

PEMBUATAN VIDEO TUTORIAL UNTUK MENGOPERASIKAN HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) DI PT X

Qotrunnada Rizkia Maharani Sabila¹, Dhindayanti Putri², Kiky D.H. Saraswati³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: qotrunnada.705180021@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: dhindayanti.717181022@stu.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

The development of technology and the internet is currently growing rapidly, many benefits from the existence of these two developments. One of them is to facilitate the process of work carried out in daily life. The use of technology can be implemented in work in the realm of Industrial and Organizational Psychology, in terms of managing Human Resources (HR). One tangible form of the use of technological advances and the internet in industrial and organizational work is a software system called the Human Resource Information System (HRIS). The use of the system aims to make it easier for individuals who work in HR management, in addition to time efficiency, data accuracy and accuracy will also be more pronounced when using HRIS. At PT X, for example, most of the divisions in the PT already use HRIS in work activities, but problems arise when new users are present, namely new employees who are not familiar with the use of HRIS. In addition to PT X only providing guidance in written form, other problems arise when the guidance is difficult to reach for new employees at PT X. Therefore, Community Service Activities (PKM), in the form of video tutorials on the use of HRIS, are carried out so that employees and new users of the HRIS system can more easily understand HRIS learning every step of the way. The target of the PKM implementation is new employees or new HRIS users represented by 3 new employees at PT X as PKM participants. Previously they watched the HRIS input tutorial video together, then were given a pre-test and post-test with a predetermined time limit. The purpose of the two tests is to be able to see the participants' understanding of the HRIS input tutorial video. The results of the two tests showed that all participants had an average increase in understanding of 20 points.

Keywords: Technology, Internet, Human Resource Information System (HRIS)

ABSTRAK

Perkembangan teknologi dan internet saat ini sudah berkembang dengan pesat, banyak manfaat dari adanya kedua perkembangan tersebut. Salah satunya ialah memudahkan proses pekerjaan yang dilakukan dalam sehari-hari. Penggunaan teknologi dapat diimplementasikan dalam pekerjaan di ranah Psikologi Industri dan Organisasi, dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu bentuk nyata penggunaan kemajuan teknologi dan internet dalam pekerjaan industri dan organisasi adalah sistem perangkat lunak yang disebut *Human Resource Information System* (HRIS). Penggunaan sistem tersebut bertujuan untuk memudahkan individu yang bekerja dalam hal pengelolaan SDM, selain dengan adanya efisiensi waktu, keakuratan dan ketepatan data juga akan lebih terasa jika menggunakan HRIS. Di PT X misalnya, sebagian besar divisi di PT tersebut sudah menggunakan HRIS dalam kegiatan pekerjaannya, namun kendala muncul ketika pengguna baru hadir, yaitu karyawan baru yang belum terbiasa dengan penggunaan HRIS. Selain di PT X hanya menyediakan *guidance* berbentuk tulisan saja, masalah lainnya muncul ketika *guidance* tersebut sulit untuk dipahami oleh karyawan baru di PT X. Oleh karena itu, Kegiatan Pengabdian pada Masyarakat (PKM), dalam bentuk *video* tutorial penggunaan HRIS dilakukan guna agar karyawan dan pengguna baru terhadap sistem HRIS dapat lebih mudah untuk memahami pembelajaran HRIS di setiap langkahnya. Target dari pelaksanaan PKM ini adalah karyawan baru atau *new user* HRIS yang diwakili oleh 3 orang karyawan baru di PT X sebagai peserta PKM. Sebelumnya mereka menonton *video tutorial* pengenputan HRIS secara bersama-sama, kemudian diberikan *pre-test* dan *post-test* dengan batas waktu yang telah ditentukan. Tujuan dari adanya kedua tes tersebut untuk dapat melihat pemahaman peserta terhadap *video tutorial* pengenputan HRIS. Hasil kedua tes tersebut menunjukkan bahwa seluruh peserta memiliki rata-rata peningkatan pemahaman sebesar 20 poin.

