

SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PERGURUAN TINGGI SWASTA (STUDI KASUS UNIVERSITAS BINA DARMA)

Kurniawan

Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma
Jl. Jenderal A. Yani No. 12 Palembang Telp. (0711) 515679
e-mail : kurniawan@mail.binadarma.ac.id

Abstrak

Instrumen Standar 4 Akreditasi Perguruan Tinggi mengungkapkan bahwa Perguruan tinggi harus mempunyai sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Sumberdaya manusia perguruan tinggi adalah dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri darma perguruan tinggi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah sebuah konsep tentang pemanfaatan pengembangan Teknologi Informasi dan karakteristik informasi untuk mengelola secara efektif dari fungsi dan aplikasi manajemen sumber daya manusia. Karakteristik informasi yang dimaksud haruslah berkualitas dengan memenuhi 3 faktor yaitu relevansi dimana sebuah informasi benar-benar berguna bagi suatu tindakan keputusan, tepat waktu dimana informasi datang pada saat dibutuhkan sehingga bermanfaat untuk pengambilan keputusan, dan akurasi dimana informasi bebas dari kesalahan. Oleh karena itu bagi perguruan tinggi sangat dituntut untuk melakukan dan mengembangkan pengelolaan data yang baik dan benar terhadap sumber daya manusia. Metodologi analisa dan perancangan dilakukan dengan menggunakan pendekatan object oriented analysis and design (OOAD) yang mengakomodir beberapa aktor diantaranya personalia, dosen, LPPM, dan pimpinan serta bagian-bagian yang terkait dalam sistem diantaranya staf EPSBED, Koordinator Perhitungan Kinerja Dosen dan Karyawan. Dari hasil penelitian mengungkapkan bahwa dengan sistem informasi ini dapat mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM serta dapat mendukung pengambilan keputusan dengan penyediaan informasi melalui media teknologi informasi secara cepat, tepat, akurat, dan terintegrasi.

Kata Kunci : sumber daya manusia, teknologi informasi, akreditasi

1. PENDAHULUAN

Teknologi informasi sudah menimbulkan efek yang baik untuk mendorong percepatan di berbagai bidang. Universitas Bina Darma (UBD) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Palembang yang saat ini memiliki visi yaitu menjadi universitas berstandar internasional berbasis teknologi informasi tahun 2025 dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi sejak tahun 1994 telah memanfaatkan teknologi informasi seperti sistem informasi akademik baik secara *offline* maupun *online*. Dampak dari pemanfaatan ini telah terciptanya kecepatan informasi dan integrasi data antar civitas akademik mulai dari mahasiswa, dosen, administrasi, sampai ke level manajemen yaitu ketua program studi, dekan, wakil rektor, dan rektor. Namun untuk Instrumen Standar 4 Akreditasi Perguruan Tinggi yang mengungkapkan bahwa Perguruan tinggi harus mempunyai sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan, UBD belum memanfaatkan teknologi informasi untuk pengolahan data SDM dan penunjang lainnya sehingga belum dapat terintegrasi dengan baik. Sumberdaya manusia perguruan tinggi yang dimaksud meliputi dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri darma perguruan tinggi.

Pengolahan data SDM UBD dilaksanakan oleh Bagian TU/Personalia dimana data yang diolah adalah rekam jejak kinerja akademik dosen dan kinerja tenaga kependidikan meliputi data sertifikasi dosen, data pendidikan dan pelatihan, data seminar ilmiah/lokakarya/penataran/workshop, sk pengajaran, serta data surat tugas untuk kegiatan tertentu seperti surat tugas belajar, surat tugas pelatihan dan lain sebagainya. Data-data ini sangatlah dibutuhkan terhadap administrasi pengembangan universitas dalam rangka pemantauan dan keberhasilan maupun sebagai ukuran kinerja karyawan dan dosen. Pada prosesnya data-data tersebut pada saat dibutuhkan dengan informasi tertentu misalnya statistik dosen dan karyawan, rekap penelitian/seminar ilmiah/lokakarya/penataran/workshop harus dilakukan secara manual, disamping itu juga bagian ini sulit memantau masa surat keterangan (SK) bagi dosen atau karyawan untuk proses pengangkatan lebih lanjut padahal dengan dukungan teknologi informasi proses pengambilan keputusan dapat diberikan secara cepat, tepat dan akurat. Dan dengan informasi yang demikian, pimpinan dapat gambaran yang kompleks dan spesifik dari suatu keputusan yang akan dirumuskan. Keputusan pun akan efisien dari aspek waktu karena data dapat diakses secara instan.

Selain hal-hal di atas, bagian TU/Personalia belum memiliki arsip daftar pendidikan, penelitian, pengabdian, pelatihan, dan data pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja serta pengambilan cuti secara komputerisasi yang tersimpan ke dalam database, namun data-data ini tersedia dalam bentuk arsip kertas yang disimpan ke dalam lemari arsip. Dampak dari pelaksanaan ini, penyediaan laporan sangat lambat, butuh perekapan secara berulang-ulang karena data tidak dapat diakses secara instan. Dari proses penelitian juga Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) UBD merasa kesulitan mengumpulkan data penelitian dosen dan hasil penelitian ini juga ada kaitannya dengan pelaporan Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri (EPSBED) tentang transaksi publikasi dosen.

