

Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan (Studi pada PT Aneka Jasa Grhadika)

Dody Meastoko

Kertahardi

Heru Susilo

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: dodymeastoko@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses sistem informasi sumber daya manusia dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Aneka Jasa Grhadika sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu sistem informasi sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan dalam penelitian ini prosedur untuk mengumpulkan, wawancara, menyimpan, memelihara, mengolah dan mengelompokkan data yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengikuti perkembangan arus sistem informasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan mempertimbangkan *knowledge*, *skill*, dan *ability*. Kemajuan teknologi bidang informasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang handal. PT Aneka Jasa Grhadika bergerak dibidang jasa, apabila perusahaan lain minta tenaga kerja baru dari PT Aneka Jasa Grhadika, maka akan diciptakan prosedur untuk mengetahui tenaga kerja yang sesuai dengan standart perusahaan yang diminta. Para pelamar atau calon karyawan mengikuti seleksi yang dilakukan PT Aneka Jasa Grhadika (AJG) sesuai dengan *flowchart* yang diterapkan perusahaan tersebut khususnya rekrutmen eksternal. Kemampuan sumber daya manusia dengan adanya teknologi informasi dapat menciptakan perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga dalam prakteknya perusahaan akan mencari tenaga kerja yang berkualitas.

Kata kunci : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Karyawan

Abstract

This study aims to determine the human resource information system in the implementation of recruitment of employees who applied to PT Aneka Jasa Grhadika so as to reduce the occurrence of irregularities and improve employee performance. This type of research is descriptive qualitative research. The focus of this research is the human resource information system in the recruitment of employees in the study procedures for collecting, interviews, store, maintain, process and categorize data needed by an organization. The results of this study indicate that the current system to keep track of information that is useful for the progress of the company required qualified human resources taking into account the knowledge, skills, and abilities. The progress of the field of information technology can not be run properly without the support of the quality of human resources that are reliable. PT Aneka Jasa Grhadika engaged in the service, if the other companies ask new workers from PT Aneka Jasa Grhadika, it will be created procedures to determine the appropriate manpower with the required company standards. Human resource capacity in the presence of information technology to create a company that can compete with other companies, so in practice the company will be looking for qualified labor.

Keywords: Human Resources Information System, Employee Recruitment

1.PENDAHULUAN

Manusia dewasa ini hidup dalam dunia yang penuh dengan teknologi. Perkembangan teknologi sistem informasi baru-baru ini yang pesat, turut menunjang berbagai kegiatan manusia, salah satunya dalam kegiatan organisasi. Penerapan teknologi dalam suatu kegiatan organisasi menjadi suatu wacana yang unik dikarenakan saat ini hampir setiap kegiatan organisasi menggunakan teknologi dengan alasan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta keunggulan kompetitif secara signifikan. Penggunaan sistem informasi teknologi mendukung berbagai macam kegiatan perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kegiatan personalia atau sumber daya manusia.

Tiap perusahaan memiliki suatu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan data pada sumber daya manusia. Data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi kepada pemakai. Menurut (Handoko 2008:237) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM/HRIS) merupakan suatu prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali, dan validasi berbagai data yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusia dalam satuan kerja. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mempengaruhi kegiatan-kegiatan personalia terutama kemampuan perusahaan untuk memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi personalia yang merupakan faktor-faktor penting Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perencanaan dalam perekrutan karyawan dan kebutuhan pengembangannya harus dengan jelas menggambarkan kekuatan dan kelemahan yang dihasilkan dari perusahaan yang diperlukan untuk menuju kesuksesan suatu organisasi untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi perusahaan dalam pengambilan keputusan. Perusahaan yang berhasil sangat ditentukan oleh kehebatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, dengan memiliki sekumpulan talenta yang berhasil untuk membangun tim kerja yang produktif di perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus

dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dalam perekrutan karyawan juga tidak lepas dari peran teknologi. Mulai memasukkan data, mengolah data, dan menghasilkan berkas data pelamar menjadi hal yang penting dalam sebuah rekrutmen karyawan. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2009:169): rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*The Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Hal lainnya yaitu kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan, selain itu dalam kinerja dari PT. Aneka Jasa Grhadika ini yang menyediakan tenaga kerja bagi PT. Petrokimia Gresik Group yang bergerak dalam bidang jasa. Perusahaan ini mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas

