

MENINGKATKAN KINERJA HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DENGAN HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS

Lendy Rahmadi¹⁾, Eko Boedijanto²⁾

¹⁾ AMIK Lembah Dempo Pagaram

²⁾ STMIK AMIKOM Yogyakarta

Jl Ring road Utara, Condongcatur, Sleman, Yogyakarta 55281

Email : lendy.work@gmail.com¹⁾, eko.b@amikom.ac.id²⁾

Abstrak

Pengelolaan SDM (yang selanjutnya disebut Human Resource Management/HRM) merupakan masalah kritis dalam organisasi. Meskipun dalam organisasi telah diatur dengan berbagai macam aturan yang mengikat individu demi tujuan organisasi, tapi individu tetap individu yang keberadaannya dalam organisasi mempunyai sifat berpikir, pola pikir, perasaan dan sebagainya. Maka dari itu untuk melakukan pengelolaan SDM diperlukan perencanaan pengelolaan SDM yang tepat dan benar serta alat bantu yang dapat mereduksi atau mengurangi permasalahan kritis seperti dijelaskan di atas. Alat bantu tersebut berupa teknologi informasi yang dapat dipergunakan untuk mengelola SDM atau lebih dikenal dengan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (yang selanjutnya disebut Human Resource Information Systems/HRIS).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja pengelolaan SDM (Human Resource Management/HRM) dengan menggunakan Sistem Informasi Manajemen SDM (Human Resource Information Systems/HRIS). Penulis akan melakukan penelitian terhadap dua perusahaan yang dimana satu perusahaan menerapkan SIM SDM/HRIS dan yang lainnya tidak menggunakan HRIS untuk menganalisa pengaruh penggunaan HRIS dalam pengelolaan SDM (HRM) di kedua perusahaan.

Dalam kesimpulannya nanti, akan diketahui cara meningkatkan kinerja pengelolaan SDM/HRM dengan menggunakan SIM SDM/HRIS dan kemanfaatan HRIS dalam HRM di kedua perusahaan.

Kata kunci: *Human Resource Management (HRM), Human Resource Information Systems (HRIS), meningkatkan kinerja.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Maka perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management/HRM) yang tepat dan efektif oleh organisasi agar dapat membuat kinerja aset mereka menjadi maksimal.

Human Resource Management (HRM) merupakan hal atau masalah yang kritis dalam organisasi. Karena, bagaimanapun berurusan dengan orang-orang/manusia kemungkinan merupakan hal tersulit yang pernah kita alami dalam hidup ini. Manusia merupakan makhluk yang sangat kompleks. Tidak ada seorangpun berpikir, merasakan, melihat, mendengar, merasakan, memahami dan bertindak sama dengan yang lainnya[1]. Karena itulah HRM merupakan masalah yang kritis dalam sebuah organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja dari SDM dan HRM dalam organisasi

Tujuan dari HRM adalah untuk memastikan bahwa karyawan digunakan sedemikian rupa sehingga dapat meraih atau mengeluarkan keuntungan dari kemampuan mereka dan karyawan memperoleh kompensasi baik material dan fisik dari pekerjaan mereka[1].

Dengan demikian diperlukan sebuah alat bantu untuk membantu perusahaan dalam pengelolaan SDM/HRM sehingga kinerja HRM dapat ditingkatkan dan permasalahan HRM yang kritis dapat di reduksi alat bantu tersebut adalah HRIS. Banyak perusahaan besar yang menggunakan HRIS menyadari pentingnya menerapkan ICT ke dalam proses bisnis untuk meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan dan membuat proses bisnis menjadi lebih efektif dan efisien termasuk dalam pengolahan data dan informasi serta HRM. Contoh perusahaan yang menerapkan SIM SDM/HRIS jika di bidang gerak makanan adalah restoran-restoran fast food. Mereka melakukan manajemen SDM dengan menggunakan HRIS untuk meminimalisasi human error dalam proses bisnis, membuat proses bisnis menjadi lebih efektif dan efisien dan meningkatkan kinerja HRM. Di bagian lain, penerapan teknologi informasi untuk mengelola SDM masih kurang lengkap atau terpotong-potong hanya sebagian dari proses bisnis yang menerapkan teknologi informasi.