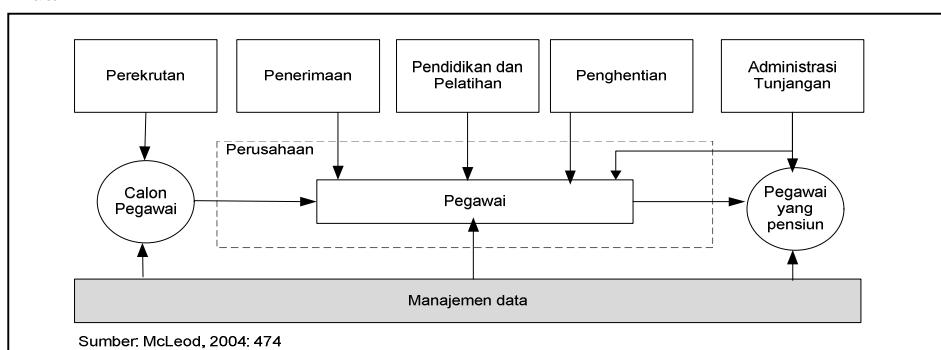
Salah satu sistem informasi terpenting pada universitas selain sistem informasi akademik adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia/*Human Resources Information System* (SISDM/HRIS). *Human Resources Information System* (HRIS) adalah program aplikasi komputer yang mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan atau biasa disebut dengan *Decision Support System* dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Dan menurut kesimpulan Rosidi (2007:10) dengan teknologi komputer memungkinkan organisasi mengkombinasikan data dan informasinya dalam lokasi-lokasi pusat secara efisien yang dinamakan database, dan kemudian membuatnya tersedia untuk penggunaan oleh orang lain tanpa melihat lokasinya, dan ketika database ini mengandung data dan informasi untuk mengatur sumber daya manusia, maka hal ini yang dinamakan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS).

Oleh karena itu dengan sistem informasi ini diharapkan dapat mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM serta dapat mendukung pengambilan keputusan dengan penyediaan informasi melalui media teknologi informasi secara cepat, tepat, akurat, dan terintegrasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hal-hal yang dapat diungkapkan dalam Borang Akreditasi Program Studi dan Institusi di Standar 4 antara lain: (a) sistem seleksi/perekutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan, (b) sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik dosen dan kinerja tenaga kependidikan, (c) data dosen tetap dan tidak tetap serta tenaga kependidikan, (d) kegiatan dosen dalam seminar ilmiah/lokakarya/penataran/*workshop*/pagelaran/pameran/peragaan, dan (e) pencapaian prestasi/reputasi dosen (pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat).

McLeod (2001: 524) mengungkapkan sistem konseptual yang digunakan dalam mengelola personil disebut sistem informasi sumber daya manusia (*human resource information system/HRIS*). Sistem konseptual ini juga dijelaskan oleh Kovach (2002) yang menganggap bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah sebuah konsep tentang pemanfaatan pengembangan Teknologi Informasi (TI) dan karakteristik untuk mengelola secara efektif dari fungsi dan aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM). Karakteristik informasi yang dipersiapkan dalam Sistem Informasi Sumberdaya Manusia haruslah berkualitas dengan memenuhi 3 (tiga) faktor yang diuraikan oleh Burch dan Brudnitski dalam Kadir, et.all (2003: 546) yaitu (1) relevansi, dimana sebuah informasi benar-benar berguna bagi suatu tindakan keputusan yang dilakukan oleh seseorang, (2) tepat waktu, dimana informasi datang pada saat dibutuhkan sehingga bermanfaat untuk pengambilan keputusan, dan (3) akurasi, dimana informasi bebas dari kesalahan. Disamping itu juga HRIS dianggap sebagai prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, dan memulihkan data yang diperlukan oleh organisasi tentang sumber daya manusia mereka, aktivitas personil dan karakteristik organisasi. Prosedur yang sistematis inilah yang biasa dilakukan dalam proses pengolahan basisdata (database). Data-data dalam kegiatan utama SDM dalam memenuhi tanggungjawabnya yang tergambar dalam fungsi HRIS dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