PT Aneka Jasa Grhadika adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh Yayasan Petrokimia Gresik dan PT Petrosida Gresik, merupakan gabungan dari dua perusahaan yaitu PT Petrokimia *Construction* (PT PECON) dan PT Petrokimia *Consultant* (PT PECANT) yang dilakukan pada tahun 1995. Kedua perusahaan yang didirikan tahun 1972 tersebut bergerak dibidang usaha Jasa Konstruksi dan Jasa Konsultan/Ketenagakerjaan(<http://anekajasagrhadika.co.id>). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran dari proses perekrutan karyawan mulai dari seleksi karyawan sampai melakukan penerimaan karyawan. Penelitian ini mempunyai

fokus tentang Sistem Informasi yang ada di PT. Aneka Jasa Grhadika terutama pada sistem rekrutmen karyawan yang telah dilakukan.

2.KAJIAN PUSTAKA

Sistem Informasi Manajemen

Menurut McLeod & Schell (2004:259) sistem informasi manajemen (SIM) didefinisikan sebagai suatu sistem yang berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang serupa untuk membentuk suatu entitas organisasi formal perusahaan atau subunit dibawahnya. Menurut Indrayani & Humdiana (2006:70) istilah sistem informasi manajemen yang mengacu pada fungsi level manajemen dari organisasi yaitu memberikan laporan-laporan kepada manajemen dan dalam beberapa kasus, menyediakan juga fasilitas akses secara *online* ke kinerja organisasi dan catatan historisnya. Informasi yang diperoleh manajemen tingkat menengah ini nantinya digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan bisnis dan memprediksi kinerja di masa depan (Laudon & Laudon, (2007:61).

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2008:237) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM/HRIS) adalah suatu prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali, dan validasi berbagai data yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusia dalam satuan kerja. Sementara McLeod (2004:475) mendefinisikan Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM/HRIS) merupakan suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia mengubah data menjadi informasi dan melaporkan informasi kepada pemakai.

Rekrutmen Karyawan

Penarikan tenaga kerja (*Recruitment*) merupakan proses penarikan calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkannya, Bangun (2012:140) penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah maupun panjang. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2009:168) perekrutan

(*Recruitment*) sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Perencanaan dalam perekrutan karyawan dan kebutuhan pengembangannya harus dengan jelas menggambarkan kekuatan dan kelemahan yang dihasilkan dari perusahaan yang diperlukan untuk menuju kesuksesan suatu organisasi untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi perusahaan dalam pengambilan keputusan.

3.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif dilakukan penggambaran atau penulisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian ini dilakukan di PT Aneka Jasa Grhadika (AJG) (PETROKIMIA GRESIK GROUP).

Fokus dalam penelitian ini adalah

1. Pengumpulan Data Sumber Daya Manusia
2. Penyimpanan Data Sumber Daya Manusia
3. Pemeliharaan Data Sumber Daya Manusia
4. Perolehan Data Sumber Daya Manusia
5. Validasi Data Sumber Daya Manusia

Tahapan analisis adalah sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang terdiri dari pengumpulan,penyimpanan, pemeliharaan, perolehan, validitas data.
2. Mendiskripsikan rekrutmen karyawan pada PT Aneka Jasa Grhadika.
3. Mendiskripsikan hasil dan langkah-langkah pertama dan kedua analisis. Tahap dilakukan melalui pengamatan berdasarkan fokus penelitian.
4. Mendiskripsikan kesimpulan atau verifikasi, peneliti berusaha untuk menggambarkan dari sistem informasi sumber daya manusia dalam prosedur perekrutan karyawan data yang dikumpulkan secara terus menerus yang dapat ditarik kesimpulan.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Aneka Jasa Grhadika proses rekrutmen tenaga kerja menggunakan 2 unsur, yaitu

a. Unsur Internal.