Hal inilah yang melandasi penulis untuk melakukan penelitian untuk meningkatkan kinerja HRM dengan menggunakan HRIS terhadap dua perusahaan menengah yang bergerak di bidang yang sama dan mempunyai produk/jasa dengan karakteristik yang sama. Penulis akan melakukan penelitian di warung kuliner Sogul Jugak Jogja yang beralamat di Jalan Nologaten yang

telah menerapkan HRIS dan di Kedai 24 Jam yang beralamat di Jalan Selokan Mataram yang belum menerapkan HRIS.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat kita ketahui suatu rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya adalah “Bagaimana cara mereduksi atau mengurangi permasalahan kritis HRM dalam perusahaan dengan menggunakan HRIS sehingga dapat meningkatkan kinerja HRM?”.

Sedangkan tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja HRM dengan menggunakan HRIS sehingga dapat mereduksi atau mengurangi permasalahan kritis dalam HRM dan untuk memahami kemanfaatan HRIS dalam proses bisnis perusahaan.

Langkah-langkah yang penulis lakukan dalam penelitian ini diawali dengan melakukan pengumpulan dan pencarian fakta tentang Pengelolaan SDM dan penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM dari kedua perusahaan studi kasus. Langkah pencarian fakta dilakukan dengan metode interview pemilik (owner) dari setiap perusahaan yang dimana owner merupakan pengambil keputusan tertinggi dan penentuan strategi perusahaan. Setelah melakukan interview, penulis melakukan observasi penggunaan SIM SDM/HRIS yang dipakai oleh warung kuliner Sogul Jugak untuk mendukung serta meningkatkan tingkat keakuratan data hasil interview hal yang sama juga dilakukan pada Kedai 24 Jam.

Pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan antara lain seputar bagaimana setiap perusahaan tersebut melakukan HRM apakah menggunakan HRIS atau tidak. Jika iya, telah berapa lama perusahaan tersebut menggunakan HRIS dan di bagian atau domain mana HRIS diterapkan oleh perusahaan tersebut. Selain itu penulis juga meminta data kuantitatif terhadap kedua perusahaan terkait kuantitas karyawan yang ada di kedua perusahaan tersebut.

Setelah melakukan pengumpulan data, penulis melanjutkan penelitian dengan melakukan tinjauan pustaka dari buku, ebook dan jurnal-jurnal yang memuat teori tentang pengelolaan SDM/HRM dan SIM SDM/HRIS.

Langkah selanjutnya adalah penulis melakukan analisis secara kualitatif terhadap data atau fakta yang telah dikumpulkan dengan penekanan pada jawaban atas permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

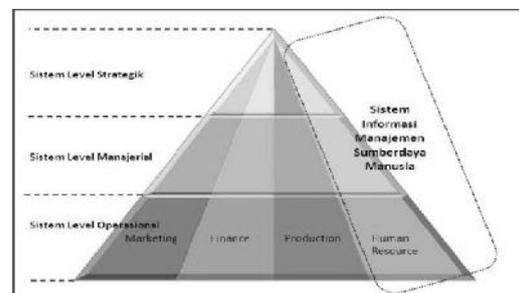
“HRM adalah sebuah pendekatan strategi untuk mengelola hubungan kerja yang menenkankan bahwa meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif, hal ini dicapai melalui serangkaian khas dari kebijakan kepegawaian yang terintegrasi, program dan praktek.” (Bratton and

Gold, 2007) [1]. Fungsi HRM di organisasi telah memperoleh peningkatan penekanan strategis dan pentingnya penyelarasan manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis yang telah diakui [2]. Agar strategi bisnis serta tujuan organisasi dapat tercapai perlu didukung dengan SDM yang mendukung dan perlu adanya penyelarasan antara manajemen SDM dengan strategi bisnis.

