

**kelompok**



**Sistem Informasi  
Sumber Daya Manusia**

[www.pptp.com](http://www.pptp.com)

www.pptp.com

REPUBLIC OF INDONESIA

# Latar Belakang

Semua pasti sepakat bahwa manusia/orang/karyawan adalah aset terpenting dalam organisasi. Ini ibarat istilah "*the man behind the gun*", di balik semua infrastruktur dan kelengkapan organisasi, produk, teknologi, proses, sistem, adalah orang/karyawan di belakangnya yang paling penting, karena oranglah yang menjalankan semuanya itu. Namun, ironisnya masih terbilang sedikit organisasi yang menaruh fokus atau perhatian yang besar pada departemen dalam perusahaan yang mengurus masalah orang ini, yaitu Departemen SDM (*HR Department*).



# Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM/HRIS) merupakan sebuah bentuk interseksi/pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi, yang menggabungkan MSDM sebagai suatu disiplin terutama pada pengaplikasian bidang teknologi informasi kedalam aktifitas-aktifitas MSDM.



# Ruang Lingkup Sistem Informasi Sumber Daya Manusia



Tiga ruang lingkup utama Sistem Informasi Sumber Daya Manusia :

a. **Communication (Komunikasi)**

Pada dasarnya penggunaan aplikasi merupakan suatu pendekatan media tunggal dan lokal, seperti operasi lembar kerja di PC milik seseorang. Termasuk perekrutan *Internet-based* melalui pelamar -pelamar yang dapat menyerahkan resume-resume di mana pun di seluruh dunia, atau multimedia yang mengarahkan kepada permintaan menggunakan CD-ROOMS atau jaringan on-line.

## b. Change (berubah)

Dimensi yang kedua adalah berubah, menunjukkan di poros *front-to-back*. Pusat perhatian yang paling depan adalah sistem yang menyokong dengan memotong biaya-biaya dari aktivitas Sumber Daya Manusia yang ada seperti mendapatkan informasi. Beberapa informasi dikumpulkan untuk mencukupi satu persyaratan eksternal stakeholder. Misalnya, informasi upah dan manfaat yang berhubungan dengan pesangon, gaji dan jam, atau pensiun.

### c. Calculation (Kalkulasi)

Kalkulasi adalah dimensi yang terakhir. Sistem informasi ini membantu pemakai untuk mengetahui "apa", atau status yang ada dalam berbagai hal. Secara sederhana, menghitung ringkasan laporan-laporan dari upah atau pelatihan berharga, berbiaya, atau perhitungan jumlah dari angka-angka dari karyawan di kategori-kategori EEO.



# Komponen-komponen dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

- **Input**

Fungsi masukan adalah memasukan informasi ke dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Hal ini meliputi beberapa prosedur seperti mengumpulkan data, kapan, dan bagaimana data diproses. Di masa. lalu, proses memasukkan data sering digambarkan sebagai suatu proses yang perlu banyak tenaga serta memerlukan juru tulis untuk duduk di mesin ketik yang melubangi pola dalam kertas. Masing-masing kertas dari 80 kolom hanya terdiri dari satu jalur informasi. Kemudian, jaringan elektronik menyediakan proses memasukkan data dengan pengetikan di dalam informasi pada komputer pusat dan mengirimkannya kepada komputer-komputer yang lain secara elektronik.



## Pemeliharaan dan memproses Data

Sistem sumber daya manusia tradisional di tahun 1980an dan awal 1990an sering kali menyimpan data di suatu komputer pusat dan hanya dapat diakses oleh beberapa teknisi yang dapat dipercaya serta di bawah kendali. Atau sistem gabungan dari sistem yang dirancang khusus pada masing-masing komputer. Hal tersebut memungkinkan suatu komputer pusat dapat digunakan untuk mengintegrasikan informasi dari banyaknya tingkatan perusahaan seperti keuangan, pemasaran, produksi, dan sumber daya manusia



- **Output**

Fungsi yang paling menyolok dari suatu Sistem Sumber daya Manusia adalah output yang dihasilkan. Untuk menghasilkan output yang berharga untuk para pemakai, Sistem Sumber daya Manusia harus memproses output tersebut, membuat perhitungan-perhitungan yang perlu, dan penjelasan kepada pemakai yang dapat dipahami.



