

# SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN

Alusia Ivana Valmai  
Halim Budi Santoso

## Abstrak

*Pengambilan keputusan yang tepat untuk menentukan siapakah kandidat yang memenuhi kualifikasi lowongan dan memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaan tersebut sering kali menjadi hal yang sulit bagi departemen personalia. Hal ini terjadi karena banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan apakah kandidat tersebut memenuhi kualifikasi atau tidak. Faktor lainnya ketika proses rekrutmen dan seleksi pegawai calon pegawai belum tercatat secara baik dalam sebuah sistem dan dilakukan secara manual yaitu menyeleksi satu per satu berkas calon pegawai yang memakan waktu lama. Pencatatan hanya dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak bantu, Microsoft excel.*

*Sistem Informasi Kepegawaian membantu untuk melakukan pencatatan data kandidat pegawai. Selain itu, Sistem Informasi Kepegawaian juga membantu departemen personalia untuk memilih kandidat yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan, baik dari pihak departemen personalia dan departemen dimana calon karyawan baru tersebut akan bekerja. Selain itu, Sistem Informasi Kepegawaian dapat digunakan untuk mencatat informasi cuti karyawan, masa berlakunya kontrak karyawan, dan masa pensiun karyawan. Sistem Informasi Kepegawaian merupakan solusi yang dapat digunakan di kantor pusat Andi Offset Yogyakarta untuk membantu operasional Departemen Personalia.*

*Sistem Informasi Kepegawaian yang dibangun sesuai dengan kebutuhan Departemen Personalia, Andi Offset Yogyakarta ini telah dilakukan User Acceptance Test. Berdasarkan hasil User Acceptance Test tersebut, staff pada departemen personalia dapat menerima hasil pembangunan Sistem Informasi ini. Sistem yang dibangun mampu memberikan rekomendasi berupa keluaran calon pegawai yang telah memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, Sistem Informasi ini dapat digunakan untuk mengelola data personalia pada Andi Offset, Yogyakarta.*

**Kata Kunci :** *Sistem Informasi Kepegawaian, Proses Seleksi Karyawan, Rekomendasi Kandidat*

## 1. Pendahuluan

Pencatatan pegawai dan calon pegawai yang masih dilakukan secara manual dan tidak tercatat baik dalam sebuah sistem. Pencatatan hanya dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak bantu, Microsoft excel. Data yang dicatat juga dikatakan kurang lengkap, *attribute* yang disimpan hanya beberapa tidak sesuai aplikasi data lamaran tercetak. *Attribute* data calon pegawai dan pegawai yang tidak saling terkait membuat pengguna bekerja dua kali yaitu untuk memasukan data calon pegawai dan data pegawai.

Masalah lain yaitu proses seleksi pegawai dilakukan secara manual yaitu menyeleksi satu per satu berkas calon pegawai yang memakan waktu lama. Tidak adanya pemberitahuan maupun informasi bagi pegawai yang memasuki masa habis kontrak, pensiun ataupun sedang cuti, dikarenakan pencatatan yang hanya dilakukan dengan Microsoft Excel membuat pengguna harus membaca satu per satu dari sekian banyak data yang tersimpan. Oleh karenanya diperlukan sebuah sistem informasi yang mampu digunakan untuk mengolah data personalia, memberikan rekomendasi kandidat yang memenuhi kualifikasi dan pemberitahuan jika terdapat pegawai yang cuti, memasuki masa habis kontrak maupun pensiun.

Penelitian ini fokus pada sumber data manusia pada kantor pusat Andi Offset, Yogyakarta. Sumber data pegawai dan pelamar didapatkan dari Andi Offset, Yogyakarta. Adapun tujuan penelitian ini adalah melakukan pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang dapat memenuhi kebutuhan departemen personalia Andi Offset, Yogyakarta. Dengan adanya Sistem Informasi Kepegawaian diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional departemen personalia dalam mengelola dan mencatat Sumber Daya Manusia.

