu departemen sumber daya manusia dalam melakukan fungsinya dengan cara yang lebih efisien dan optimal. Sistem informasi sumber daya manusia mendukung berbagai aplikasi fungsi sumber daya manusia, diantaranya seleksi dan penempatan karyawan, penggajian, pensiun, benefit bagi karyawan, proyeksi kebutuhan pelatihan, jenjang karir, penilaian kinerja dan monitoring karyawan. Sistem informasi sumber daya manusia akan meningkatkan efisiensi administrasi sumber daya manusia yang sangat membantu pengambilan keputusan sumber daya manusia.

Meskipun terdapat banyak keuntungan dari suatu sistem informasi sumber daya manusia yang dapat kita berdayakan, tetap perlu diperhatikan tantangan yang pasti muncul pada saat implementasi, diantaranya tantangan integralisasi sistem tersebut dengan seluruh organisasi, dan keamanan informasi serta pemutakhiran data.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Beadles H, N.A., Lowery, C.M and Johns, K, 2005. *The Impact of Human Resources Information System: An Exploratory Study in the Public Sector*.
- Rao, V.P.S., 2000. *Human Resources Management: Text and Cases*: New Delhi: Excel Books.
- Singh, H.P, Jindal, S and Samim, S.A., 2011. *Role of Human Resources Information System in Banking Industry of Developing Countries*.
- Spirig, J.E. "The HRIS Skills Inventory Provides an Inclusive, Computerized Means for Strategic Human Resources Planning", *Employment Relations Today*, 16 (Summer 1989), 155-159.
- Thite, M and Kavanagh, M.J, 2011., *Evolution of Human Resources Management and Human Resources System: The Role of Information Technology*.