Teknologi dan manajemen SDM memiliki berbagai pengaruh yang luas satu sama lain, dan professional SDM harus mampu mengadopsi teknologi yang memungkinkan rekayasa ulang dari fungsi Sumber Daya, bersiaplah untuk mendukung perubahan organisasi dan kerja desain yang disebabkan oleh teknologi, dan dapat mendukung iklim manajerial yang tepat untuk inovatif dan organisasi berbasis pengetahuan [3].

HRM bisa mendukung upaya inovasi teknologi yang dapat mencapai kinerja tinggi sementara inovasi tersebut; itu sendiri bisa berfungsi sebagai pendekatan untuk mengaktifkan fungsi SDM untuk lebih fokus pada nilai tambah kegiatan dalam rangka mewujudkan potensi penuh dari teknologi dan strategi organisasi [4]. Perusahaan dituntut untuk selalu inovatif dan menggabungkan teknologi dan HRM yang dimana kedua hal ini memiliki pengaruh yang luas satu sama lain. Teknologi dapat diterapkan untuk melakukan HRM yang dimana menghasilkan HRIS dan HRM menjadi lebih mudah, efektif dan efisien dengan menggunakan teknologi. Dengan menggunakan HRIS kinerja dari HRM dapat ditingkatkan jika penggunaan HRIS tepat dan sesuai dengan kemanfaatannya.

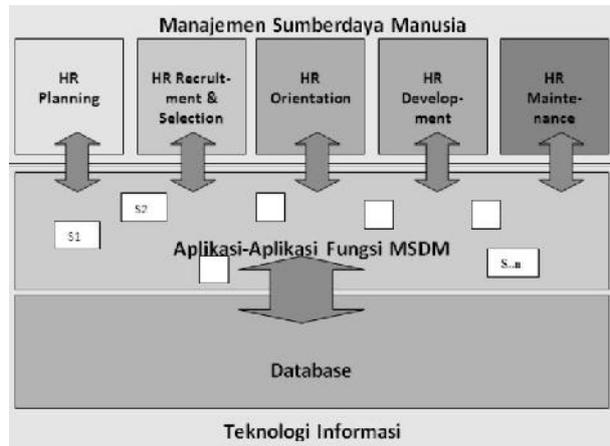
HRIS merupakan bagian dari Management Information System (MIS) yang dimana menurut “Wu” (1984) MIS merupakan “kumpulan dari berbagai system yang menyediakan informasi untuk mendukung manajemen”. Sedangkan HRIS merupakan bagian dari MIS dalam organisasi yang dipergunakan untuk mengelola data pegawai, digunakan untuk menyelesaikan fungsi-fungsi administrasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia [5].



Gambar 1. SIM SDM bagian dari SIM dalam organisasi

Implementasi fungsi-fungsi HRM ke dalam HRIS, secara teknis dengan menerjemahkan semua prosedur fungsi-fungsi HRM kedalam bahasa pemrograman yang

dimengerti oleh computer disertai dengan penggunaan perangkat teknologi informasi [5].



Gambar 2. Framework SIM SDM

Sehingga bila membicarakan SIM SDM berarti mengikut sertakan sumber daya informasi ditambah dengan prosedur (fungsi SDM dan prosedur pengelolaan data) dan manusia sebagai pengelolola system [5].

Salah satu contoh HRIS adalah seperti fungsi melakukan pendataan record absensi pegawai dan fungsi untuk mengurutkan daftar pegawai sesuai dengan parameter tertentu yang ditentukan yang ada dalam MIS. Selain itu ada juga beberapa MIS yang dapat melakukan penentuan proses penggajian untuk pegawainya dengan berdasarkan dari jumlah kerja dan beberapa faktor tertentu, ini juga merupakan HRIS.

Jika kita berbicara tentang kinerja, kinerja terkait dengan efektifitas dan efisien. Efektif berkaitan dengan ketepatan sedangkan efisien berkaitan dengan kecepatan. Kinerja dalam HRM mencakupi bagaimana keefektifitasan dalam melakukan HRM seperti tingkat keefektifitasan penentuan gaji atau kompensasi dalam perusahaan, tingkat ketepatan penentuan jadwal kerja karyawan, dan sebagainya. Untuk efisien dalam HRM mencakupi bagaimana kecepatan ketika data atau informasi seputar karyawan ingin didapatkan, kecepatan penentuan kompensasi atau gaji dalam perusahaan, dan sebagainya.