## 2. Tinjauan Pustaka

Pembangunan sistem informasi sumber daya manusia telah menjadi topik yang menarik dalam beberapa penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kumar, dkk (2013), Sadiq, dkk (2012), Reddick (2009), dan beberapa penelitian lainnya yang terkait. Kumar, dkk (2013) melakukan penelitian terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada sektor publik di Pakistan. Kumar, dkk (2013) menuliskan bahwa tidak terdapat informasi yang cukup untuk melakukan penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada sektor publik kesehatan di Pakistan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah memberikan dukungan teknis untuk penerapan dan pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, akan tetapi sebagian dari organisasi tersebut tidak memiliki umpan balik untuk melakukan pengecekan terhadap data Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, proses analisa data yang terjadi tidak memberikan masukan yang cukup berarti untuk organisasi publik di sektor kesehatan.

Tentunya implementasi yang terjadi di Pakistan, khususnya pada sektor publik berbeda dengan pendapat Kapoor dan Sherif (2012) yang menyatakan bahwa adanya sistem informasi akan mendorong pengguna di kalangan bisnis untuk mendapatkan kemudahan dalam melakukan pengaksesan laporan dan pengawasan kinerja yang secara berkelanjutan. Sistem Informasi Sumber daya manusia ini juga dapat mendorong pengguna akhir untuk dapat melakukan pengawasan terhadap hasil Key Performance Indices (KPI) di lingkungan kerja masing – masing. Dengan adanya peningkatan peran masing – masing individu dalam pengawasan kinerja masing – masing dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

World Economic Forum (2010) dalam laporannya menyatakan bahwa negara – negara berkembang akan mengalami kekurangan pekerja, terutama pekerja yang bergerak di bidang jasa seiring meningkatnya jumlah karyawan yang memasuki masa pensiun. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan suatu basis data global bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan peran serta Sistem Informasi di dalam membangun informasi yang relevan dan dapat diandalkan. Selain itu, dengan adanya sistem informasi ini, dapat juga digunakan untuk membangun suatu sistem informasi yang cerdas yang dapat menginformasikan setiap keputusan yang terdapat pada level operasional (Kapoor dan Sherif, 2012).

Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di lingkungan sektor publik juga menjadi topik penelitian Reddick (2009). Reddick melakukan penelitian pada pemerintahan kota Texas. Ruang lingkup informasi dan jasa yang disediakan oleh bagian Teknologi Informasi (TI). Pengguna merasakan keuntungan dari adanya Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah untuk mendapatkan informasi tentang rencana pensiun dan kebijakan – kebijakan yang dimiliki oleh pemerintah kota Texas. Implikasi yang dapat dirasakan dengan adanya penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah adanya peningkatan kualitas dari layanan masyarakat dalam pemerintah kota Texas (Reddick, 2009).

Hasil penelitian Reddick (2009) ini didukung oleh adanya hasil temuan dari penelitian Galve-Gorriz dan Castel (2009) yang menyebutkan bahwa dengan adanya penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi di suatu perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini dilakukan pada beberapa perusahaan Spanyol. Selain itu, penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi juga sangat erat berkaitan dengan pengembangan dan penelitian karyawan. Dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi, karyawan memiliki tingkat

pelatihan yang tinggi. Lebih jauh, penerapan teknologi informasi dan komunikasi juga mendorong perusahaan untuk memberikan gaji lebih tinggi kepada karyawan (Galve – Gorriz dan Castel, 2009).

Penelitian pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk sektor publik juga dilakukan oleh Badr, dkk (2013). Penelitian ini dilakukan ketika sektor kesehatan di Sudan mengalami permasalahan dalam mengatur Sumber Daya Manusia dikarenakan kesalahan distribusi tenaga medis. Hal ini tentunya juga disebabkan oleh adanya kelemahan dalam Sistem Informasi Kesehatan yang juga dimiliki oleh pemerintah Sudan. Badr, dkk (2013) melakukan pendekatan untuk memberikan suatu perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia, menyelaraskan mobilisasi Sumber Daya Manusia bidang kesehatan. Sebagai hasilnya terdapat perubahan dalam pengembangan Sistem Informasi Tenaga kesehatan yang menjadi lebih baik dan lebih selaras. Selain itu, diperlukan suatu sistem untuk pengembangan kapasitas teknis dan peralatan untuk analisa data dan kebutuhan yang lain yang melibatkan suatu pembuatan keputusan.