Unsur internal proses rekrutmen tenaga kerja baru tergantung dari agregitas syarat perusahaan yang dilakukan di area ruang lingkup PT Aneka Jasa Grhadika (AJG), dilakukannya penyimpanan khusus dalam pelamar yang gugur/ditolak. Sewaktu-waktu PT Aneka Jasa Grhadika memerlukan karyawan baru. Gambaran umum rekrutmen internal karyawan pada PT Aneka Jasa Grhadika Gresik yaitu dimulai dari pencarian karyawan pada internal area yaitu meliputi berbagai lintas divisi sesuai kebutuhan yang diinginkan. Setelah mendapatkan karyawan yang diinginkan, bagian personalia akan mempelajari *curriculum vitae* karyawan tersebut dan pengalaman yang didapatkan selama bekerja di divisi tersebut serta dicocokkan dengan permintaan kebutuhan divisi yang membutuhkan.

Langkah berikutnya yaitu personalia melakukan diskusi dengan atasan divisi terkait untuk membicarakan mengenai kemungkinan mutasi terhadap karyawan yang bersangkutan. Mutasi merupakan pemindahan karyawan dari divisi satu ke divisi lainnya. Selanjutnya bagian personalia akan menanyakan karyawan yang bersangkutan tersebut, menyetujui adanya mutasi atau tidak, apabila "Ya" bagian personalia akan memberikan informasi terkait tugas pokok dan fungsinya dalam divisi yang membutuhkan tersebut. Bagian personalia selanjutnya akan membuat dokumen pemindahan karyawan yang bersangkutan. Dokumen yang terkait yaitu meliputi Daftar Karyawan, Nota Dinas Penempatan Sementara, SK Mutasi/Promosi. Bagian personalia menyimpan dokumen pemindahan dan karyawan yang bersangkutan menerima salinan dokumen tersebut. Selanjutnya apabila karyawan yang bersangkutan tidak berkenan untuk dimutasi, maka proses berikutnya yaitu rekrutmen secara eksternal merupakan pencarian sumber daya manusia di luar eksternal perusahaan yaitu masyarakat umum/publik yang memenuhi kualifikasi atau persyaratan tertentu.

b. Unsur Eksternal.

Perusahaan diluar lingkup PT Aneka Jasa Grhadika (AJG) unsur eksternal proses rekrutmen

tenaga kerja tergantung dari agregitas syarat yang diinginkan dari perusahaan tersebut yang membutuhkan tenaga kerja di daerah AJG. Jika pelamar yang telah gugur/ditolak dilakukannya penyaringan kembali ataupun dokumennya bisa langsung dibakar/dibuang tergantung perusahaan yang bersangkutan. Penjelasan mengenai rekrutmen eksternal pada PT Aneka Jasa Grhadika Gresik dimulai dari personalia melakukan pencarian karyawan pada eksternal area yaitu meliputi masyarakat umum dengan cara menampilkan pamflet atau leaflet pada tempat-tempat umum, selain itu juga menampilkan pada *website* perusahaan agar masyarakat mengetahui tentang adanya rekrutmen karyawan. Media pemasangan iklan sangat diperlukan agar masyarakat umum mengetahui adanya rekrutmen, setelah itu barulah masyarakat umum mendaftar dan mendaftar. Seleksi berkas lamaran sangat diperlukan agar memilih kandidat sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan.

Bagian personalia selanjutnya akan memanggil calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Calon karyawan tersebut apabila memenuhi kriteria akan melakukan *test & interview*. Jika lulus seleksi tersebut, bagian personalia akan membuat hasil tes tersebut dan disimpan dalam dokumen yang terkomputerisasi. Dokumen hasil *interview* selanjutnya disimpan dan diberikan personalia. Personalia selanjutnya membuat Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *up-date* Daftar Karyawan. Personalia selanjutnya memberikan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap, *up date* Daftar Karyawan. Personalia dan calon karyawan melakukan penandatanganan kontrak kerja. Personalia selanjutnya *up date* Daftar Karyawan. Selanjutnya Personalia & Dept. Terkait melakukan orientasi terhadap karyawan baru tersebut. Untuk personalia bertanggung jawab memberikan sosialisasi terkait. Bagian HRD/Personalia berkoordinasi dengan masing-masing divisi bersangkutan terkait pelaksanaan evaluasi penilaian kinerja karyawan masa waktu tertentu (masa percobaan atau kontrak) sesuai prosedur penilaian kinerja karyawan yang telah ditetapkan. Bagian HRD/Personalia melakukan penyimpangan terkait semua dokumen penerimaan karyawan baru.