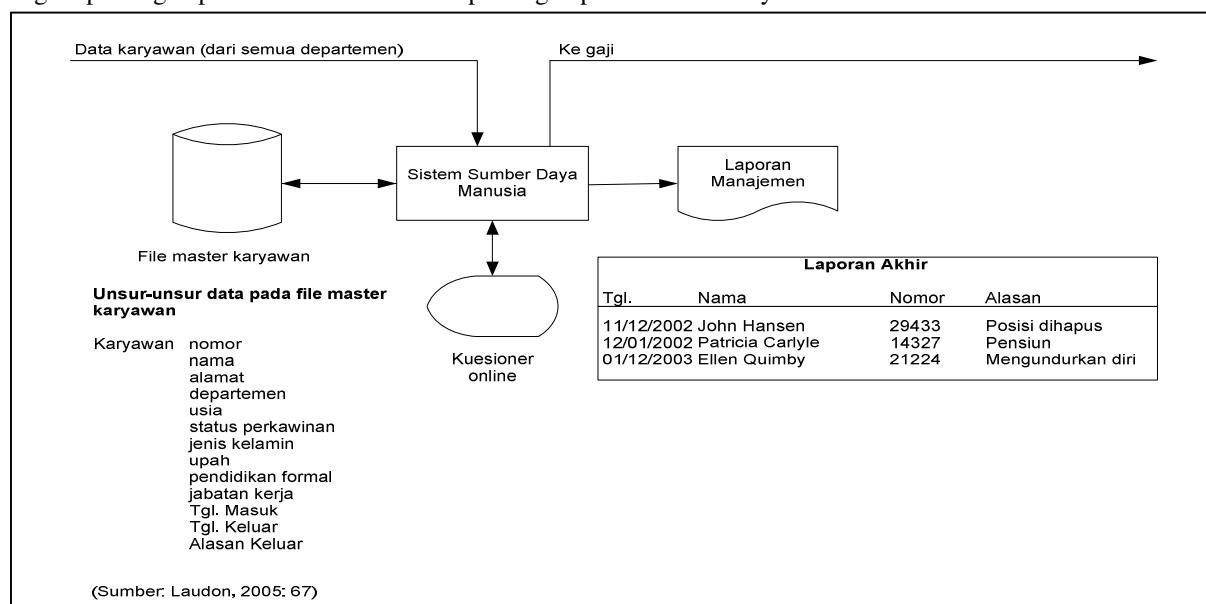


Gambar 1. Fungsi SDM Memudahkan Arus Sumber Daya Personil

Dari Gambar 1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perekruit dan penerimaan (*recruiting and hiring*). SDM membantu menerima pegawai baru ke dalam perusahaan. SDM selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam peraturan pemerintah yang mempengaruhi praktik kepegawaian dan menasehati manajemen untuk menentukan kebijakan yang sesuai.
2. Pendidikan dan pelatihan. Selama periode kepegawaian seseorang, SDM dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pegawai.
3. Manajemen Data. SDM menyimpan *database* yang berhubungan dengan pegawai dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai.
4. Penghentian dan administrasi tunjangan. Selama seseorang diperkerjakan oleh perusahaan mereka menerima paket tunjangan. Setelah penghentian, SDM mengurus program pensiun perusahaan bagi mantan pegawai yang berhak. (McLeod, 2004: 474-475).

Loudon (2005: 66-67) mengilustrasikan sebuah sistem sumber daya manusia untuk pencatatan karyawan dapat dilihat pada Gambar 2. Sistem ini menetapkan basis data karyawan misalnya nama karyawan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, alamat, latar belakang pendidikan, gaji, titel pekerjaan, tanggal masuk kerja, dan tanggal keluar. Sistem ini dapat menghasilkan beragam laporan, misalnya daftar karyawan yang baru saja dikontrak, karyawan yang berhenti kerja atau absen, kelompok karyawan berdasarkan kategori jenis pekerjaan atau tingkat pendidikan, atau berdasarkan evaluasi kinerja. Sistem seperti ini dirancang untuk menghasilkan data bagi kepentingan pemerintah atau untuk kepentingan perusahaan lainnya.



Gambar 2. Sistem pencatatan data karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode terapan (*action research*). Metode ini merupakan metode penelitian yang bertujuan mengembangkan keterampilan-keterampilan baru atau cara pendekatan baru dan untuk memecahkan masalah dengan penerapan langsung di dunia kerja atau dunia aktual lainnya. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Object Oriented Analysis* (OOA) menurut Coad dan Yourdon dalam Hariyanto (2004:382-383) yaitu pemodelan use-case dan pemodelan struktur. Sedangkan metode perancangan yang digunakan yaitu perancangan sistem dan perancangan rinci, yang meliputi perancangan objek. Sebagai alat yang digunakan untuk mengukur implementasi sistem yang dibangun menggunakan metode kuisioner. Validitas yang dipergunakan dalam alat ukur penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yaitu bahwa butir-butir pertanyaan disusun sesuai dengan definisi dari variabel-variabel yang akan diukur.

Berikut adalah daftar pertanyaan mengukur kepuasan user:

- 1) Kemudahan Penggunaan Program ?
- 2) Apakah Desain *Interface* ?
- 3) Keakuratan informasi yang diberikan ?
- 4) Aplikasi dapat memenuhi kebutuhan perusahaan ?
- 5) Bahasa yang digunakan dalam aplikasi ?
- 6) *Error Handling* (Penanganan Kesalahan) ?

Penentuan skor dalam penelitian ini berdasarkan skala ordinal, dimana pengukuran dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban sebagai berikut: 1 = Sangat Buruk, 2 = Buruk, 3 = Sedang/cukup, 4 = Baik, 5 = Sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kebutuhan pengguna dapat diinventarisir kebutuhan sistem yang akan dibangun dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