Spero, dkk (2011) juga melakukan penelitian tentang perencanaan tenaga medis yang meliputi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan tenaga medis yang dilakukan dengan jalan yang efektif. Uganda menjadi topik penelitian Spero, dkk (2011). Uganda juga memiliki masalah yang sama dengan Sudan, dimana tenaga medis sangat terbatas dan ketidaktersediaan tenaga medis di beberapa daerah. Penyebaran yang tidak merata juga menjadi masalah yang dihadapi. Spero, dkk (2011) melakukan pendekatan untuk memberikan suatu perubahan dari suatu sistem informasi yang dijalankan secara manual (paper based), diganti dengan menggunakan suatu sistem elektronis Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan oleh Uganda Nurses and Midwives Council (UNMC). Spero, dkk (2011) menyimpulkan bahwa peran UNMC sangat efektif untuk mengawasi dan melakukan kajian terhadap informasi tenaga medis, yaitu perawat dan bidan. Ini juga sangat diperlukan untuk meningkatkan perencanaan strategis untuk sistem kesehatan di Uganda.

#### a. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Manajemen pada dasarnya berhubungan dengan pemrosesan data menjadi suatu informasi. Koleksi data ini melibatkan penggunaan Teknologi Informasi, yaitu : komputer dan jaringan telekomunikasi (email, internet, telepon, dan teknologi informasi lainnya). Komputer sangat penting digunakan untuk pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif. Kemampuan komputer dalam menyimpan data juga sangat membantu dalam pembuatan data menjadi suatu informasi. Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen akan memampukan bisnis untuk menyediakan jawaban kepada manajer dalam menyediakan informasi dan pengetahuan yang terkandung di dalamnya (Satyanarayana dkk, 2009).

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada system dan proses yang ditempatkan pada pertemuan antara Sistem Informasi dengan menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi dan manajemen Sumber Daya Manusia (Edelhauser, 2012). Suatu departemen sumber daya manusia memiliki begitu banyak data yang mencakup ketenagakerjaan yang ada dalam lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi suatu masukan terhadap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia diharapkan dapat melakukan pengolahan terhadap data yang ada menjadi suatu informasi yang dapat di analisa dan mendukung pengambilan suatu keputusan.

#### b. Fitur Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mengalami perkembangan sejak tahun 1980, dimana komputer digunakan untuk mengatur ketenagakerjaan di suatu perusahaan, khususnya pada untuk mengatur penggajian karyawan. Perkembangan lebih jauh dari suatu sistem informasi Sumber Daya Manusia ini digunakan untuk melakukan pencatatan kebijakan penggajian yang dimiliki oleh

perusahaan. Dimana kebijakan ini berkaitan erat dengan manajemen keuangan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, terdapat perkembangan hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen keuangan (Wei, 2009).

Dengan adanya perkembangan teknologi, akan memampukan perkembangan sistem informasi sumber daya manusia. Di era globalisasi, muncul juga suatu sistem informasi sumber daya manusia secara global, dimana bagian personalia menangani lebih banyak data kepegawaian, diantaranya rekrutmen dan seleksi karyawan, kompensasi karyawan, penggajian karyawan, manajemen penugasan karyawan, pelatihan karyawan, dan hal lainnya. Dengan adanya beberapa perusahaan yang bermain secara global, terdapat lebih banyak keanekaragaman di tempat kerja. Hal ini mengakibatkan kebutuhan untuk mengatur keanekaragaman di area kerja. (Kapoor dan Sherif, 2012). Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem informasi sumber daya manusia yang dapat menangani semua kebutuhan ini.

Terdapat beberapa sistem informasi sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menangani pengaturan sumber daya manusia, diantaranya SIVECO (Edelhauser, 2012) dan Peoplesoft yang dirilis oleh Oracle sebagai bagian dari solusi ERP yang ditawarkan. SIVECO memiliki beberapa fitur yang dapat digunakan (Siveco Documentation):

- 1) Seleksi dan rekrutmen calon karyawan baru dimana semua melibatkan proses manajerial yang terjadi.
- 2) Data karyawan, yang meliputi data pribadi dan keluarga, pengalaman kerja, pendidikan dan kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
- 3) Pengawasan terhadap pengukuran kesehatan dan keselamatan kerja.
- 4) Pencatatan deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.
- 5) Melakukan pencatatan terhadap pelatihan professional yang telah diikuti oleh karyawan dan pengembangan karyawan ke level training yang lebih tinggi.
- 6) Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitatif dan kualitatif, melakukan sentralisasi evaluasi kinerja karyawan.
- 7) Pelaporan secara statistik data karyawan dan segala indikator yang terlibat didalamnya.