1. Analisis Kelemahan Teknologi

PT Aneka Jasa Grhadika setiap bagian menggunakan set komputer sebagai *workstation* dihampir setiap bagian yang saling dihubungkan dalam satu jaringan komputer. Setiap komputer memiliki media penyimpanan (*storage*) sendiri selain penyimpanan dalam komputer dan (*hard disk*). Penyimpanan menampung data dan informasi masing-masing sesuai dengan dibagian mana komputer tersebut digunakan. Komputer yang digunakan pada PT Aneka Jasa Grhadika komputer yang *stand alone* dan tidak menggunakan *server* sebagai basis data. Resiko data ganda juga semakin besar, terutama dalam data tentang karyawan karena hampir setiap departemen membutuhkan data tentang karyawannya.

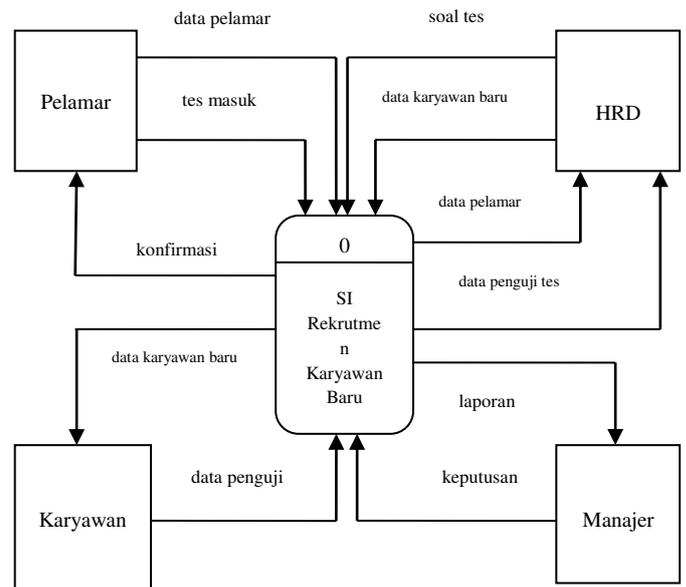
Jaringan yang digunakan untuk menghubungkan setiap komputer adalah jaringan komputer lingkup kecil, yaitu LAN (*Local Area Network*), yang dihubungkan dengan hub. Dengan jaringan ini setiap pengguna (*user*) komputer dapat saling bertukar (*sharing*) data dan informasi. Setiap komputer menggunakan *password* untuk menjaga keamanan data dan memberikan prioritas terhadap penggunaanya karena tidak semua data bisa diakses oleh setiap karyawan. Penggunaan LAN ini kurang optimal karena tidak memakai server yang bisa mengurangi kepadatan arus data. Keadaan ini juga dapat mengurangi efisiensi energi dan waktu karena apabila salah satu *workstation* ingin berhubungan dengan *workstation* yang lain maka keduanya harus dalam keadaan *online*.

Misalnya jika membutuhkan karyawan baru maka akan menghubungi personalia *Department/HRD* untuk menanyakan apakah ada karyawan baru yang masuk. Pada kasus ini dibutuhkan setiap *workstation* masing-masing departemen dalam keadaan menyala dan terhubung (*online*).

Kegiatan personalia pada *Personalia Department/HRD* sudah banyak yang menggunakan fasilitas komputer untuk memudahkan aktivitasnya. Akan tetapi masih ada dalam kegiatan yang belum menggunakan fasilitas komputer seperti proses rekrutmen karyawan baru dan penyampaian laporan kepada pihak yang membutuhkan. Kegiatan ini masih menggunakan cara manual dengan melakukan pengarsipan

berkas dan penyampaian laporan berupa kertas tanpa menggunakan sistem jaringan komputer.

