BAB II

LANDASAN TEORI

Sesuai dengan judul laporan kerja praktek, maka yang dibutuhkan adalah Landasan teori yang didalamnya mencakup dan menjelaskan secara rinci bahasan laporan kerja praktek ini.

Adapun teori yang dikaji disini akan membahas masalah Sistem Informasi Personalia (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia).

2.1 Pengertian Sistem Informasi

Terdapat dua kelompok pendekatan dalam mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemennya.

Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada prosedur mendefinisikan sistem sebagai berikut : *"Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu [JOGI1999]."*

Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen atau komponennya mendefinisikan sistem sebagai berikut : *"Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu [JOGI1999]."*

Informasi adalah data yang sudah diolah, dibentuk atau dimanipulasi sesuai dengan kebutuhan tertentu. Data adalah fakta yang sudah ditulis dalam bentuk catatan atau direkam kedalam berbagai bentuk media (contohnya komputer). Selain mengerti komputer yang diperlukan juga mengerti informasi meliputi pengertian bagaimana menggunakan informasi pada tiap tahap dari proses, pemecahan, dimana informasi dapat diperoleh dan bagaimana berbagi informasi

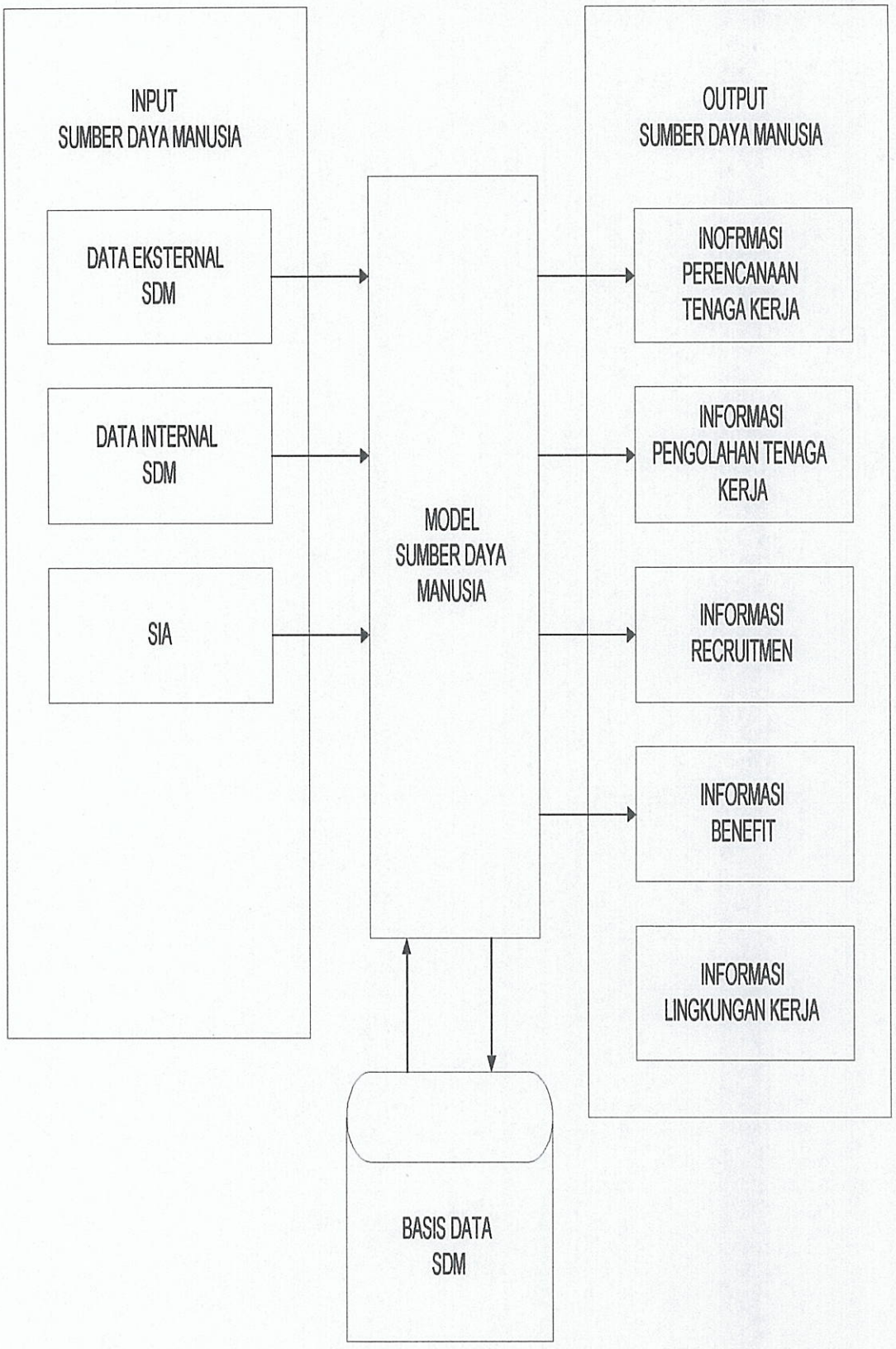
dengan orang lain. Misalnya ada fakta bahwa seseorang nasabah menabung di bank, datanya ada pada slip tabungan yang atau rekaman komputer. Bila semua data uang tabungan yang ada dalam periode tertentu dijumlahkan (diolah), maka jumlah hasilnya disebut informasi.

