

LAPORAN TAHAP 3

**PENGUATAN SISTEM HCM, HUMAN CAPITAL
INFORMATION TECHNOLOGY
(HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM)**

Ikhtisar:

Kebijakan ini mengatur berbagai Kebijakan dan Prosedur mengenai penggunaan, tatakelola dan pemanfaatan teknologi pengelolaan data yang mencakup pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, dan pemanfaatan data *human capital* untuk memenuhi kebutuhan operasional dan pengambilan keputusan di bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), dengan tetap memastikan kepatuhan terhadap prinsip kerahasiaan dan perlindungan data pribadi.

Kebijakan Umum Penggunaan dan Pemanfaatan HRIS

- Data pengelolaan SDM merupakan bahan baku utama dalam menjalankan layanan operasional SDM, pengambilan keputusan pengelolaan SDM, serta sebagai landasan utama pengembangan teknologi SDM.
- Pengelolaan data SDM diselenggarakan dengan mematuhi ketentuan perundang-undangan tentang Perlindungan Data Pribadi maupun peraturan lainnya yang relevan.
- Teknologi Pengelolaan dan Analisis Informasi SDM merupakan penggerak dalam mendukung proses dan sistem pengelolaan SDM pada setiap pilar dalam Arsitektur SDM (*Human Capital Architecture*).
- Teknologi Pengelolaan dan Analisis Informasi SDM merupakan *enabler* bagi pengelola SDM dalam menjalankan peran sebagai *Strategic Business Partner*
- Pedoman tata kelola data human capital mencakup proses perolehan, pengumpulan, pengolahan & analisis, penyimpanan, perbaikan, pembaruan, penampilan, pengumuman, transfer, penyebarluasan, pengungkapan; dan/ atau penghapusan atau pemusnahan data, termasuk juga proses data *User Access Management* dan *User Access Review*
- Komponen dasar :
 - *Database* Pegawai, data harus terkumpul di sebuah database file atau tabel-tabel, atau bisa *interface* dari tempat lain.
 - Data Organisasi.
 - Sistem *Entry* yang akurat dan efisien: setiap elemen database bisa berasal (*di-entry*) dari suatu tempat tertentu.
 - Metode Pengambilan Data (*Retrieval*) yang cost-efektif dan user-oriented / interaktif (bukan sekedar teknologi canggih): harus bisa diambil oleh user secara mudah untuk membuat laporan standar, men-sort, memilih, menggabung, meringkas, menghitung, dan sebagainya.
 - Terdapat Pusat *Human Resource Information System* (HRIS).
 - Terdapat Standar kualitas data (akurasi, tepat waktu, '*throughput*', kemudahan diambil lagi)

- Informasi yang dikumpulkan, diolah, disimpan, digunakan/dimanfaatkan perlu memenuhi persyaratan berikut ini:
 - Harus mampu memperbaiki/meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Informasi menjadi tidak berharga apabila keputusan yang sama bisa diambil dengan ataupun tanpa adanya informasi tersebut.
 - Harus punya dampak terhadap pengambilan keputusan yang penting. Informasi menjadi tidak berharga apabila hanya berpengaruh terhadap keputusan yang tidak penting.
 - Biaya, waktu dan tenaga untuk mengumpulkan dan memanfaatkan informasi tidak boleh lebih besar dari akibat berubahnya suatu keputusan karena adanya informasi tersebut.
 - HRIS ini merupakan hasil kolaborasi yang intensif antara Tim MSDM dan Tim IT.

▪ **Perspektif Pengguna HRIS:**

- Pengguna HRIS di perusahaan sekurang-kurangnya adalah :
 - Karyawan
 - *Human Resource* (HR)
 - Atasan/Manajer/Eksekutif
 - *Information System / Information Technology* (IS/IT)
- Setiap pengguna mempunyai perspektif atau ekspektasi yang berbeda-beda terhadap HRIS:

Pengguna	Fokus Utama	Harapan terhadap HRIS
Karyawan	Akses Data Layanan Mandiri	Mudah Cepat Aman
HR	Proses dan Kontrol Administrasi	Akurat Lengkap Fleksibel
Manajer/Atasan	Monitoring Persetujuan Pengambilan Keputusan	Ringkas Efisien Informatif
IS/IT	Infrastruktur & Arsitektur Keamanan Integrasi Dukungan Teknis Audit & Monitoring	Secara teknis lancar Aman Dapat diintegrasikan dgn sistem lain