Gambar 1 Diagram Konteks Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Baru



Sumber: Data primer diolah

Unsur diagram tersebut terdiri dari beberapa entitas serta aliran datanya dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Entitas Pelamar

Merupakan entitas luar perusahaan yaitu pelamar yang akan menjadi calon karyawan baru. Pelamar akan mendapat tanggapan berupa konfirmasi dari perusahaan apakah diterima atau ditolak menjadi karyawan baru setelah melaksanakan tes masuk.

b) Entitas Karyawan

Pelamar yang telah melaksanakan tes masuk dan dinyatakan diterima akan menjadi karyawan baru. Karyawan lama akan memberikan data diri mereka, yang sebagian sama dengan data saat mereka melamar untuk digunakan sebagai data pengujian tes.

c) Entitas HRD (*Human Resource Department*)

HRD yang memegang peranan personalia perusahaan menggunakan data pelamar untuk dinilai yang kemudian ditampung sebagai informasi bagi departemen lain yang membutuhkan. HRD juga menyelenggarakan tes masuk dan memberikan konfirmasi kepada pelamar tentang hasil tes yang masuk.

HRD mengolah data karyawan lama yang bertindak sebagai penguji tes masuk.

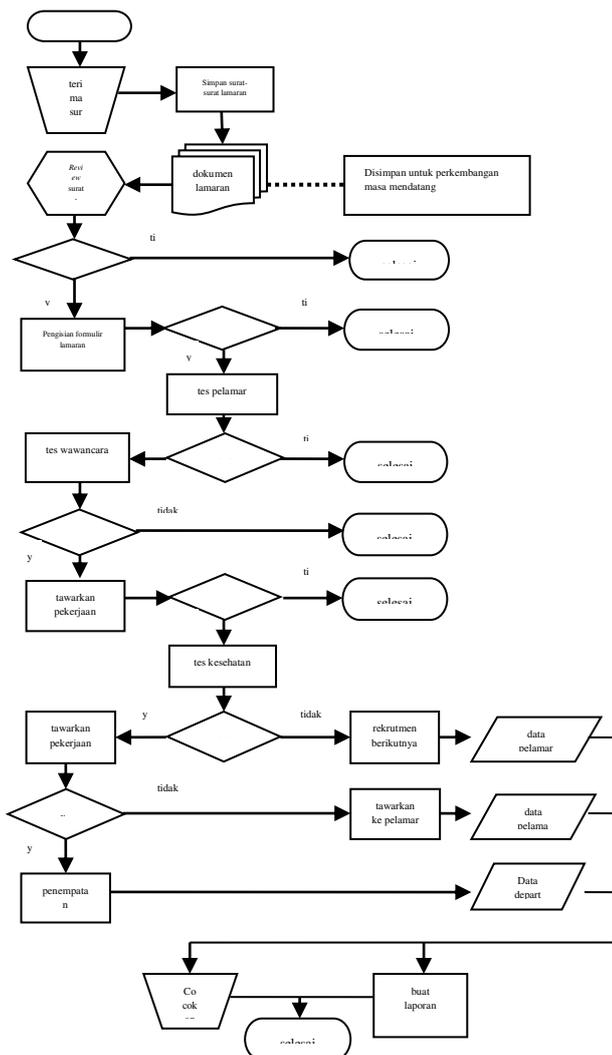
d) Entitas Manajer

Manajer merupakan pimpinan yang memegang kendali atau semua aset perusahaan. Manajer berhak mendapatkan laporan tentang perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya. Laporan tentang pelamar, hasil tes masuk, karyawan baru dan karyawan lama akan menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta manajer pihak yang berhak membuat keputusan terhadap laporan yang diterimanya.

e) Proses SI (Sistem Informasi) Rekrutmen Karyawan Baru

Proses ini melaksanakan aktivitas personalia dalam hal rekrutmen seperti proses pendataan para pelamar, proses tes masuk, proses konfirmasi hasil tes masuk, proses pendataan karyawan baru dan proses pembuatan laporan kepada pimpinan.

