

Analisis *Human Resouce Information System* (HRIS) Berbasis *Decision Support System* (DSS) Pada PT. XYZ

*Fuad Mumtas*¹

¹Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Jakarta

Abstract. Dewasa ini, aktifitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) banyak didukung oleh sebuah Sistem Informasi yang disebut Human Resource Information System (HRIS). HRIS merupakan sebuah sistem yang terkomputerisasi untuk mendukung pengendalian dan pengambilan keputusan pada pengelolaan SDM karena fungsinya yang mampu menyajikan data-data yang akurat. Seiring perkembangan ekonomi yang dinamis membuat persaingan antara perusahaan semakin cepat sehingga sekarang ini perusahaan dituntut untuk harus dapat merencanakan sebuah strategi yang baik agar dapat menjadi perusahaan yang kompetitif. Pada PT. XYZ proses penerimaan dan seleksi memakan waktu yang sangat lama, hal ini disebabkan pengolahan data yang secara keseluruhan masih ditangani secara langsung oleh pegawai perencanaan SDM melalui aplikasi Microsoft Excel dalam proses seleksi administrasi. Oleh karena itu dengan adanya Decision Support System (DSS) proses penerimaan dan seleksi diharapkan akan dapat meningkatkan efisiensi dalam proses penerimaan dan seleksi.

Kata kunci: Komputerisasi, SDM, HRIS, DSS

1. Pendahuluan

Dewasa ini, aktifitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) banyak didukung oleh sebuah Sistem Informasi yang disebut Human Resource Information System (HRIS). HRIS merupakan sebuah sistem yang terkomputerisasi untuk mendukung pengendalian dan pengambilan keputusan pada pengelolaan SDM karena fungsinya yang mampu menyajikan data-data yang akurat [1]. HRIS memiliki aplikasi yang berhubungan dengan pengelolaan SDM, contohnya adalah aplikasi proses penerimaan dan seleksi yang akan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan [2].

Seiring perkembangan ekonomi yang dinamis membuat persaingan antara perusahaan semakin cepat sehingga sekarang ini perusahaan dituntut untuk harus dapat merencanakan sebuah strategi yang baik agar dapat menjadi perusahaan yang kompetitif. Salah satu strategi yang dapat membantu perusahaan menjadi kompetitif yaitu dengan memiliki SDM yang baik. salah satu sumber daya yang menjadi faktor pembeda terhadap perusahaan lain adalah SDM, untuk itu penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan memelihara SDM [3].

SDM berperan sangat penting didalam menentukan eksistensi perusahaan. Keahlian dan pengetahuan dari SDM akan menentukan arah dan tujuan perusahaan kedepannya. Untuk menghasilkan SDM yang memiliki keahlian dan kompetensi yang baik diperlukan strategi manajemen SDM yang tepat guna menghasilkan sumber daya yang dapat membawa perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Pada PT. XYZ proses penerimaan dan seleksi memakan waktu yang sangat lama, hal ini disebabkan pengolahan data yang secara keseluruhan masih ditangani secara langsung oleh pegawai perencanaan SDM melalui aplikasi Microsoft Excel dalam proses seleksi administrasi. Proses pengelolaan seleksi yang belum didukung sistem yang optimal mengakibatkan beban kerja pegawai bagian perencanaan SDM menjadi bertambah dikarenakan jumlah data pelamar yang sangat banyak dari seluruh Indonesia. Lamanya proses seleksi juga mengakibatkan terhambatnya pemenuhan kebutuhan SDM.

Oleh karena adanya perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi di lapangan. Maka penting untuk memahami proses penerimaan dan seleksi untuk menelusuri penyebab permasalahan tersebut. Oleh karena itu dengan adanya *Decision Support System* (DSS) proses penerimaan dan seleksi diharapkan akan dapat meningkatkan efisiensi dalam proses penerimaan dan seleksi.

2. Metodologi

2.1. Sistem Informasi

Sistem Informasi merupakan sebuah sistem yang berada pada organisasi guna mempertemukan kebutuhan-kebutuhan perusahaan terkait transaksi harian, pendukung operasional, bersifat manajerial, dan kegiatan dari suatu orhanisasi serta menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan yang dibutuhkan [4].