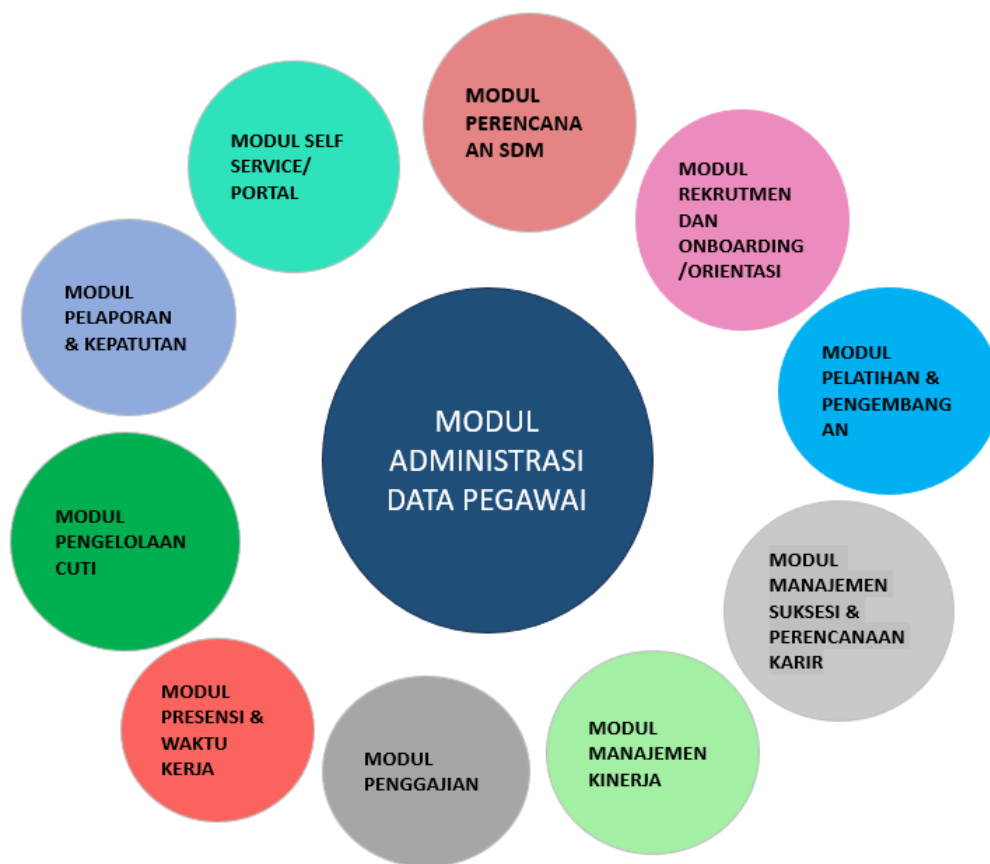
▪ **Gambaran mengenai modul-modul dalam HRIS Perum LKBN ANTARA**

Secara garis besar, ada 4 (empat) modul utama, yaitu

- Modul Data Pegawai:
Data inti berisi berbagai informasi pribadi mengenai setiap dan seluruh pegawai LKBN.

- Modul berbagai aplikasi Manajemen SDM (MSDM):
berisi informasi mengenai aktifitas fungsi-fungsi MSDM.
- Modul Pelaporan:
berisi informasi mengenai berbagai hal yang perlu dilaporkan dan atau dilakukan analisis terhadapnya.
- Modul *Self-Service*/Portal:
modul yang memungkinkan pengguna berinteraksi langsung dengan ‘mesin’ untuk memperoleh layanan informasi mengenai data pribadi dan kaitannya dengan berbagai aplikasi MSDM.

Gambar modul-modul HRIS:



▪ Aspek Pelaporan dan Analitik HRIS:

Pelaporan HRIS (Human Resource Information System) memiliki beberapa tingkatan, dimulai dari level paling dasar yaitu pelaporan **deskriptif**, yang menyajikan informasi apa adanya berdasarkan data yang tersedia. Pada tingkat berikutnya, pelaporan berkembang menjadi **analitik**, di mana data diolah lebih lanjut melalui penguraian, pengelompokan, dan penggabungan sehingga menghasilkan informasi yang lebih mendalam dan bermakna.

Tahap yang lebih lanjut adalah pelaporan **prediktif**, yang menggunakan data historis untuk memproyeksikan tren atau kejadian di masa depan. Pelaporan pada level ini sangat bernilai bagi para pengambil keputusan karena memberikan wawasan strategis yang dapat digunakan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan jangka panjang.

Kualitas serta level pelaporan HRIS ini akan sangat membantu organisasi dalam mendukung kegiatan operasional, manajerial, maupun pengambilan keputusan strategis, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