Sedangkan peoplesoft sebagai salah satu solusi bagi suatu korporasi dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa fitur yang dapat digunakan oleh bagian departemen personalia, yaitu (Oracle Documentation, 2014) :

- 1) Peoplesoft memampukan departemen personalia untuk melakukan pendataan karyawan secara global yang mengikuti sertakan hukum dan regulasi lokal.
- 2) Melakukan peramalan, pelacakan, dan pengaturan tenaga kerja yang terdapat dalam lingkungan ketenagakerjaan.
- 3) Mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja.
- 4) Integrasi manajemen pelatihan dengan data kepegawaian yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

### c. Hambatan dan Solusi dalam Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Reddick (2009) berdasarkan hasil survei dari penelitiannya menyebutkan bahwa hambatan terbesar dari penggunaan teknologi informasi untuk sumber daya manusia adalah ketidakcukupan dana yang digunakan untuk menerapkan sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Selain itu, infrastruktur dan masalah teknis lainnya juga menjadi permasalahan kedua dalam menerapkan sistem informasi sumber daya manusia. Faktor internal merupakan faktor hambatan ketiga yang ditemukan dalam penelitian ini. Karyawan yang telah lama bekerja cenderung untuk memiliki keengaman untuk berubah dan menerapkan adanya suatu sistem baru tersebut. Hal ini tentunya menjadi kendala yang harus diatasi ketika terdapat penolakan dari dalam diri organisasi terhadap sistem yang akan diterapkan.

Keenginan penerapan sistem informasi sumber daya manusia juga disebabkan oleh adanya beberapa manfaat yang dirasakan langsung oleh perusahaan atau organisasi. Sadiq, dkk (2012) mengemukakan hasil temuannya bahwa manfaat dari adanya sistem informasi sumber daya manusia tidak dapat dirasakan secara kuantitatif, khususnya dalam hal pengurangan biaya. Komunikasi yang bagus oleh sebab adanya suatu sistem informasi sumber daya manusia, tidak dirasakan secara nyata oleh pimpinan perusahaan / organisasi.

Kesuksesan penerapan sistem informasi sumber daya manusia, baik di kalangan swasta dan publik membutuhkan suatu komitmen untuk melakukan penerapan sistem secara menyeluruh. Badr, dkk (2013) menyebutkan bahwa untuk menerapkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan dibidang kesehatan membutuhkan kepemimpinan yang bagus dan memiliki respon yang baik terhadap segala tantangan yang ada. Selain itu, Badr, dkk (2013) meneruskan bahwa dibutuhkan kerjasama dengan institusi pendidikan untuk dapat menyediakan pelatihan – pelatihan yang diperlukan sehingga dapat membantu penerapan sistem informasi sumber daya manusia.