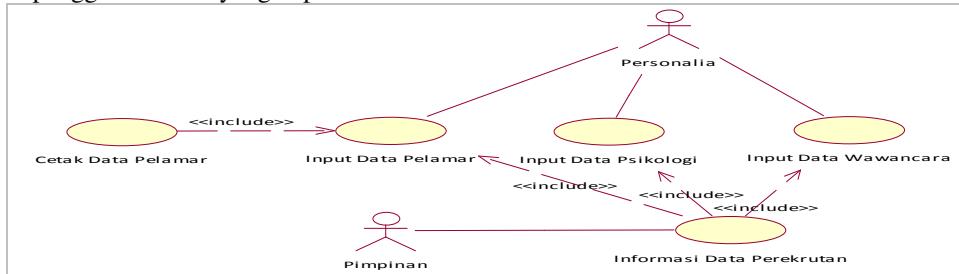
Tabel 1. Kebutuhan Sistem

No	Bagian/ Unit Kerja	Kebutuhan Sistem
1	Personalia	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya proses penyimpanan data perekruit yang meliputi proses pendataan pelamar, wawancara, dan psikologi. b. Adanya informasi tentang statistik dosen dan karyawan meliputi statistik berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, golongan, jabatan akademik, program studi, ikatan kerja, dan status kondisi bekerja. c. Informasi KTP dosen dan karyawan yang masa berlakunya dapat secara mudah diketahui dan data copy-nya dapat diperoleh dengan cepat. d. Informasi dosen/karyawan yang mengambil cuti e. Informasi nomor telpon dosen dan karyawan yang update. f. Informasi dosen yang belum memiliki NIDN g. Informasi dosen yang sudah memiliki sertifikasi dosen. h. Informasi peringatan SK habis masa berlaku i. Adanya proses pendataan mutasi yang jelas dan informasi yang tepat. j. Data dan informasi tri darma perguruan tinggi meliputi pendidikan, pengajaran, dan pelatihan dosen. k. Informasi riwayat hidup dosen atau karyawan.
2	Dosen	<ul style="list-style-type: none"> a. Dapat mengakomodir data-data pribadi dan data keluarga b. Dapat mengakomodir data tri darma perguruan tinggi meliputi pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian, dan unsur penunjang sehingga dapat dijadikan sebagai <i>database</i> dalam penyusunan penetapan angka kredit dosen (jenjang jabatan akademik)
3	LPPM	Dapat menginventarisir dan mengakomodir data-data penelitian dan pengabdian
4	Pimpinan (Wakil Rektor, Dekan, Ketua Program Studi)	<ul style="list-style-type: none"> a. Informasi riwayat dosen dan karyawan b. Informasi daftar penelitian dosen c. Informasi dosen yang memiliki sertifikasi dosen d. Informasi dosen dan karyawan yang mengambil cuti baik cuti tahunan, melahirkan, pernikahan, dan cuti studi. e. Informasi statistik dosen meliputi data berdasarkan pendidikan, golongan, jenis kelamin, jenjang jabatan akademik, status kerja (tenaga pengajar, balon, calon, dan dosen tetap) f. Informasi statistik karyawan g. Informasi pelamar kerja h. Informasi wawancara dan psikologi.

Adapun aktor yang berperan dalam sistem ini yaitu bagian TU/Personalia, Dosen, Pimpinan (Rektor/Wakil Rektor/Dekan/Ketua Program Studi), Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM). Sedangkan use-case pada sistem ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Use-case Diagram Proses Perekruitan

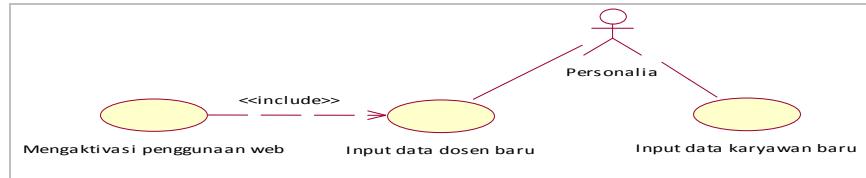
Use-case diagram proses perekruitan dapat dilihat pada Gambar 3 yang memberikan gambaran tentang proses penerimaan karyawan dan dosen meliputi input data penerimaan dosen, input data penerimaan karyawan, dan input aktivasi penggunaan web yang dapat diakses oleh TU/Personalia.



Gambar 3. Use-Case Diagram Proses Perekruitan

b. Use-case Diagram Proses Penerimaan

Use-case diagram proses penerimaan memberikan gambaran tentang proses penerimaan karyawan dan dosen meliputi input data penerimaan dosen, input data penerimaan karyawan, dan input aktivasi penggunaan web yang dapat diakses oleh TU/Personalia.



Gambar 4. Use-Case Diagram Proses Penerimaan

c. Use-case Diagram Penghentian Kerja

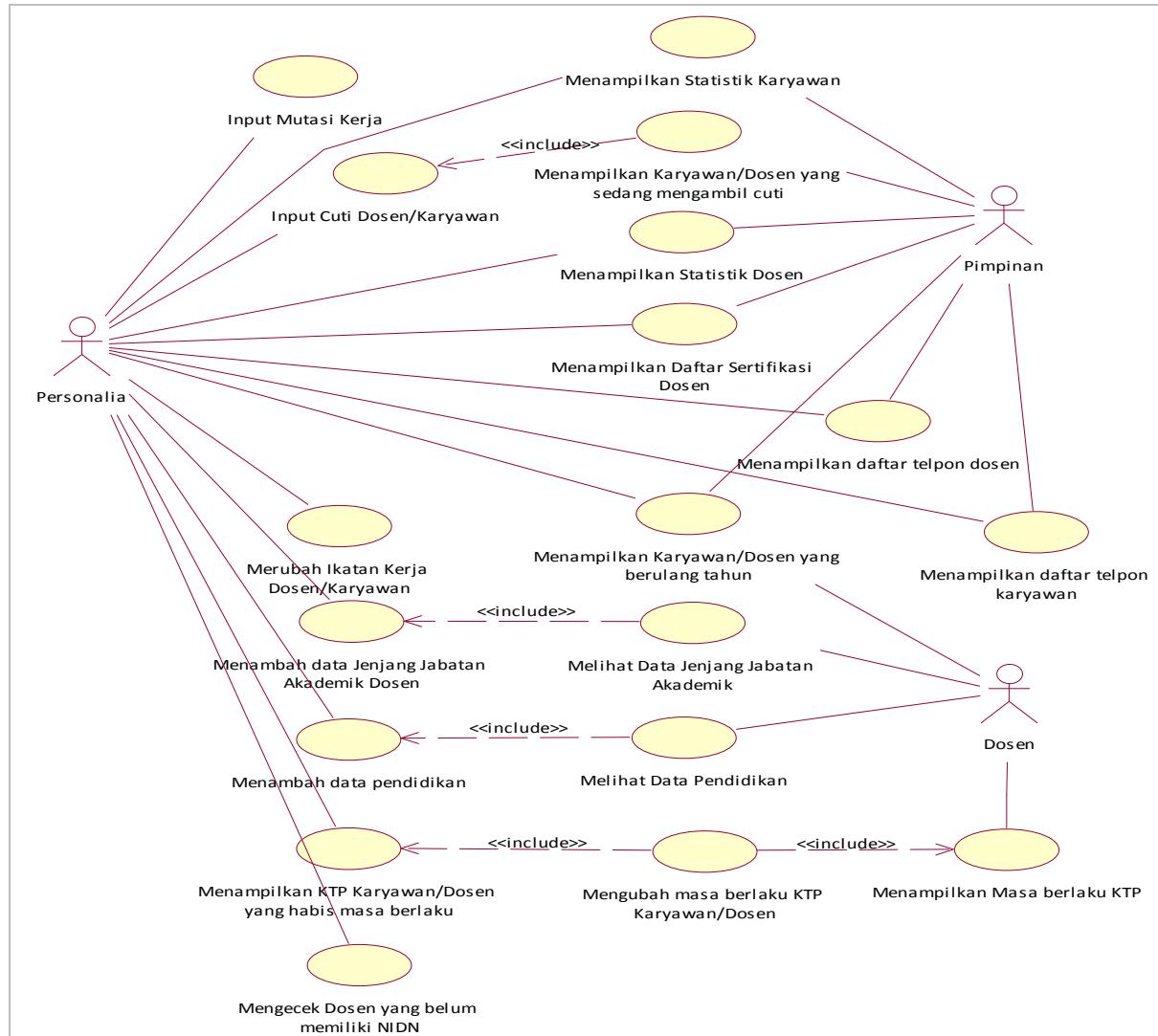
Use-case diagram penghentian kerja memberikan gambaran tentang proses penghentian kerja dengan pemilihan jenis penghentian kerja meliputi karyawan/dosen mengundurkan diri, meninggal dunia, pensiun, atau PHK.