Sistem Informasi merupakan sebuah system yang didefinisikan sebagai pengelolaan element secara terkelompok yang bertujuan untuk mendukung pembuatan keputusan manajerial serta operasional [5]. Sedangkan tujuan dari Sistem Informasi adalah untuk mendapatkan informasi yang benar untuk diberikan kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat dengan jumlah informasi yang sesuai dan dalam bentuk format yang benar [6]. Karena sistem informasi dimaksudkan untuk dapat menyediakan informasi yang berguna pada organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa sistem informasi merupakan sebuah kumpulan dari penggunaan teknologi informasi untuk menyimpan, mengelola, menyajikan informasi yang tepat dan akurat bagi pengguna untuk membantu dalam membuat keputusan.

2.2. Human Resource Information System (HRIS)

Human Resource Information System adalah sistem yang terkomputeriasi yang berfungsi untuk menyimpan, mengelola serta menyajikan data-data yang akurat dalam membuat sebuah keputusan dan pengelolaan yang berhubungan dengan SDM pada sebuah organisasi. HRIS adalah konsep yang memanfaatkan pengembangan Teknologi Informasi dalam mendukung pengelolaan SDM yang efektif, secara fungsi dan aplikasinya [7].

Adapun beberapa keuntungan dari penerapan HRIS pada organsiasi adalah sebagai berikut [8]:

- a. Komunikasi SDM menjadi lebih cepat.
- b. Mudah penyimpanan, pengambilan & pelaporan informasi

- c. Lebih banyak analisis bisa dilakukan dalam waktu singkat
- d. Menghemat biaya dalam hal penggunaan kertas
- e. Proses SDM menjadi lebih cepat, lebih akurat dan lebih efisien
- f. Membuat pergeseran dalam organisasi SDM dari strategi tradisional menjadi terfokus.

2.3. Decision Support System (DSS)

Decision Support System adalah sebuah sistem yang memberikan dukungan secara langsung kepada pihak manager dalam melakukan proses pengambilan keputusan [9]. Decision Support System atau DSS adalah system yang mendukung pembuatan keputusan manajerial dalam kondisi semi terstruktur dan tidak terstruktur serta salah satu ciri utama dari DSS adalah melibatkan paling sedikit satu model [10]. Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan bahwa DSS merupakan sistem yang membantu pengguna dalam membuat keputusan terhadap kondisi yang terstruktur maupun tidak terstruktur

Salah satu ciri utama dari DSS adalah melibatkan paling sedikit satu model. Untuk memahami model dengan lebih baik, perlu dilakukan beberapa proses pengambilan keputusan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Intelligence Phase

Diawal proses dilakukan analisa ruang lingkup yang meliputi klasifikasi masalah, dekomposisi masalah, dan pengelompokan kepemilikan masalah. Ditemukan permasalahan yang menghambat proses penerimaan dan seleksi adalah Sistem Informasi Penerimaan yang digunakan belum mendukung proses seleksi secara optimal untuk menyaring pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan pada tahap seleksi sehingga menghambat mendapatkan pegawai secara cepat dan tepat. Permasalahan yang telah ditemukan, kemudian dikelompokkan ke dalam tabel klasifikasi masalah berikut ini:

Tabel 1. Klasifikasi Masalah

Tipe Keputusan	Pengendalian Operasional	Pengendalian Manajerial	Perencanaan Strategis
Terstruktur	Ditemukan lamaran yang tidak sesuai dengan realita	-	-
Semi Testruktur	Sistem Informasi seleksi penerimaan yang belum maksimal	-	-
Tidak Terstruktur		-	-

Pada proses klasifikasi masalah ditempatkan permasalahan yang ditemukan ke dalam kolom jenis permasalahan kemudian ditempatkan berdasarkan karakteristik dari permasalahan, lalu disesuaikan dengan tingkat struktur dari permasalahan. Permasalahan dari "Ditemukan lamaran yang tidak sesuai dengan realita" merupakan jenis permasalahan yang terstruktur dimana kesalahan tersebut merupakan

permasalahan yang sering terjadi, berulang-ulang yang seringkali ditemukan oleh pegawai saat melakukan seleksi saat penerimaan pegawai.

Kemudian permasalahan dari “Sistem Informasi seleksi penerimaan yang belum maksimal” merupakan permasalahan yang bersifat semi terstruktur dimana permasalahan tersebut berada diantara permasalahan terstruktur dan tidak terstruktur yang masih melibatkan campur tangan user walaupun sudah ada standar yang dibuat, penentuan kriteria sering berubah-ubah sesuai kebutuhan, sehingga tetap membutuhkan campur tangan user dalam penentuan kriteria.