2. Pembahasan

Penulis melakukan pengumpulan data baik data kuantitatif dan data kualitatif dari kedua perusahaan. Data-data ini dikumpulkan dengan menggunakan metode interview dan observasi. Untuk metode interview ada beberapa pertanyaan yang di ajukan, pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif.

Pertanyaan pertama yang penulis ajukan merupakan pertanyaan untuk mengumpulkan data kuantitatif jumlah karyawan total di masing-masing perusahaan serta apa saja posisi atau jabatan dari masing-masing karyawan.

Untuk pertanyaan kedua, penulis mengumpulkan data kualitatif seputar apakah perusahaan telah menggunakan HRIS. Jika perusahaan telah menggunakan HRIS, digunakan dalam proses bisnis apa saja. Pertanyaan ketiga merupakan pertanyaan untuk mengetahui bagaimana proses HRM atau pengelolaan SDM yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan. Dan pertanyaan terakhir merupakan masalah kritis apa saja yang dialami oleh kedua perusahaan seputar HRM. Inilah pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan kepada owner masing-masing perusahaan

Dari pertanyaan yang diajukan penulis kepada owner masing-masing perusahaan, didapatkan data kuantitatif berupa kuantitas atau jumlah karyawan di masing-masing perusahaan, dan data kualitatif seputar pemanfaatan HRIS, proses HRM dan masalah kritis seputar HRM yang dialami oleh perusahaan. Data kuantitatif untuk masing-masing perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Tabel Jumlah dan Rincian Karyawan

	Sogul Jugak	Kedai 24 Jam
Server, Waiter, Waitress	6	20
Koki	4	13
Produksi	3	-
Total	13	33

Dari tabel di atas dapat kita lihat jumlah karyawan yang ada pada masing-masing perusahaan. Para karyawan tersebut masuk kerja bergantian sesuai dengan shift atau jam kerja yang telah ditentukan oleh manajemen sesuai dengan jadwal “bisa” bekerja yang telah diisi para oleh karyawan.

Dari kedua perusahaan tersebut, hanya warung kuliner Sogul Jugak yang telah menerapkan HRIS untuk melakukan HRM walaupun HRIS yang diterapkan oleh Sogul Jugak tidak secara keseluruhan dan baru diterapkan di satu cabang karena menggunakan metode konversi bertahap. HRIS yang di terapkan oleh Sogul jugak mencakupi proses absensi absensi karyawan yang, pendataan jam kerja karyawan keseluruhan selama 1 bulan yang hasil pendataan ini dapat digunakan sebagai faktor perhitungan kompensasi atau gaji karyawan selama 1 bulan, pendataan stock inventory dan transaksi barang dan produk beserta karyawan yang penanggung jawab terjadinya transaksi tersebut serta untuk pembuatan jadwal kerja karyawan selama 1 bulan. Inilah proses-proses bisnis dalam HRM yang menerapkan HRIS pada warung kuliner Sogul Jugak.

Sedangkan, Kedai 24 Jam belum menerapkan HRIS dalam melakukan HRM. Semua proses bisnis dalam HRM dilakukan secara manual, baik itu proses absensi karyawan, pendataan jam kerja karyawan keseluruhan, pendataan stok dan transaksi serta pembuatan jadwal. Untuk proses absensi karyawan diwajibkan mengisi formulir absen yang berisi data shift, nama karyawan,

tanggal kerja. Form untuk absensi ini sekaligus digunakan untuk mengisi hasil rekap stok inventory dan transaksi barang dan produk. Dan hanya kapten tim yang bertindak sebagai ketua tim pada shift tersebut yang juga merangkap sebagai server atau produksi yang dapat melakukan proses belanja untuk pengisian inventory. Untuk proses bisnis pembuatan jadwal kerja karyawan, dilakukan secara manual juga dengan tahapan awal para karyawan mengumpulkan jadwal “bisa” kerja selama satu bulan. Jadwal yang dikumpulkan oleh para karyawan berisi informasi pada tanggal, hari dan shift apa saja karyawan tersebut bisa masuk bekerja. Selanjutnya informasi tersebut akan diolah oleh pihak berwenang seperti owner atau store manager untuk melakukan pembuatan jadwal kerja selama satu bulan

Berikut merupakan contoh tampilan dalam HRIS yang diterapkan oleh Sogul Jugak untuk melakukan HRM.