Kata Kunci: Teknologi, Internet, Human Resource Information System (HRIS)

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era modern ini perkembangan teknologi sudah sangat pesat. Seluruh kegiatan baik pekerjaan akan sangat mudah dan efisien ketika menggunakan perkembangan dan kemajuan teknologi yang ada. Selain teknologi, perkembangan internet juga sangat penting di zaman modern saat ini. Perkembangan teknologi dan internet berkembang sangat pesat setiap tahunnya, hal ini disebabkan dengan adanya kemudahan individu dalam mengakses apapun yang diinginkannya dengan cepat dan mudah dalam menggunakannya (Setiawan, 2018). Seluruh pekerjaan saat ini hampir seluruhnya menggunakan teknologi dan internet, tidak terkecuali sekalipun. Dengan mengikuti perkembangan teknologi tentu pekerjaan yang dilakukan akan sangat mudah dan lebih efisien. Salah satunya adalah pekerjaan di bidang industri dan organisasi. Pekerjaan di bidang industri dan organisasi sendiri tidak akan terlepas dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Dessler (dalam Laili, 2016) menyatakan bahwa pengelolaan SDM merupakan kebijakan dan cara yang berhubungan dengan pemberdayaan SDM dari sebuah posisi, termasuk dalam proses perekrutan, seleksi, penilaian, dan pelatihan. Tentu dalam pengelolaan SDM dibutuhkan kecepatan dan keakuratan yang tepat. Jika di zaman sekarang masih menggunakan cara manual dalam mengelola SDM, maka keakuratan dan efisiensi waktu tidak akan berjalan secara maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut pengelolaan SDM akan sangat terbantu jika dalam pekerjaan tersebut diiringi dengan perkembangan teknologi dan internet. Dengan adanya perkembangan teknologi dan internet maka pengelolaan SDM akan berjalan lebih efisien.

Di dalam pengelolaan SDM terdapat salah satu konsekuensi yang mungkin harus dihadapi bagi individu yang bekerja pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dimana bidang tersebut sebagian besar akan selalu berhubungan dan mengelola SDM yang ada. Konsekuensi yang mungkin akan dihadapi adalah pentingnya penyimpanan dan pengelolaan data yang berhubungan dengan kepegawaian dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Bentuk realisasi pemanfaatan kemajuan teknologi dalam pekerjaan *assessment* adalah berupa sistem perangkat lunak, yang disebut sebagai *Human Resource Information System* (HRIS). Jahan (2014) mendefinisikan bahwa HRIS adalah perangkat lunak yang secara sistematis dapat digunakan untuk menyimpan data dan informasi setiap karyawan, HRIS juga digunakan untuk membantu dalam hal perencanaan, pengambilan keputusan, dan sebagai salah satu fasilitas untuk melakukan pelaporan ke departemen yang terkait. Permata dan Nurahman (2019) juga menyatakan bahwa HRIS merupakan sebuah bentuk interseksi atau pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi, sistem ini menggabungkan SDM sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktifitas-aktifitas SDM seperti dalam hal perencanaan, menyusun sistem pemrosesan data dan hasil yang didapat dari sistem dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi. Secara umum, HRIS dapat didefinisikan sebagai sistem yang terintegrasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi perencanaan baik jangka panjang maupun pendek mengenai SDM di sebuah organisasi.

Penggunaan HRIS dalam pengelolaan SDM memiliki banyak manfaat dan keuntungan. Niki (2018) menyatakan bahwa dengan adanya penggunaan HRIS dalam pengelolaan SDM akan menghasilkan peningkatan efektifitas fungsi manajemen SDM dengan baik, dimana seluruh informasi disimpan dalam satu *database* yang dapat digunakan bersama sehingga sangat efisien dalam satu waktu. Tentu di zaman sekarang ini individu dituntut untuk meningkatkan standar produktivitas yang ditetapkan perusahaan (Ferdiyansyah et al, 2021). Sejalan dengan pernyataan tersebut, bahwa produktivitas dapat direalisasikan dengan cara menggunakan HRIS dalam pengelolaan SDM, tentu dengan itu produktivitas individu dalam menjalankan pekerjaan akan semakin mudah dan terjangkau, dengan adanya sistem HRIS penghematan biaya perusahaan pun akan menurun, terutama tingkat produktivitas dari SDM akan sangat terlihat di perusahaan