#### **d. Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia Andi Offset**

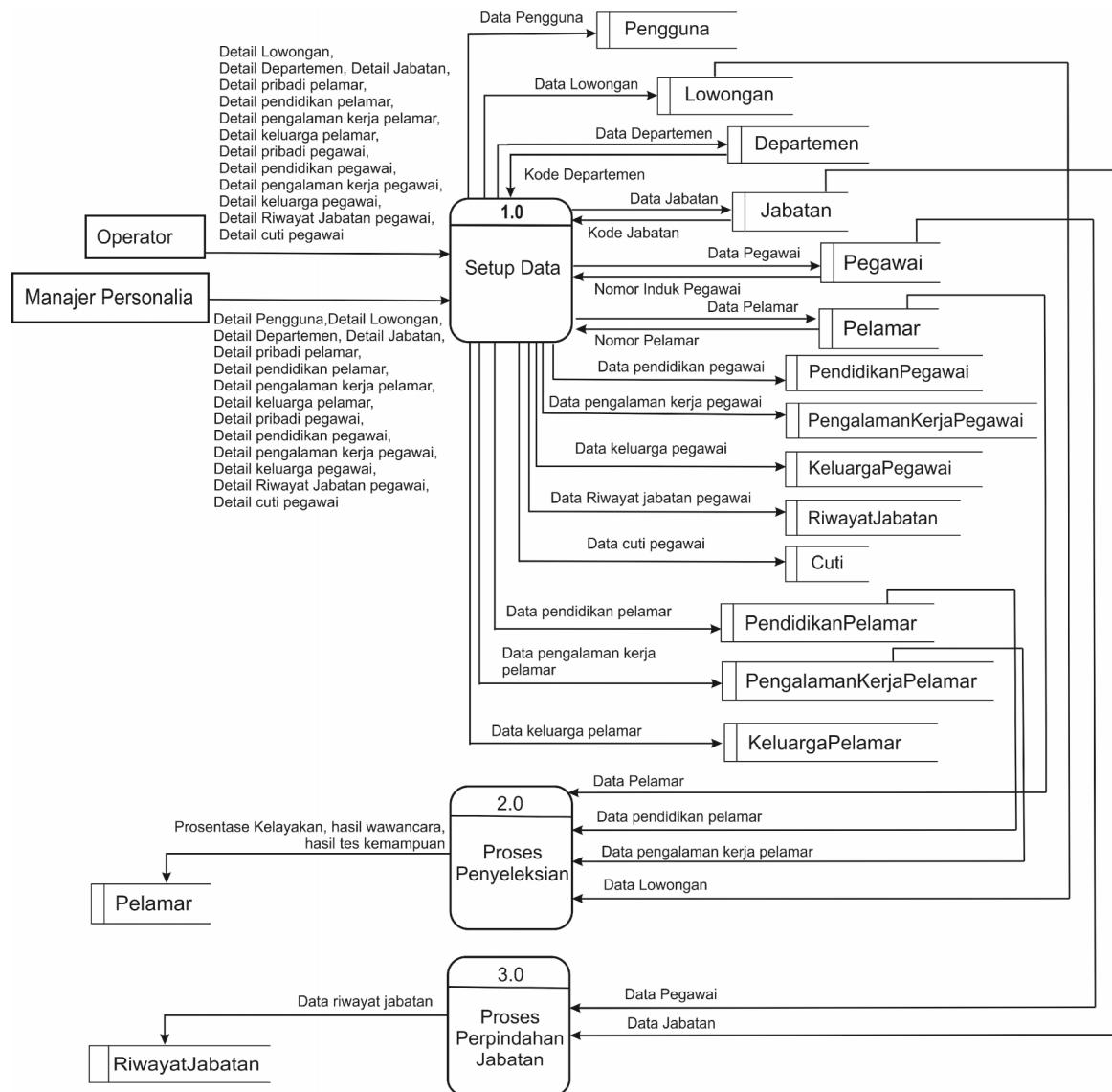
Proses seleksi yang diterapkan dalam sistem informasi kepegawaian yang akan dibangun sesuai dengan prosedur yang dilakukan oleh Penerbit dan Percetakan Andi Offset. Prosedur seleksi yang biasa diterapkan oleh Penerbit dan Percetakan Andi Offset memiliki langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Membuat lowongan kerja
- 2) Pengumpulan berkas lamaran
- 3) Seleksi administratif
- 4) Wawancara
- 5) Tes Kemampuan

### **3. Perancangan Sistem**

#### **a. Data Flow Diagram**

Proses dari sistem yang akan dibangun dapat dilihat dari Data flow diagram (DFD). Data flow diagram merupakan sebuah gambaran sistem dengan menggunakan simbol-simbol untuk mendeskripsikan aliran data dalam suatu proses yang saling berhubungan. Dengan gambaran tersebut maka dapat diketahui dari mana data berasal, keluaran dalam bentuk apa, terdapat proses apa saja serta dalam bentuk apa data akan disimpan. Penggambaran Data flow diagram dimulai dengan penggambaran konteks diagram yang merupakan penggambaran umum dari alur data yang terdapat pada sistem. Dari konteks diagram tersebut selanjutnya dapat diuraikan kedalam Data flow diagram level 0, 1, hingga ke level yang paling detail mewakili alur data yang ada. Gambar 1 merupakan gambar Data flow diagram Level 0, pada Data flow diagram level ini terdapat tiga proses yang terjadi yaitu setup data, proses penyeleksian, dan proses perpindahan jabatan. Adapun entitas luar yang berperan dalam proses-proses tersebut adalah manajer personalia dan operator departemen personalia yang merupakan pengguna dari sistem yang akan dibangun.