Gambar 5. Use-case Diagram proses penghentian kerja

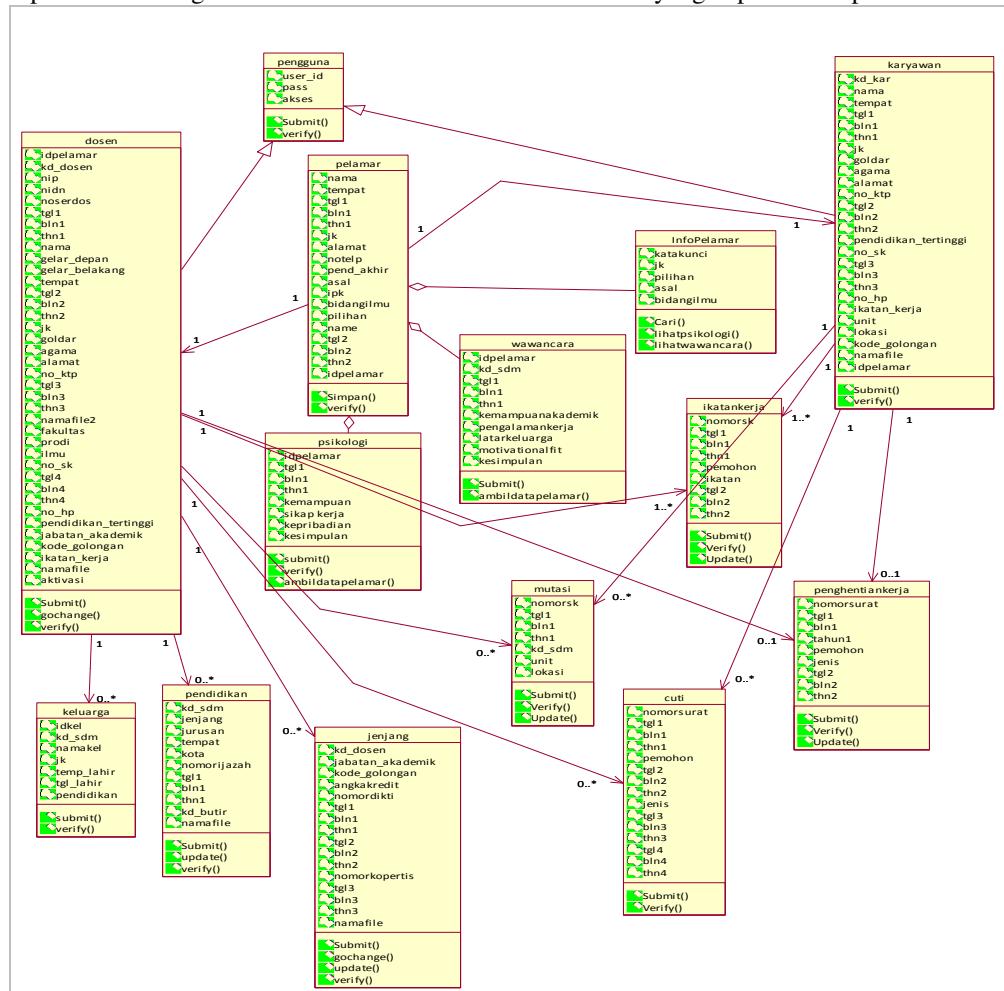
d. Use-case Diagram Manajemen Pengolahan Data SISDM

Use-case Diagram manajemen pengolahan data SISDM memberikan gambaran tentang proses pemutusan kerja, cuti kerja, perubahan ikatan kerja, penambahan jenjang jabatan akademik dan pendidikan dosen, perubahan masa berlaku KTP, serta menampilkan informasi-informasi tentang dosen dan karyawan. Gambar dapat dilihat sebagai berikut:



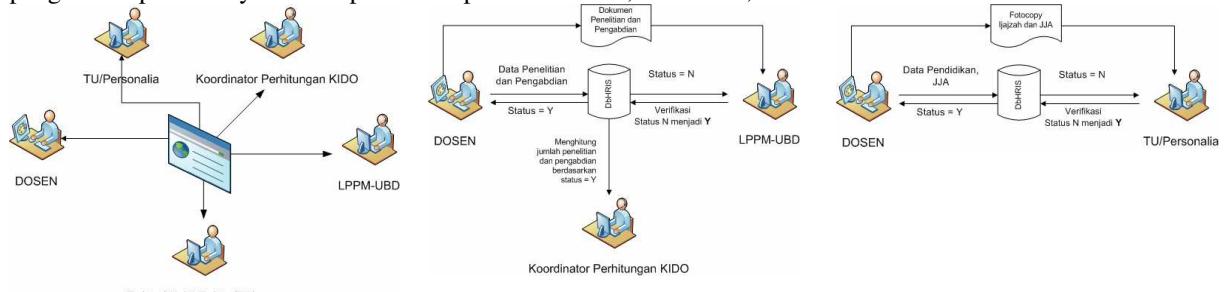
Gambar 6. Use Case Diagram Manajemen Pengolahan Data SISDM