TANGGAL	NAMA	SHIFT	ABSENSI MASUK	ABSENSI KELUAR
04/11/2012	Adhian Witobekone	1	05:10:27	23:17:12
04/11/2012	Adhian Witobekone	1	05:04:28	16:05:04
04/11/2012	Adhian Witobekone	2	05:10:27	23:36:28
04/11/2012	Adhian Witobekone	2	05:01:08	23:09:27
04/11/2012	Adhian Witobekone	2	05:10:24	23:14:47
04/11/2012	Adhian Witobekone	1	07:37:24	

Gambar 1. Contoh HRIS Absensi Sogul Jugak

Gambar di atas merupakan tampilan HRIS yang diterapkan oleh Sogul Jugak untuk laporan proses absensi. Pada informasi dalam gambar di atas tercantum data tentang tanggal absensi, nama karyawan, shift kerja karyawan serta absen masuk dan keluar.

Gambar 2. Contoh HRIS Transaksi Sogul Jugak

Kedua perusahaan ini sama-sama mengalami masalah kritis dalam melakukan HRM di perusahaan. Dan permasalahan kritis yang mereka alami tidak jauh berbeda. Karena proses bisnis dan HRM yang kedua perusahaan ini lakukan juga tidak jauh berbeda dikarenakan kedua perusahaan ini bergerak di bidang yang sama. Permasalahan kritis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Tabel Masalah kritis Kedua Perusahaan

Sogul Jugak	Kedai 24 Jam
Kedisiplinan karyawan terkait absensi	Kedisiplinan karyawan terkait absensi
Penentuan Kebijakan Karyawan	Penentuan Kebijakan Karyawan
Pergantian Shift Mendadak	Pergantian Shift Mendadak
Adanya minus income hasil rekap atau audit	Adanya minus income hasil rekap atau audit
-	Penilaian kinerja karyawan secara subjektif

Dapat kita lihat pada tabel di atas beberapa permasalahan kritis yang dialami oleh kedua perusahaan ini tidak jauh berbeda satu sama lain. HRM memang sangat kompleks, perusahaan diharuskan untuk dapat mengeluarkan potensi maksimal karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Selain di haruskan untuk dapat mengeluarkan potensi maksimal karyawan, perusahaan juga diharuskan untuk membuat karyawan tetap nyaman bekerja di perusahaan, mensejahterahkan karyawan serta membimbing dan mengembangkan karyawan. Sedangkan untuk melakukan itu semua tidaklah mudah karena perusahaan berhadapan dengan makhluk yang hidup, mempunyai otak atau pikiran, perasaan dan motivasi. Ini kompleksitas dari HRM.

Proses bisnis dalam kedua perusahaan ini melakukan HRM tidak jauh berbeda. Sehingga untuk melihat perbandingan kinerja dari kedua perusahaan melakukan HRM factor yang digunakan juga tidak jauh berbeda. Dan dibawah ini merupakan tabel perbandingan kinerja kedua perusahaan dalam melakukan HRM :

Tabel 3. Tabel Perbandingan Kinerja

Faktor perbandingan	Sogul Jugak	Kedai 24 Jam
Pembuatan Jadwal	+ - 2 Jam	+ - 6 Jam
Rekap Absensi Keseluruhan	+ - 5 Menit	+ - 1 Jam
Perhitungan Gaji	+ - 30 Menit	+ - 2 Jam
Rekap Stok Inventory Setiap Shift	+ - 5 Menit	+ - 30 Menit
Rekap Transaksi Setiap Shift	+ - 5 Menit	+ - 30 Menit