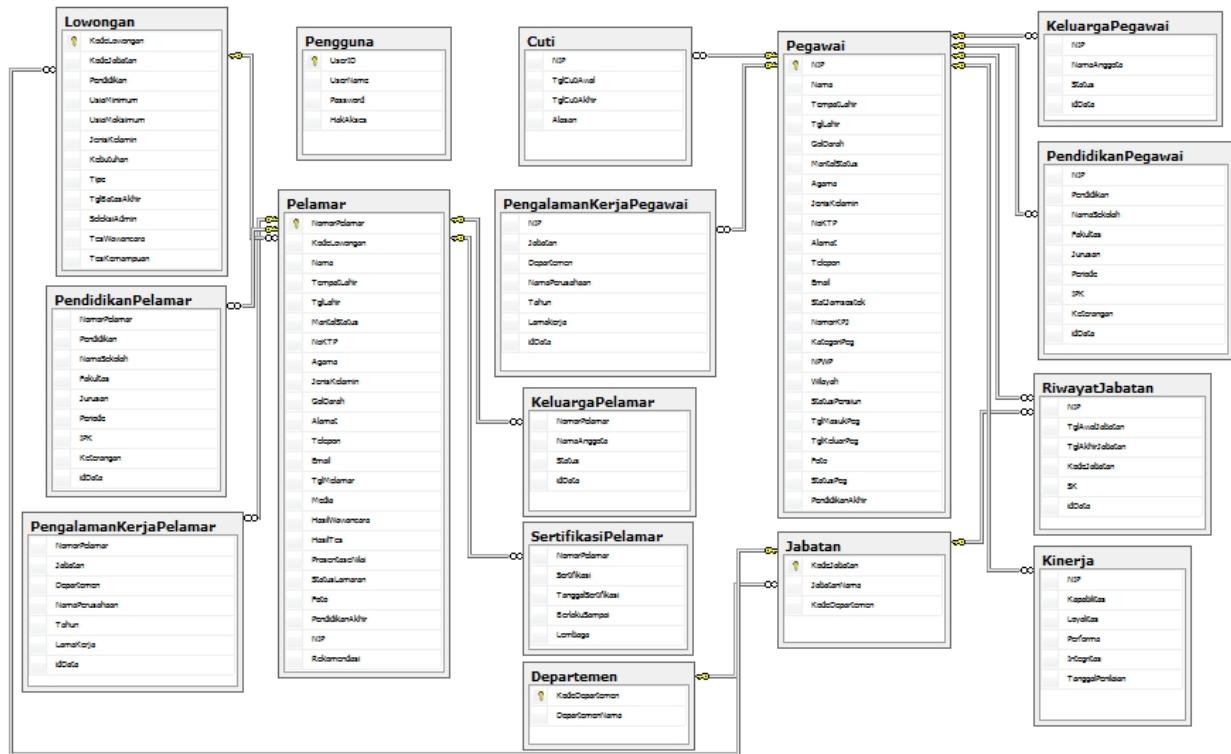


*Gambar 1. Data Flow Diagram Level 0*

### b. Rancangan Basis Data

Berikut ini merupakan rancangan database yang akan digunakan pada sistem. Pada Gambar 2 terlihat beberapa tabel yaitu tabel pengguna, lowongan, pelamar, pendidikanPelamar, pengalamanKerjaPelamar, keluargaPelamar, sertifikasiPelamar, departemen, jabatan, pegawai, pendidikanPegawai, pengalamanKerjaPegawai, keluargaPegawai, riwayatJabatan, kinerja dan cuti. Relasi antar tabel terjadi antara tabel lowongan dengan pelamar, lowongan dengan jabatan, pelamar dengan pendidikanPelamar, pelamar dengan pengalamanKerjaPelamar, pelamar dengan keluargaPelamar, pelamar dengan sertifikasiPelamar, pegawai dengan pendidikanPegawai, pegawai dengan pengalamanKerjaPegawai, pegawai dengan keluargaPegawai, pegawai dengan kinerja,