# Pendekatan dalam Sistem Informasi

## Sumber Daya Manusia

- Sumber daya manusia memainkan suatu peran kunci dasar dari masing-masing pendekatan yang berfokus pada tujuh pendekatan :

### 1. Stakeholder opinion

Karyawan hanyalah satu dari banyak kelompok stakeholders yang berpendapat membuat standar yang berguna perencanaan Sumber Daya Manusia. Kunci lain stakeholders termasuk para kepala eksekutif, para manajer operasi bisnis, dan kelompok-kelompok eksternal seperti persekutuan dan pemerintah



## 2. Activity/Cost Head-count Ratios

Suatu cara untuk kombinasikan pendekatan audit dan penganggaran untuk membangun rasio-rasio dengan membandingkan aktivitas, dan biaya-biaya.

## 3. Human Resources Accounting

Akuntansi SDM (HRA) runutan adalah akar para akuntan 1970an ketika mengusulkan kemungkinan penaksiran nilai aktiva dari orang-orang menurut berapa banyak biaya-biaya itu untuk memperoleh jasa mereka, atau dengan pemroyeksian nilai dolar dari kegiatan ekonomi mereka yang diharapkan di dalam organisasi



## 4. Return on Investment in Human Resources

Nilai tambah adalah perbedaan antara hasil penjualan total yang dihasilkan oleh satu organisasi atau unit, dikurangi dengan ongkos bahan baku dan membeli jasa yang dikonsumsi untuk menghasilkan hasil penjualan itu. Nilai tambah dapat digunakan sebagai balasan di rasio-rasio investasi, seperti nilai tambah per karyawan.

## 5. Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, dibagi menjadi 4 model :

### a. Model Industri (*Industrial Model*)

Praktisi-praktisi yang pertama adalah pimpinan, yang merekrut, memecat, dan mengawasi para pekerja mereka. Dari waktu ke waktu, lebih mengkhhususkan yang mengambil bentuk peran sumber daya manusia. Tahun 1920an, "departemen personalia" muncul sebagai hasil kekurangannya tenaga kerja, pengembangan dari testing psikologis, dan meningkat perhatian kepada studi-studi yang ilmiah dari pekerjaan, seperti yang dinyatakan oleh Frederick W Taylor.

## b. Model Investasi (*Investment Model*)

Model investasi dimunculkan, dengan berfokus kepada pemberian pertimbangan terhadap karyawan (dibandingkan dengan mengendalikan mereka), memperkaya pekerjaan, ketenaga-kerjaan seumur hidup, dan investasi-investasi di dalam sosialisasi karyawan dan hubungan ganti-rugi jangka panjang.

### c. **Model Keterlibatan (*improvement model*)**

Keterlibatan meniru mempercayakan gagasan, di mana kebanyakan karyawan masih lebih suka bekerja untuk suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia masih berasal dari di dalam organisasi.

Meningkatkan pentingnya orang-orang di dalam model keterlibatan adalah satu argumentasi untuk lebih banyak para sumber daya manusia profesional di dalam organisasi-organisasi.

## D. Model High-Flex (*High Flex Mode*)

Jika organisasi yang lain dapat melatih karyawan lebih murah atau lebih baik, karena itu dipersembahkan pelatihan, Hasil itu bisa suatu model high flex dari fungsi sumber daya manusia, di mana organisasi itu adalah suatu himpunan menggabungkan dari beberapa persekutuan.



# Mengevaluasi Fungsi Sumber Daya Manusia

- **Efisiensi**

Semua kesatuan organisasi, fungsi SDM harus berperan untuk sasaran efisiensi. Bagian terpenting ini tercapai dengan memastikan bahwa aktivitas yang membahas sebelumnya terintegrasi dan yang dievaluasi untuk pemberian imbalan mereka

- **Ekuitas**

**Peran terkemuka terus meningkat yang diperankan oleh para profesional SDM di dalam organisasi-organisasi antara informasi SDM dan para anggota organisasi, menciptakan tantangan-tantangan besar untuk memastikan ekuitas,**



# **STUDI KASUS**

## **Performance Software Mudahkan Penilaian Karyawan**





Ismi

4 model hyplex, penerapan inti?

Penelaah, rudi:

Fungsi HRIS TERHADAP HR perusahaan?

Penelaah, asep

dampak HRIS?