tersebut. Berdasarkan hal di atas penggunaan HRIS memang sangat penting bagi pekerja untuk memudahkan pekerjaan khususnya di bidang industri dan organisasi. Shibly (2011) menyatakan bahwa penggunaan HRIS memang sangat penting dalam suatu organisasi industri, terutama HRIS dapat menjadi fasilitator untuk melakukan perencanaan program jangka panjang maupun pendek yang akan dilakukan oleh karyawan nantinya. Hal ini tentu aplikasi HRIS dapat memudahkan dan menghemat waktu dalam hal penginputan dan penarikan data kepegawaian yang diperlukan. Orlando dan John (dalam Suharti & Sulisty, 2018) menyatakan bahwa, penggunaan HRIS dapat memberikan manfaat sebagai sistem yang dapat digunakan untuk kelancaran proses pemantauan kinerja dan potensi karyawan. Pemantauan sangat amat penting dilakukan dalam pekerjaan, guna melihat kesesuaian kinerja dan potensi yang telah dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Pada perusahaan berukuran besar seperti PT X yang mempekerjakan karyawan lebih dari 20.000 orang, penggunaan HRIS di sini akan sangat berguna jika dapat dimaksimalkan agar tidak terdapat kesalahan dalam pengelolaan data kepegawaian. Jayanti (dalam Novitasari, 2018) menyatakan bahwa penggunaan HRIS di dalam perusahaan dapat mempercepat informasi yang akan digunakan manajemen untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Sejalan dengan pernyataan tersebut bahwa HRIS memang memiliki tingkat efisiensi waktu dalam menyimpan, mencari dan mengelola data seluruh SDM yang ada di dalam perusahaan. Dengan penggunaan HRIS pengelolaan SDM akan jauh lebih mudah dan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan dari adanya data-data yang diperoleh dengan cepat melalui HRIS. Manfaat dan kegunaan lainnya dari HRIS adalah pengelolaan SDM akan jauh lebih mudah, terorganisir dan terjamin jika data-data karyawan berada di dalam HRIS. Bahkan ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misal adanya bencana alam, kebakaran pada perusahaan, tentu data-data kepegawaian harus segera diselamatkan. Namun dengan menyimpan data kepegawaian di dalam sistem HRIS, maka data akan terjaga sampai kapanpun dan dimanapun.

Di PT X sendiri sudah terbiasa dengan penggunaan HRIS, khususnya pada departemen *Human Capital*. Hampir seluruh divisi dalam *Human Capital* menggunakan HRIS untuk mengelola SDM yang ada. Namun ketika ada karyawan yang baru saja bergabung dengan PT X, penggunaan HRIS cukup dirasa sulit terlebih dalam PT X hanya menyediakan *guidance* pembelajaran dan penggunaan HRIS dalam bentuk tulisan. Hal ini menimbulkan banyak kesulitan bagi karyawan baru untuk memahami dengan baik terkait pembelajaran HRIS. Permasalahan ini muncul seiring dengan berjalannya waktu, salah satunya ialah ketika karyawan baru tidak memahami cara penggunaan HRIS berdasarkan *guidance* dalam bentuk tulisan, maka karyawan ini harus bisa mencari tahu sendiri bahkan banyak beberapa karyawan senior yang mengaku cukup kesulitan membagi waktu, ketika harus mengajarkan HRIS pada karyawan baru. Hal ini menimbulkan masalah yang tak kunjung ditemukan solusinya, karyawan baru hanya dapat memahami sendiri dan bertanya dengan yang lain namun terbatas akan waktu. Mengingat pentingnya penggunaan HRIS dalam perusahaan, karyawan baru dituntut untuk segera terbiasa dengan sistem HRIS, karena pengelolaan SDM akan jauh terbantu jika menggunakan HRIS. Martono (2020) menyatakan bahwa permasalahan dalam hal tingkat kompleksitas yang tinggi dalam mengelola informasi terkait SDM dapat terselesaikan dengan bantuan sistem informasi SDM berbasis komputer. Maka dari itu penting adanya pembuatan *video* tutorial penginputan HRIS di PT X, dengan adanya *video* tutorial lengkap dengan tampilan pada HRIS di setiap halamannya, *video* tutorial tersebut juga dilengkapi dengan penjelasan berupa *voice recorder*, hal ini dilakukan guna agar penonton dapat paham mengenai penjelasan di setiap langkah pembelajaran HRIS.