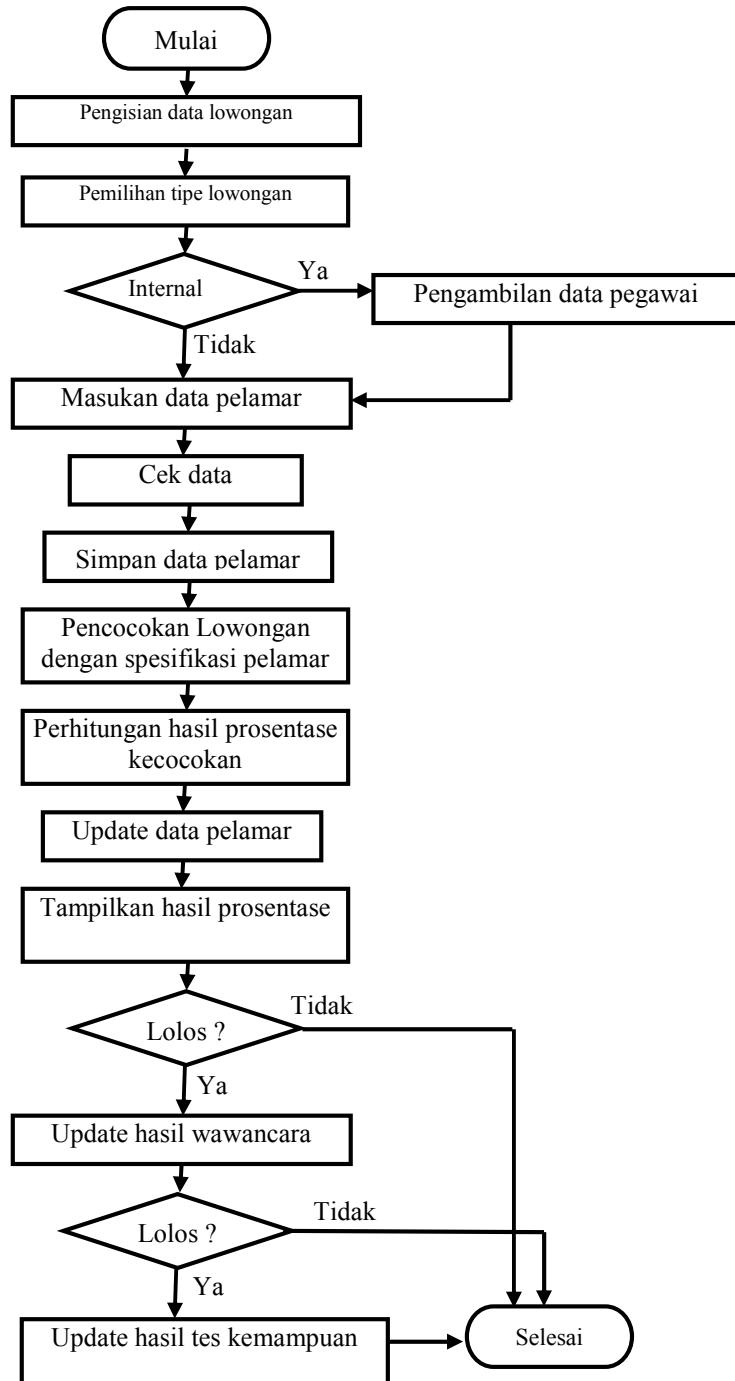
pegawai dengan cuti, pegawai dengan riwayat jabatan, riwayat jabatan dengan jabatan dan jabatan dengan departemen . Relasi tersebut digunakan untuk menjaga keabsahan data agar tetap valid.



Gambar 2. Rancangan Basis Data

### c. Rancangan Flowchart

Proses dari sistem yang akan dibangun dapat dilihat dari flowchart. Flowchart adalah bentuk gambar atau diagram yang mempunyai aliran satu atau dua arah secara sekuensial. Selain itu flowchart juga dapat digunakan untuk mempresentasikan ataupun merancang program. Pada Gambar 3 yang terlihat dibawah ini, merupakan flowchart proses yang terjadi untuk menentukan rekomendasi kandidat yang memenuhi kualifikasi dalam tahap penyeleksian pegawai yang dilakukan pada sistem yang akan dibangun. Alur Proses untuk proses penyeleksian pegawai dimulai dengan pengisian lowongan, pemilihan tipe lowongan. Jika tipe lowongan internal maka data pelamar akan langsung diambilkan dari data pegawai, jika tidak maka pengguna akan memasukan data pelamar baru, kemudian akan dilakukan proses penyeleksian pegawai sehingga menghasilkan rekomendasi kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.