Dalam tabel diatas terdapat perbandingan kinerja perusahaan dalam melakukan HRM yang terkait dengan efisien waktu. Sogul Jugak yang menggunakan HRIS dapat melakukan HRM dengan cepat berbanding terbalik dengan Kedai 24 Jam yang belum menggunakan HRIS. Ada beberapa proses bisnis yang belum diterapkan HRIS oleh warung kuliner Sogul Jugak, seperti Perhitungan gaji. Tetapi input data untuk perhitungan gaji telah menggunakan HRIS sehingga waktu perhitungan gaji bisa lebih cepat jika dilakukan dengan cara manual seperti Kedai 24 Jam. Input data untuk perhitungan gaji merupakan rekap absensi keseluruhan yang dimana karyawan diberikan gaji sesuai dengan jumlah shift yang mereka dapatkan selama 1 bulan ditambahkan dengan beberapa factor lain seperti kedisiplinan, kinerja karyawan tersebut dan sebagainya. Untuk Kedai 24 Jam proses perhitungan gaji juga tidak jauh berbeda dengan Sogul Jugak begitu juga dengan proses bisnis lainnya.

Setelah melihat tabel 3 kita telah dapat melihat kemanfaatan HRIS dalam melakukan HRM yang dapat membuat proses bisnis dalam HRM menjadi lebih efisien. Selanjutnya penulis akan membuat tabel untuk melihat tingkat kemanfaatan HRIS untuk mereduksi permasalahan kritis yang dialami oleh kedua perusahaan. Berdasarkan dari data kualitatif permasalahan kritis dalam tabel 2, berikut ini merupakan tabel kemanfaatan HRIS untuk mereduksi permasalahan kritis :

Tabel 4. Tabel Kemanfaatan HRIS

Masalah Kritis	Kemanfaatan HRIS
Kedisiplinan karyawan terkait absensi	Dapat memeriksa kedisiplinan karyawan dalam absensi melalui HRIS karena ada record waktu absensi karyawan.
Penentuan Kebijakan Karyawan	Dapat membantu untuk menentukan kebijakan karyawan dengan memberikan data kinerja karyawan.
Pergantian Shift Mendadak	Dapat memberikan data karyawan yang dapat bertugas pada shift tersebut.
Adanya minus income hasil rekap atau audit	Dapat mengetahui dengan cepat berapa total minus dan siapa karyawan yang bertugas ketika ada minus
Penilaian kinerja karyawan secara subjektif	Dapat membantu untuk menilai kinerja karyawan dengan memberikan data kinerja karyawan.

Dapat kita lihat pemanfaatan HRIS untuk mereduksi permasalahan kritis dalam melakukan HRM pada tabel 4. Kemanfaatan HRIS tersebut telah dirasakan oleh

Warung Kuliner Sogul Jugak yang telah menerapkan HRIS selama 6 bulan terakhir.

Masalah kritis yang dialami setiap perusahaan berbeda tergantung dengan bidang gerak perusahaan tersebut dan jumlah karyawannya. Semakin banyak jumlah karyawan dalam suatu perusahaan, semakin besar kemungkinan banyaknya permasalahan kritis yang muncul dalam melakukan HRM.

Maka dari itu, untuk mereduksi permasalahan kritis yang terjadi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam melakukan HRM ada beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menerapkan HRIS.

Langkah pertama adalah dengan melakukan pemetaan masalah kritis apa saja yang dialami oleh perusahaan dalam melakukan HRM. Pemetaan ini dimaksudkan untuk mengetahui dibagian fungsi sumber daya manusia mana masalah kritis tersebut terjadi dan dalam domain HRIS yang mana. Setelah melakukan pemetaan masalah kritis, langkah kedua adalah menentukan prioritas permasalahan kritis apa yang ingin direduksi dalam melakukan HRM di perusahaan. Penentuan prioritas ini bertujuan untuk menentukan permasalahan kritis di bagian mana yang ingin direduksi terlebih dahulu. Langkah ketiga adalah melakukan pengembangan HRIS sesuai dengan prioritas permasalahan kritis yang ingin direduksi dalam HRM di perusahaan. Langkah keempat adalah mengimplementasikan HRIS secara bertahap dan pelan-pelan agar karyawan dapat menerima implementasi HRIS hal ini menyangkut budaya dalam perusahaan, psikologis karyawan dan kebiasaan karyawan. Langkah kelima adalah melakukan evaluasi hasil implementasi HRIS untuk melihat tingkat kemanfaatan HRIS yang diimplementasikan. Dan yang terakhir jika terdapat permasalahan kritis lain dapat direduksi dengan melakukan pengembangan terhadap HRIS lebih lanjut.

3. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil pembahasan di atas, dapat kita simpulkan beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mereduksi permasalahan kritis dalam melakukan HRM dengan menggunakan HRIS. Caranya adalah dengan melakukan pemetaan masalah kritis yang tepat, penentuan prioritas masalah kritis, melakukan pengembangan HRIS dan implementasi HRIS secara bertahap yang kemudian akan dievaluasi dan jika terdapat permasalahan kritis baru dapat melakukan pengembangan HRIS.

Sasaran dari HRIS untuk proses HRM haruslah tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja manajemen dalam melakukan HRM. Maka dari itulah harus dilakukan pemetaan terlebih dahulu dan penentuan prioritas. Karena permasalahan kritis muncul sesuai dengan bidang gerak perusahaan dan jumlah karyawan, jika terdapat masalah kritis baru dalam melakukan HRM, akan lebih baik jika melakukan evaluasi dalam HRIS

yang telah diimplementasi dan melakukan pengembangan HRIS.

Kemanfaatan HRIS dalam melakukan HRM antaran lain dapat mengurangi beberapa pos biaya seperti penggunaan kertas, alat tulis dan sebagainya. Selain itu HRIS juga dapat menyederhanakan struktur organisasi, mengurangi penggunaan tenaga kerja, meningkatkan fleksibilitas dan mengantisipasi perubahan lingkungan baik internal ataupun eksternal. Manfaat dari penerapan penggunaan HRIS telah dirasakan oleh warung kuliner Sogul Jugak yang telah menerapkan HRIS untuk melakukan pengelolaan SDM.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidaklah sempurna dan mungkin masih banyak terdapat kekurangan. Maka dari itu penulis menyarankan jika ada peneliti yang ingin meneliti lingkup yang sama dapat melakukan penelitian kuantitatif dengan mengukur tingkat efektifitas dari penggunaan HRIS dalam banyak perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Senyucel, Zorlu, "Managing the human resource in 21st Century", Ventus Publishing ApS, 2009
- [2] Agarwal, R, Ferrant, T.W, "Crafting an HR Strategy to meet the need for IT Worker", *Communication of The ACM*, 1999; Lengnick-Hall, M.L. and S. Moritz, *The Impact of E-HR on the Human Resource Management Function*. Journal of Labor Research, 2003.
- [3] Hustad, E, Munkvold, B.E, "IT Supported competence management: A case study at Ericson", *Information Systems Management*, 2005.
- [4] Shrivatsava, S. dan Shaw, J.B. "Liberating HR throung technology", *Human Resource Management*, 42, 3, 2003.
- [5] Eko Budijanto. MT, "Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia", *Graha Ilmu*, 2013.

Biodata Penulis

Lendy Rahmadi, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Sistem Informasi STMIK AMIKOM Yogyakarta, lulus tahun 2012. Sedang menempuh studi Pasca Sarjana untuk memperoleh gelar Magister Komputer (M.Kom) di Program Pasca Magister Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta. Saat ini menjadi staff dan calon Dosen Tetap di AMIK Lembah Dempo Pagaralam.

Eko Boedijanto, memperoleh gelar Sarjana Teknik (ST), Jurusan Sistem Informasi dan Teknik Komputer IST "AKPRIND" Yogyakarta, lulus tahun 1998. Memperoleh gelar Magister Teknik (MT) Program Pasca Sarjana Magister Teknik Informatika Universitas Atmajaya Yogyakarta, lulus tahun 2007. Saat ini menjadi Dosen di Program Pasca Sarjana Magitster Teknik Informatika STMIK AMIKOM Yogyakarta.