Dari beberapa use-case diagram di atas terbentuklah relasi antar kelas yang dapat dilihat pada Gambar 7 berikut:



Gambar 7. Relasi Kelas

Rancangan integrasi pengguna dan arus data verifikasi pendidikan, jenjang jabatan akademik, penelitian dan pengabdian pada masyarakat dapat dilihat pada Gambar 8, Gambar 9, dan Gambar 10 berikut.



Rektor/Wakil Rektor/Dekan

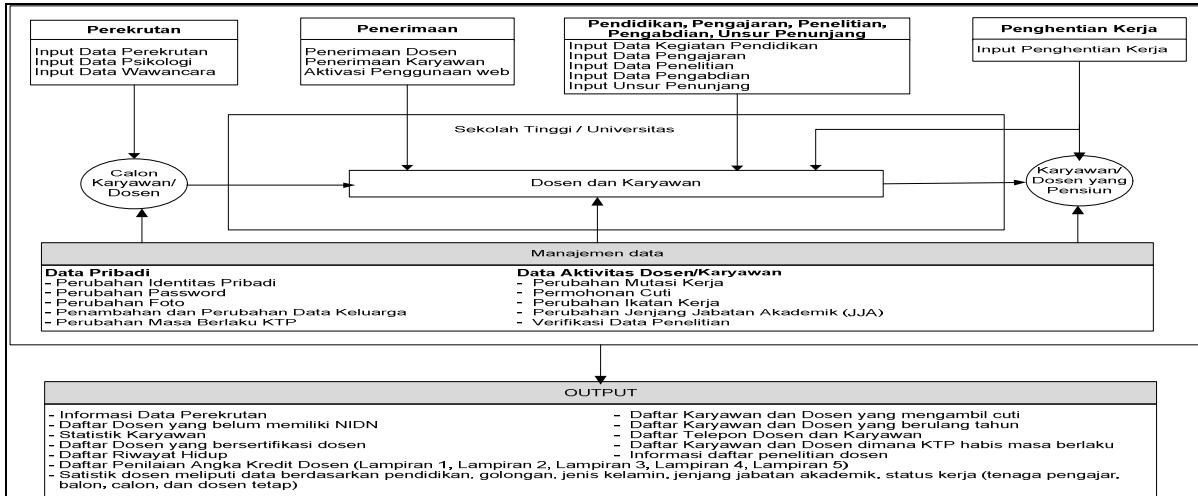
Gambar 9. Arus Data Verifikasi Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat

Gambar 10. Arus Data Verifikasi Pendidikan, dan Jenjang Jabatan Akademik Dosen

Gambar di atas merupakan sebuah konsep validasi data untuk mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM dimana data harus diverifikasi oleh LPPM meliputi data penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dan TU/Personalia meliputi data pendidikan dan jenjang jabatan akademik, dan selanjutnya hasil verifikasi data akan dihitung oleh Koordinator Perhitungan KIDO (Kinerja Dosen) dan dimonitoring oleh Pimpinan, serta bagian EPSBED lebih mudah melaporkan data aktivitas dosen ke Kopertis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem informasi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia bagi Perguruan Tinggi Swasta dengan arus informasi yang dihasilkan sebagai berikut.



Gambar 11. Arus Informasi dari SISDM

Menu operasi yang digunakan oleh pengguna sistem dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Menu Integrasi Pengguna SISDM

Menu TU/Personalia	Menu Dosen	Menu LPPM	Menu Pimpinan
PEREKRUTAN <input type="checkbox"/> Input Data Perekruitan <input type="checkbox"/> Input Data Wawancara <input type="checkbox"/> Input Data Hasil Psikologi PENERIMAAN <input type="checkbox"/> Dosen <input type="checkbox"/> Karyawan <input type="checkbox"/> Aktivasi Penggunaan Web PENGHENTIAN KERJA <input type="checkbox"/> Dosen / Karyawan UPDATE DATA Mutasi Unit Kerja Permojanan Cuti Karyawan/Dosen Perubahan Ikat Kerja Perubahan Jenjang Jabatan Akademik (JJA) Data Kegiatan Pendidikan Penambahan Surat Tugas Daftar Surat Tugas INFORMASI DATA Statistik Dosen Statistik Karyawan Berulang Tahun Surat Tugas Masih Berlaku Surat Tugas Habis Masa Berlaku KTP Habis Masa Berlaku Daftar KTP Cuti Karyawan / Dosen Dosen yang belum memiliki NIDN Daftar Telepon Dosen Daftar Telepon Karyawan Sertifikasi Dosen	KURNIAWAN S. Kom., M.M. NIP. 03092002 HN : 0209087902 DATA PRIBADI <input type="checkbox"/> Profil <input type="checkbox"/> Ubah Foto <input type="checkbox"/> Ubah Password <input type="checkbox"/> Status KTP <input type="checkbox"/> Data Keluarga <input type="checkbox"/> Data Jenjang Jabatan Akademik <input type="checkbox"/> Data Kegiatan Pendidikan <input type="checkbox"/> Data Kegiatan Pengajaran <input type="checkbox"/> Data Kegiatan Penelitian <input type="checkbox"/> Data Kegiatan Pengabdian <input type="checkbox"/> Data Kegiatan Pengabdian ANGKA KREDIT Jumlah Angka Kredit Lampiran 1 Lampiran 2 Lampiran 3 Lampiran 4 Lampiran 5 INFORMASI DATA Surat Tugas Masih Berlaku Surat Tugas Habis Masa Berlaku KTP Habis Masa Berlaku Daftar KTP Cuti Karyawan / Dosen Dosen yang belum memiliki NIDN Daftar Telepon Dosen Daftar Telepon Karyawan Sertifikasi Dosen	PENELITIAN <input type="checkbox"/> Verifikasi Penelitian Dosen <input type="checkbox"/> Daftar Penelitian Dosen per Tahun Akademik <input type="checkbox"/> Daftar Penelitian Dosen per Fakultas PENGABDIAN <input type="checkbox"/> Daftar Kegiatan Pengabdian <input type="checkbox"/> Daftar Kegiatan Pengabdian per Program Studi	INFORMASI <input type="checkbox"/> Cari Data <input type="checkbox"/> Informasi Data Perekruitan <input type="checkbox"/> Statistik Dosen <input type="checkbox"/> Statistik Karyawan <input type="checkbox"/> Berulang Tahun <input type="checkbox"/> SK Habis Masa Berlaku <input type="checkbox"/> KTP Habis Masa Berlaku <input type="checkbox"/> Daftar KTP <input type="checkbox"/> Cuti Karyawan / Dosen <input type="checkbox"/> Dosen yang belum memiliki NIDN <input type="checkbox"/> Daftar Telepon Dosen <input type="checkbox"/> Daftar Telepon Karyawan <input type="checkbox"/> Sertifikasi Dosen <input type="checkbox"/> Hasil Kuesioner Kepuasan