Rumusan Masalah

Penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam dunia pekerjaan memiliki

banyak sekali manfaat dan kegunaannya. Namun banyak karyawan PT X yang belum memahami penggunaan perangkat lunak yang disebut HRIS tersebut. Adapun permasalahan yang mendapat perhatian terkait dengan HRIS, yaitu kurangnya pemahaman dan pengetahuan karyawan baru terkait dengan penggunaan HRIS dalam mengelola data Sumber Daya Manusia (SDM).

2. METODE PELAKSANAAN PKM

Sistem HRIS dapat dipelajari secara praktis dan mudah jika memang memiliki buku panduannya, tetapi akan jauh lebih menarik jika *guidance* HRIS dibuat dalam bentuk *video tutorial*. Hal ini disebabkan oleh karena lewat video akan langsung terlihat tampilan dari setiap langkah yang sedang dipelajari. Pengoperasian HRIS memang tidak mudah dipahami dan tidak bisa sekali dipelajari langsung dapat dipraktikkan, namun dengan adanya *video tutorial* penginputan HRIS diharapkan seorang karyawan baru dapat mempelajari pengoperasian HRIS dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dalam bentuk sosialisasi *video tutorial* pembelajaran HRIS dilakukan.

PKM ini dilakukan dengan cara berdiskusi dengan salah satu perusahaan retail PT X. membahas mengenai kebutuhan yang sedang diperlukan oleh perusahaan pada saat ini. Kemudian diskusi menghasilkan kesimpulan bahwa PT X sedang membutuhkan *video tutorial* mengenai cara penginputan hasil *assessment* ke dalam *Human Resource Information System* (HRIS) guna memudahkan bagi para karyawan baru di PT X untuk belajar secara mandiri. Setelah berdiskusi dan mendapatkan persetujuan dari PT X, maka PKM segera dilaksanakan.

Pelaksanaan PKM diawali dengan pembuatan video yang dilakukan penulis pada bulan Oktober 2021. Selanjutnya pada tanggal 19 November 2021, hasil *video tutorial* HRIS dipresentasikan secara daring pada 3 orang karyawan di PT X dimulai pukul 09.00-10.00 WIB. Sebelum presentasi, 3 karyawan tersebut melakukan *pre-test* dan setelah presentasi berlangsung mereka melakukan *post-test*. Kedua tes tersebut bertujuan untuk mengetahui perbandingan pemahaman karyawan terhadap *video tutorial* HRIS yang telah dipresentasikan. Sejalan dengan pernyataan Effendy (2016) yang menyatakan bahwa *pre-test* dan *post-test* dilakukan guna untuk melihat keefektifan materi yang diberikan. Ketika hasil kedua skor tersebut dibandingkan dan dilihat kenaikan maupun penurunannya, maka dari kedua skor tersebut akan didapatkan gambaran keberhasilan terhadap pemahaman peserta dari materi yang telah disampaikan.

Setelah melakukan tes, langkah selanjutnya adalah melakukan *scoring*. *Scoring* dilakukan dengan cara mencocokkan jawaban peserta dengan kunci jawaban yang sebelumnya sudah dipersiapkan. Ketika *scoring* sudah dilakukan pada masing-masing peserta, maka penulis mengintegrasikan keseluruhan nilai dari *scoring* setiap individunya. Maka didapatkan gambaran mengenai tingkat pemahaman peserta terhadap *video tutorial* HRIS yang digunakan untuk menginput penilaian objektif *assessment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses pemeriksaan pemahaman peserta terhadap *Human Resource Information System* (HRIS) dalam *assessment*, setiap peserta diminta untuk mengerjakan *pre-test* dan *post-test* dengan masing-masing berjumlah 10 soal pilihan ganda, dengan durasi waktu 20-30 menit setiap tesnya. Test ini dilakukan secara daring melalui media *google form*, yang dibagikan kepada peserta berupa *link*. Berdasarkan *pre-test* yang dilakukan dari 3 peserta, secara keseluruhan mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 70. Sedangkan berdasarkan hasil *post-test* yang dilakukan ketiga peserta, secara keseluruhan mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 90. Jika dibandingkan kedua hasil tersebut, maka hasil evaluasi yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil *Pre-test* dan *Post-test*