Gambar 2 Flowchart Sistem Informasi Rekrutmen Karyawan Baru



Sumber: Data primer diolah

Dalam tahap ini dilakukan seleksi apakah data pelamar yang ada memenuhi atau tidak memenuhi data yang dibutuhkan untuk mengikuti lamaran. Bila tidak memenuhi maka lamaran disisihkan dan bila memenuhi maka dilakukan langkah selanjutnya pengisian formulir lamaran.

Tahap pengisian formulir juga menggunakan seleksi untuk menyaring data pelamar. Seleksi ditunjukkan untuk memenuhi kriteria calon karyawan baru yang dibutuhkan oleh perusahaan. Bila pelamar tidak memenuhi kriteria maka datanya akan disisihkan, dan bila memenuhi akan diikutsertakan dalam tes lagi berupa tes wawancara. Jika tidak lulus maka pelamar harus mengikuti tes pelamar berikutnya.

Tes wawancara dilaksanakan oleh penguji tes yang ditunjuk langsung oleh pimpinan perusahaan. Para pelamar harus mengikuti tes ini dan lulus, jika tidak maka harus mengikuti tes berikutnya dari awal.

Pelamar yang lulus dari tes wawancara akan ditawarkan pekerjaan sesuai dengan bagian yang sedang membutuhkan. Pelamar dapat menerima atau menolak tawaran tersebut dan apabila menerima akan dilakukannya tes kesehatan. Bila pelamar menolak tawaran pekerjaan maka pelamar dianggap gugur dan harus mengikuti proses lamaran dari awal.

Tes kesehatan bertujuan untuk lebih menghususkan dibidang mana yang sesuai dengan calon karyawan baru dapat bekerja dengan optimal. Calon karyawan baru yang tidak lulus tes kesehatan ini akan diikutsertakan rekrutmen berikutnya yang nantinya hanya menjalani tes yang sama, yaitu tes kesehatan. Hal ini dimaksudkan untuk memaklumi bahwa tidak semua calon karyawan baru berada dalam kondisi yang sehat saat dilaksanakan tes kesehatan. Calon karyawan baru yang lulus tes kesehatan akan ditawarkan pekerjaan dengan pertimbangan kecocokan dengan kondisi calon karyawan baru tersebut. Calon karyawan baru yang menerima tawaran akan ditempatkan pada departemen dan bagian yang sesuai. Bila penawaran ini tidak diterima, maka akan

ditawarkan ke calon karyawan baru lainnya yang memiliki kondisi yang setara.

Segala data yang digunakan untuk melaksanakan proses rekrutmen ini akan dilakukan pencocokan data. Setelah dilakukan pencocokan data maka dibuat laporan tentang rekrutmen karyawan yang ditunjukkan kepada pimpinan perusahaan. Kedua langkah ini merupakan tahap akhir dari rekrutmen atau pengadaan tenaga kerja baru.

2. Pengaruh Sistem Informasi terhadap Rekrutmen Karyawan

Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap sistem rekrutmen di PT. Aneka Jasa Grhadika yaitu sistem tersebut memudahkan rekrutmen calon karyawan, antara lain data rekrutmen karyawan dapat tersimpan rapi dalam *database* yang terkomputerisasi di divisi SDM (Sumber Daya Manusia), sehingga divisi lain tidak dapat mengintervensi data tersebut. Data perekrutan karyawan tersebut juga sangat penting untuk dilindungi karena apabila diketahui oleh pihak lain, maka timbulnya unsur KKN. Selain itu sistem informasi manajemen sangat berhubungan dengan perekrutan karyawan karena membantu divisi SDM dalam menyeleksi administrasi calon karyawan. Seleksi administrasi calon karyawan penting dilakukan karena perusahaan juga mempunyai kriteria-kriteria khusus yang dibutuhkan.