Berdasarkan definisi diatas maka arti dari *Sistem Informasi bisa diartikan sebagai suatu cara mengelola pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan sistem.*

Sistem Informasi merupakan suatu proses sistem manusia dan mesin yang terintegrasi secara harmonis untuk menyediakan informasi yang dapat digunakan oleh *user* untuk mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi, baik secara manual maupun dengan kemampuan teknologi informatika (komputer).

2.2 Sistem Informasi Personalia (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia)

Tiap perusahaan memiliki suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Sistem ini dinamakan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS). Sistem Informasi Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Information System (HRIS)* merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer difungsi sumber daya manusia. Fungsi ini dulunya bernama fungsi atau departemen personalia. Sekarang dirubah namanya menjadi fungsi Sumber daya Manusia untuk menunjukkan bahwa manusia didalam organisasi adalah sumber daya ekonomis yang penting. Model dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Komponen Input Sumber Daya Manusia

Komponen input di sistem informasi sumber daya manusia terdiri dari tiga bagian, yaitu dua bagian untuk mendapatkan data internal dan satu bagian untuk mendapatkan data eksternal. Sumber data eksternal dari sistem sumber daya manusia disebut juga dengan *Human Resource Intelligent data.* Data sumber daya manusia eksternal berhubungan dengan data dari lingkungan luar seperti data serikat pekerja, pemerintah, lulusan universitas dan bursa tenaga kerja. Data serikat pekerja yang dibutuhkan misalnya adalah kontrak-kontrak kerja dengan serikat pekerja serta aturan-aturan yang disyaratkan oleh serikat pekerja.

Data pemerintah berupa aturan-aturan pemerintah tentang ketenagakerjaan (misalnya Upah minimum regional,Tunjangan hari raya). Sumber data lulusan universitas dapat dilakukan dengan menghubungkan sistem informasi sumber daya manusia dengan situs alumni universitas-universitas yang ada. Sumber data bursa tenaga kerja dapat diperoleh dari agen-agen penyedia tenaga kerja.

Sumber data internal terdiri dari dua bagian , yaitu data keuangan dan data non keuangan. Data keuangan dapat diambilkan dari basis data akuntansi. Data sumber daya manusia non keuangan dapat diperoleh melalui riset sumber daya manusia. Data dari riset ini umumnya diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan responden dan survey daftar pertanyaan.