No	Nama (Inisial)	<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>
1.	L	90	100
2.	M	60	90
3.	C	60	80

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa didapatkan gambaran pemahaman 3 peserta sebagai karyawan di PT X terhadap video tutorial. Laporan dibuat berdasarkan hasil integrasi terhadap keseluruhan nilai dari 3 peserta. Baik dalam *pre-test* maupun *post-test*. Peningkatan dari *pre-test* menuju *post-test*, yaitu rata-rata 20 poin. Hal ini sesuai dengan tujuan pelaksanaan PKM, yaitu diharapkan dengan adanya sosialisasi PKM dapat meningkatkan dan membantu pemahaman individu terhadap cara mempelajari *Human Resource Information System* (HRIS).

Tabel 2. Kesan dan Pesan Peserta

1.	Penyampaian secara lisan maupun materi video sudah sangat mudah dipahami
2.	Video sudah sangat bagus dengan adanya musik jadi tidak bosan
3.	Lebih mudah dipahami dalam bentuk video untung bukan dalam bentuk tulisan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan sangat efisien apabila dilakukan dengan menggunakan HRIS. Bagi para karyawan baru di bidang *Human Resource Development* (HRD) yang belum terbiasa dengan HRIS, diharapkan dengan adanya hasil PKM ini dapat memudahkan mereka untuk bisa mempelajari HRIS dengan mudah dan efektif. Dengan dikemas sedemikian rupa, sehingga menghasilkan dalam bentuk video tutorial, maka diharapkan PKM ini dapat menarik perhatian karyawan baru untuk mempelajarinya.

Saran yang dapat diberikan adalah agar PT X dapat terus menggunakan video *tutorial* ini ketika ingin mensosialisasikan proses input data HRIS, terutama pada karyawan baru. Selain itu, revisi atau perbaikan terus-menerus terhadap isi video ini sebaiknya dapat dilakukan apabila HRIS yang digunakan oleh PT X mengalami revisi atau perubahan versi. Tujuannya adalah agar para karyawan baru yang akan mempelajari HRIS lewat video ini dapat terus mendapatkan informasi berdasarkan versi HRIS yang terkini.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT X yang telah memberikan izin, dukungan dan fasilitas juga kesempatan untuk melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan sangat baik. Selain itu penulis juga ucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan sangat baik dan selesai tepat pada waktunya.

REFERENSI

- Setiawan, D. (2018). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning In Communication Study*, 4(1), 62-72.
- Laili, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Medan Area.
- Jahan, S. S. (2014). Human resources information system (HRIS): a theoretical perspective. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
- Permata, R. E., & Nurahman, N. (2019). Human Resources Information System (Hris) Di Pt.

- Sarmiento Parakantja Timber Berbasis Web. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 10(1).
- Muhammad, H. F., & Niki, P. S. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 3(2), 1-12.
- Ferdiyansyah, H., Zulkifli., & Nurmayanti. (2021). Pengembangan video tutorial dalam pelatihan magang kerja siswa SMK di PT Sinar Energi Sulawesi. *Jurnal Pendidikan*, 5(1).
- Al-Shibly, H. (2011). Human resources information systems success assessment: An integrative model. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(5), 157-169.
- Suharti, L., & Sulisty, P. R. (2018). The implementation of human resources information system and it's benefit for organizations. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 1-7.
- Novitasari, F. (2018). Implementasi Human Resource Information System Dalam Aktivitas Sumberdaya Manusia (Studi Kasus Pada Pt. Pg. Kribet Baru, Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1).
- Martono. (2020). Pengembangan dan implementasi sistem informasi sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Sistem Komputer*, 15(1).