Tabel 2. Dekomposisi Masalah

No	Permasalahan	Dekomposisi
1	Ditemukan lamaran yang tidak sesuai dengan realita	Daftar Seleksi Kriteria
2	Sistem Informasi seleksi penerimaan yang belum maksimal	Daftar Seleksi Administrasi

Pada proses ini permasalahan yang ada kemudian dipecah menjadi sub permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan yang kompleks serta beberapa permasalahan tak terstruktur mungkin saja memiliki subpermasalahan yang terstruktur. Pada permasalahan “Ditemukan lamaran yang tidak sesuai dengan realita” dapat di dekomposisikan dengan dibuatnya daftar seleksi kriteria untuk mengatasi masalah tersebut. Kemudian permasalahan dari “Sistem Informasi seleksi penerimaan yang belum maksimal” dapat di dekomposisikan dengan dibuatnya daftar seleksi administrasi untuk membantu menemukan kandidat yang sesuai dari sekian banyak pelamar yang mendaftar.

Tabel 3. Kepemilikan Masalah

No	Permasalahan	Dekomposisi	Kepemilikan
1	Ditemukan lamaran yang tidak sesuai dengan realita	Daftar Seleksi Kriteria	Kepegawaian SDM
2	Sistem Informasi seleksi penerimaan yang belum maksimal	Daftar Seleksi Administrasi	

Pada tahap intelligence sangat penting untuk menentukan kepemilikan sistem yang ada. Berdasarkan hasil dekomposisi masalah, diketahui bahwa seluruh permasalahan yang ada merupakan tanggung jawab dari para pegawai dari unit kerja atau departemen Kepegawaian SDM karena mereka yang mengelola proses penerimaan dan seleksi. Berdasarkan pengelompokan permasalahan di atas, diketahui bahwa untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan pengembangan fitur sistem filtrasi pelamar yang menggunakan DSS untuk memberikan alternatif pilihan dengan cara memberikan pembobotan ranking pada setiap pelamar berdasarkan penilaian kriteria.

3.2. Design Phase

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai analisis HRIS berbasis DSS dapat disimpulkan untuk mengatasi hambatan yang terjadi di dalam suatu perusahaan terkait penerimaan dan seleksi pegawai, salah satunya dengan adanya pengembangan Sistem Informasi Manajemen SDM melalui sistem rekrutmen dengan menambah fitur sistem pendukung keputusan untuk memfiltrasi pelamar yang sesuai dengan kompetensi kebutuhan perusahaan. sistem pendukung keputusan ini yang kedepannya akan sangat membantu menyeleksi pelamar dengan memberi bobot berdasarkan kriteria lowongan yang ditetapkan, sehingga didapatkan pelamar yang benar benar memenuhi kriteria yang dibutuhkan, serta nantinya dapat menerapkan budaya kerja untuk meningkatkan tingkat kompetensi pegawai yang ada guna mendukung pelaksanaan strategi perusahaan untuk mencapai visi misi.

Adapun saran yang diberikan terhadap perusahaan adalah perlu dibuatkan sebuah metode penilaian untuk tahapan seleksi wawancara secara kuantitatif agar penilaian proses seleksi wawancara dapat dilakukan dengan sistem informasi DSS. Dan adanya penetapan durasi wawancara yang mutlak dalam pembuatan Term of Reference terkait kebijakan agar proses wawancara tidak memakan waktu yang lama.

Daftar Pustaka

1. Bohlander, S., Principles of Human Resource Management, **16th Edition** (2013)
2. Khashman, Iyad Mohammad Ali, The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordanian Private Hospitals. *Journal of Management Research*, **8** (2016)
3. Yazdani, N., Assessing the Link Between Intellectual Capital formation and Performance of a University, **2(1)**, 26-48. (2008)
4. Hutahaean, Jeperson, Konsep Sistem Informasi, **1**(2015)
5. Bagad, Vilas S., Management Information System, Third Revised Edition. Pune: Techinal Publications, (2008)
6. Rainer, Kelly., Cegielski, Casey G., Intoduction to Information System Third Edition. USA: John Wiley & Sons Inc. (2010)
7. Kumar, Rajiv, Human Resource Information System: An Innovative Strategy for Human Resource Management. *GIAN JYOTI E-JOURNAL*, **1(2)** (2012)
8. Jahan, Sabrina, Human Resources Information System (HRIS): A Theoretical Perspective. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, **2** (2014)
9. Marakas, George., O'Brien, James A., Introduction to information systems, **16** (2014)
10. Turban, Efraim., Sharda, Ramesh., Delen, Dursun, Decision Support and Business Intelligence Systems International Edition, (2010)