2.2.2 Komponen Model Sumber Daya Manusia

Beberapa model digunakan di sistem informasi sumber daya manusia seperti misalnya model matematis untuk menghitung gaji karyawan, menghitung bonus misalnya Upah minimum regional dan tunjangan hari raya, menentukan benefit serta menentukan besarnya benefit misalnya dana pensiun.

bonus misalnya Upah minimum regional dan tunjangan hari raya, menentukan benefit serta menentukan besarnya benefit misalnya dana pensiun.

2.2.3 Komponen Output Sumber Daya Manusia

Ada enam macam kelompok output yang dapat dihasilkan oleh sistem informasi sumber daya manusia, yaitu :

1. Informasi-informasi tentang perencanaan tenaga kerja

   Informasi-informasi tentang perencanaan tenaga kerja merupakan informasi yang dibutuhkan oleh manajer atas untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Informasi ini meliputi informasi untuk analisis perputaran tenaga kerja (Turnover), anggaran biaya dan perencanaan tenaga kerja itu sendiri.

2. Informasi-informasi tentang pengadaan tenaga kerja atau rekriutmen

   Informasi-informasi tentang pengadaan tenaga kerja atau rekruitmen merupakan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk pengadaan tenaga kerja secara eksternal maupun internal. Informasi-informasi ini diantaranya adalah informasi pasar tenaga kerja, penjadwalan wawancara, perekruitan analisis rekruitmen.

3. Informasi-informasi tentang pengelolaan tenaga kerja

   Informasi-informasi tentang pengelolaan tenaga kerja merupakan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Informasi-informasi ini meliputi pelatihan atau training kerja, penilaian atau evaluasi kerja, evaluasi keahlian, karir, realokasi jabatan, kedisiplinan, dan hukdis atau penghargaan (prestasi).

4. Informasi-informasi tentang kompensasi

   Informasi-informasi tentang kompensasi meliputi informasi tentang penggajian dan kompensasinya yang meliputi kehadiran (absensi) dan jam kerja, perhitungan gaji dan bonus, analisis kompensasi dan perencanaan kompensasi.

5. Informasi-informasi tentang benefit

   Informasi-informasi tentang benefit meliputi benefit yang diterima oleh karyawan. Benefit disini berbeda dengan kompensasi. Kompensasi lebih ke insentif yang dihubungkan dengan kinerja karyawannya itu sendiri, sedangkan benefit lebih ke manfaat tambahan yang di terima karyawan seperti dana pensiun.

6. Informasi-informasi tentang lingkungan kerja

   Informasi-informasi ini berhubungan dengan keluhan-keluhan, kecelakaan selama kerja, kesehatan karyawan dan lingkungan kerjanya itu sendiri.

2.2.4 Komponen Basis Data

File-file basis data sumber daya manusia di bentuk dari tiga sumber input, yaitu data eksternal sumber daya manusia, data internal riset sumber daya manusia dan data internal keuangan sumber daya manusia (dari sistem informasi akuntansi) sebagai berikut :

File di Basis Data Sumber Daya Manusia :

Nama File Basis Data SDM	Sumber Data
Peraturan Pemerintah	Eksternal Intelligent
Kontrak Serikat Pekerja	Eksternal Intelligent
Lulusan Universitas	Eksternal Intelligent
Bursa Tenaga Kerja	Eksternal Intelligent
Keluhan Karyawan	Riset Prosedur
Pengetaguan & Keahlian	Riset Prosedur
Harapan karyawan	Riset Prosedur
Analisis Pekerjaan	Riset Prosedur
Data Karyawan	SIA – Siklus Penggajian
Daftar Gaji	SIA – Siklus Penggajian
Daftar Hadir	SIA – Siklus Penggajian
Penerimaan Gaji	SIA – Siklus Penggajian
Piutang Karyawan	SIA – Siklus Penggajian

Gambar 2.2 File Basis Data SDM