Dari menu di atas dan dengan adanya SISDM ini, maka dapat diperoleh beberapa keuntungan diantaranya:

- 1) **TU/Personalia**, (a) adanya proses penyimpanan data perekruitan yang meliputi proses pendataan pelamar, wawancara, dan psikologi secara komputerisasi, (b) adanya informasi tentang statistik dosen dan karyawan meliputi statistik berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, golongan, jabatan akademik, program studi, ikatan kerja, dan status kondisi bekerja, (c) Informasi KTP dosen dan karyawan yang masa berlakunya dapat secara mudah diketahui dan data copy-nya dapat diperoleh dengan cepat, (d) Informasi dosen/karyawan yang mengambil cuti, (e) Informasi nomor telpon dosen dan karyawan yang update, (f) Informasi dosen yang belum memiliki NIDN, (g) Informasi dosen yang sudah memiliki sertifikasi dosen, (h) Informasi peringatan SK habis masa berlaku, (i) Adanya proses pendataan mutasi yang jelas dan informasi yang tepat, (j) Data dan informasi tri darma perguruan tinggi meliputi pendidikan, pengajaran, dan pelatihan dosen, (k) Informasi riwayat hidup dosen atau karyawan.
- 2) **Dosen**, (a) Dapat mengakomodir data-data pribadi dan data keluarga, (b) Dapat mengakomodir data tri darma perguruan tinggi meliputi pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian, dan unsur penunjang sehingga dapat dijadikan sebagai database dalam penyusunan penetapan angka kredit dosen (jenjang jabatan akademik).
- 3) **Pimpinan**, Adanya informasi yang cepat tentang: Informasi riwayat dosen dan karyawan, Informasi daftar penelitian dosen, Informasi dosen yang memiliki sertifikasi dosen, Informasi dosen dan karyawan yang mengambil cuti baik cuti tahunan, melahirkan, pernikahan, dan cuti studi, informasi statistik dosen meliputi data berdasarkan pendidikan, golongan, jenis kelamin, jenjang jabatan akademik, status kerja (tenaga pengajar, balon, calon, dan dosen tetap), informasi statistik karyawan, informasi pelamar kerja, Informasi wawancara dan psikologi.
- 4) **LPPM** dapat menginventarisir dan mengakomodir data-data penelitian dan pengabdian dosen.

Berikut ini adalah beberapa keluaran dari SISDM meliputi statistik dan rekam jejak kinerja dosen yang ditampilkan pada Gambar 9

TABELSKRIP		STATISTIK DOSEN BERDASARKAN PENDIDIKAN									
NO	PENDIDIKAN	JUMLAH DOSEN									
1	S-1	81									
2	S-2	122									
3	S-3	17									
Total Dosen											220
STATISTIK DOSEN BERDASARKAN GOLONGAN											
NO	GOLONGAN	JUMLAH DOSEN									
1	-	112									
2	IIIa	22									
3	IIIb	41									
4	IIIc	17									
5	IIIId	16									
6	IVa	5									
7	IVb	2									
8	IVc	1									
9	IVd	1									
10	IVe	3									
Total Dosen											220
STATISTIK DOSEN BERDASARKAN JABATAN AKADEMIK											
NO	JABATAN AKADEMIK	JUMLAH DOSEN									
1	Tenaga Pengajar	112									
2	Asisten Ahli	63									
3	Lektor	33									
4	Lektor Kepala	7									
5	Guru Besar	5									
Total Dosen											220
STATISTIK DOSEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN											
NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH DOSEN									
1	Laki-Laki	117									
2	Perempuan	93									
Total Dosen											220
STATISTIK DOSEN BERDASARKAN PROGRAM STUDI											
NO	PROGRAM STUDI	JUMLAH DOSEN									
1	132 - Pendidikan Bahasa Indonesia - S-1	7									
2	133 - Pendidikan Olahraga - S-1	29									
3	141 - Sistem Informasi - S-1	34									