Validasi data dalam sistem informasi manajemen juga mempunyai pengaruh dalam rekrutmen PT. Aneka Jasa Grhadika karena adanya validasi berfungsi untuk mencocokkan data fisik, misalnya surat-surat atau ijazah dengan data yang terdapat di sistem informasi manajemen sehingga tidak ada kesalahan antar kedua data tersebut. Validasi data mendukung rekrutmen karyawan di PT. Aneka Jasa Grhadika karena perusahaan tersebut juga membutuhkan keakuratan ataupun keabsahan data yang dimiliki oleh calon karyawannya.

3. Rekomendasi Sistem Rekrutmen Karyawan

Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT Aneka Jasa Grhadika Gresik dalam prakteknya mempunyai kekurangan dan kelebihan, dari pelaksanaan penggunaan sistem *flowchart* rekrutmen tersebut, terdapat beberapa rekomendasi yaitu penggunaan *flowchart* haruslah

mengikuti standarisasi yang diterapkan oleh peraturan yang berlaku, apabila tidak mengikuti peraturan tersebut baik pelamar pekerjaan maupun perusahaan dapat dirugikan. Hal berikutnya yaitu sistem *flowchart* rekrutmen perusahaan haruslah dievaluasi secara berkala agar setiap rekrutmen tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Sistem rekrutmen tenaga kerja yang baik yaitu tidak membingungkan dan dapat dijalankan dengan jelas dan tepat sasaran.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Untuk mengikuti perkembangan arus sistem informasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan mempertimbangkan *knowledge*, *skill*, dan *ability*. Kemajuan teknologi bidang informasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang handal.
2. Proses rekrutmen tenaga kerja baru yang dilaksanakan oleh manajemen personalia PT Aneka Jasa Grhadika masih menggunakan cara kerja sistem manual. Pemanfaatan teknologi komputer yang telah tersedia terhadap rekrutmen kurang dilakukan dengan maksimal karena kegiatan perekrutan dilakukan dengan cara manual.
3. PT Aneka Jasa Grhadika bergerak dibidang jasa, apabila perusahaan lain minta tenaga kerja baru dari PT Aneka Jasa Grhadika, maka akan diciptakan prosedur untuk mengetahui tenaga kerja yang sesuai dengan standart perusahaan yang diminta.
4. Dalam melakukan pelatihan terhadap rekrutmen tenaga kerja baru dilakukan sistemnya dengan manual sehingga kemungkinan terjadi *human eror* dapat menyebabkan data yang dihasilkan diragukan keakuratannya.
5. Kemampuan sumber daya manusia dengan adanya teknologi informasi dapat menciptakan perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga dalam prakteknya perusahaan akan mencari tenaga kerja yang berkualitas.
6. Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas, pelatihan berguna bagi sumber daya manusia

untuk dapat terus mengembangkan pengetahuan dan kreatifitas dalam bekerja sehingga diharapkan karyawan mampu dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan.

McLeod & Schell. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit PT Indeks.

Saran

1. Perlu disediakan server sebagai tempat penyimpanan data terpusat untuk memberikan kemudahan dan efisiensi pengadaan fasilitas komputer. Penyediaan *server* ini juga untuk menghindari terjadinya data ganda dan menyebabkan kurang akuratnya informasi yang diterima.
2. Kinerja karyawan baru haruslah diukur seberapa besar prestasi yang ditorehkan untuk perusahaan, agar hasil rekrutmen karyawan sesuai dengan prestasi yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Penambahan sumber daya manusia yang memahami teknologi informasi dan komputer perlu dilaksanakan untuk memelihara, memperbaiki dan mengembangkan sistem informasi komputerisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Edisi 2. Yogyakarta : Graha Ilmu.
<http://anekajasagrhadika.co.id/>
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Handoko. T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Humdiana & Indrayani Evi. 2006. *Sistem Informasi: Manajemen Obsesi Mengoptimalkan Informasi dalam Bisnis*. Edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Laudon, Kenneth C., Jane P Laudon. 2007. *Management Information System: Managing The Digital Firm*. Ditejermahkan oleh: Ali Akbar Yulianto dan Afia R. Fitriati. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.