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Prof.Drs.Hanif S.Kom., M.M.
 NIDN : 032902021973021
 No. Sertifikat Dosen / Tanggal Sertifikat : 00 - 00 - 0000
 Tempat / Tanggal Lahir : PALEMBANG / 09 Agustus 1979
 Jenis Kelamin : L
 Golongan Darah : O
 Alamat : Jl. Jaya 1, Peras Jaya 1 Perum. Grha Peras Jaya Blok A1 No. 34 Lt. 03 Kec. 16 Ulu Palembang
 No. Telep : 08136886312

No. KTP dan Tanggal Waktu Berlaku : 1671070908790009 / 09 Agustus 2014

Fakultas : Ilmu Komputer
 Program Studi : Sistem Informasi
 Jabatan Akademik / Golongan : Asisten Ahli / III
 Pendidikan Akhir : S-2
 Ibu yang diikuti : Software Engineering 1
 Iuran Kerja : Dosen Tetap
 Nomor SK Pengangkatan : 038 / SK/UMM-UBD/VII/2008 Tanggal 04 Juni 2008

DAFTAR KELUARGA

No	Urutan Keluarga	Nama Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Pendidikan
1	Istri/Suami	MARYANI, S.E.	P	PALEMBANG	20 Juni 1979	S1
2	Anak ke-1	AYSTIAH HURU PADILILLAH	P	PALEMBANG	23 Desember 2005	TK
3	Anak ke-2	M. SULTAN FAIDILURRAHMAN	L	PALEMBANG	08 Nopember 2006	S1

DATA PENDIDIKAN

No	Jenjang Pendidikan	Jurusan/Program Studi/Konsentrasi	Lokasi Pendidikan	Kota	Tanggal Ijazah	Nomor Ijazah	Umat Ijazah
1	S-1	SISTEM INFORMASI	Universitas Bina Darma	PALEMBANG	22 Agustus 2002	160 / 1 / 1 / 2002	
2	S-2	Manajemen Sistem Informasi	Universitas Bina Darma	PALEMBANG	01 Maret 2006	019 / 1 / 2 / MM/2006	
3	S-2	Magister Komputer (M.Kom)	Universitas Bina Darma	PALEMBANG	07 Maret 2011	033 / 1 / 2 / MM/2011	

DATA JENJANG JABATAN AKADEMIK

No	Jenjang Jabatan Akademik (JJA)	Fungsi	Nomor Surat DIKTI	Tanggal Surat DIKTI	TMT	Nomor Surat Kepolisian	Tanggal Surat Kepolisian	Uhart Dokumen
1	132 - Pendidikan Bahasa Indonesia - S-1	Kepala						

DATA KEGIATAN PENELITIAN

No	Judul Karya Ilmiah	Sifat	Taham Akademik	Jenis Publikasi	Bantuan	Sebagai Penulis	Jenis Publikasi	Nadar	Status
1	WEBSITE BADAN PERTANIAN NASIONAL KANTOR GENPES 2007/2008	HP Jurnal Nasional Bim	Wardiri	Wardiri					LPW
2	WILAYAH PROPINSI SUMATERA SELATAN DENGAN								

Gambar 12. Statistik dan Rekam Jejak Kinerja Dosen

Berdasarkan jawaban responden terhadap penilaian SISDM ini menyatakan bahwa sebesar 50% responden menyatakan sangat baik, 44% responden menyatakan baik, 4% responden menyatakan cukup baik, 2% responden menyatakan buruk dan tidak ada responden menjawab sangat buruk. Secara deskriptif bahwa keseluruhan sistem ini sangat baik (50%) dimana sistem memiliki kemudahan di dalam penggunaannya (75% menyatakan sangat baik dan 25% menyatakan baik), disamping itu 62% menyatakan sangat baik terhadap desain interface, keakuratan informasi yang diberikan dalam sistem dinyatakan 62% baik, bahasa yang digunakan dalam aplikasi 50% sangat baik dan 50% baik, dan terakhir mengenai tentang *error handling* sebanyak 25% menyatakan sangat baik, 62% yang menyatakan baik. Hal ini mencerminkan bahwa sistem yang diimplementasikan sangat mendukung pekerjaan terutama di unit kerja TU/Personalia, Dosen, Pimpinan dan LPPM.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ini sangat membantu Perguruan Tinggi Swasta menampilkan informasi yang diinginkan dalam Borang Akreditasi Program Studi dan Institusi di Standar 4 terkait statistik dan rekam jejak kinerja akademik dosen.
- Sistem informasi ini dapat mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen SDM serta dapat mendukung pengambilan keputusan dengan penyediaan informasi melalui media teknologi informasi secara cepat, tepat, akurat, dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- BAN-PT, 2008. *Buku IIIA Borang Akreditasi yang Diisi oleh Program Studi*. Versi 08-04-2010. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Haryanto, Bambang. 2004. *Rekayasa Sistem Berorientasi Objek*. Informatika. Bandung
- Kadir, Abdul., & Triwahyuni, Terra CH. 2003. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Edisi II. Andi. Yogyakarta.
- Kovach, K.A., hughes, A.A., Fagan, P., & Maggitti, P.G. 2002. *Administrative and Strategic Advantages of HRIS. Employment Relations Today*, 29, 43-8.
- Laudon, Kenneth C., & Laudon Jane P. 2005. *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital*. Edisi VIII. Andi. Yogyakarta.
- McLeod, Jr., Raymond. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 7. Prenhallindo. Jakarta.
- Rosidi, Abidarin. 2007. *Prakiraan Dan Sistem-Sistem Informasi Sumber Daya Manusia: Pendekatan Dengan Menggunakan Fakta-Fakta*. Jurnal Manajerial, Edisi September 2007. STMIK AMIKOM. Yogyakarta