Gambar 3. Flowchart Proses Seleksi Pegawai

#### 4. Implementasi dan Analisa Sistem

##### a. Implementasi Sistem

Implementasi proses penyeleksian seperti yang telah dijelaskan pada flowchart proses penyeleksian pegawai Gambar 3, yang dilakukan pertama adalah memasukan data lowongan sesuai dengan kebutuhan lowongan perusahaan. Data lowongan tersebut dimasukan melalui form pengaturan data lowongan seperti yang terlihat pada gambar 4 dibawah ini. Pada pengisian data lowongan tersebut juga dimasukan bobot untuk setiap tahap seleksi dan nilai minimum untuk setiap tahap seleksi yang ada. Pembobotan dilakukan dengan tujuan agar pengguna dapat menentukan dari setiap tahapnya memiliki bobot berapa. Nilai minimum diberikan untuk menyaring pelamar dari setiap tahapan seleksi yang ada.

Gambar 4. Pengisian Data Lowongan

Masukan untuk jabatan pengguna tinggal mengklik tombol pencarian, kemudian akan ditampilkan data jabatan dan untuk memilih jabatan yang diinginkan pengguna melakukan double klik pada data jabatan. Masukan pendidikan berupa pilihan, pengguna memilih dari item yang telah disediakan. Masukan usia berupa angka. Sedangkan masukan untuk jenis kelamin berupa check box. Kebutuhan masukan berupa angka. Untuk tipe lowongan berupa pilihan combo box. Untuk tanggal batas akhir diberikan masukan berupa date time picker. Masukan untuk pembobotan dan nilai minimum adalah dalam bentuk angka antara range 0-100.

Setelah menyimpan data lowongan maka data lowongan akan ditampilkan pada form data lowongan dan untuk melakukan seleksi maka pengguna diminta mengklik tombol lakukan seleksi. Kemudian pengguna akan diberikan tampilan hasil-hasil dari setiap seleksi seperti pada Gambar 5 dibawah ini.

Gambar 5. Pengisian Data Lowongan

Kemudian setelah tahap terakhir, tahap kemampuan maka pengguna akan disajikan hasil seleksi akhir dari proses penyeleksian seperti yang terlihat pada Gambar 6 dibawah ini.

Nomor Pelamar	Nama	Penilaian Administratif	Penilaian Wawancara	Penilaian Kemampuan	Total Penilaian	Poin Knesa	Poin Pengalaman	Poin Sertifikat	Rekomendasi	Keterangan	Status
0012	Nunu	50	21	22	93	0	0.0	0.0	Tidak ada Rek...	Bukan Pegawai	Diterima
0002	Yohanes Setyawan Purba	50	20	21	91	0	0.0	0.0	Tidak ada Rek...	Bukan Pegawai	Diterima
0011	Bayu Setyawan	50	20	20	90	0	0.0	0.0	Tidak ada Rek...	Bukan Pegawai	Diterima
0001	Alusa Ivana Valma	50	18	20	88	0	30.0	30.0	Pak Wimie U...	Bukan Pegawai	Diterima
0005	Maria Meliana Kristanti	50	20	18	88	0	0.0	0.0	Tidak ada Rek...	Bukan Pegawai	Diterima
0006	Susanti Amela	50	18	15	83	0	0.0	0.0	Tidak ada Rek...	Bukan Pegawai	Diterima
0003	Andrianus Pandu Setyanto	50	16	17	83	0	30.0	0.0	Tidak ada Rek...	Bukan Pegawai	Diterima
0007	Kristiani Dewi	50	12	20	82	0	0.0	0.0	Tidak ada Rek...	Bukan Pegawai	Diterima

Gambar 6. Hasil Akhir Proses Penyeleksian

## b. Analisa Sistem

### 1) Pengujian Pertama

MARKETING AREA	
* Syarat :	
1. Pria / Wanita	
2. Usia Maksimal 35 th	
3. Pendidikan minimal D3	
4. Jujur, komunikatif, semangat kerja tinggi	
* Penempatan :	
Seluruh propinsi di Indonesia (Jawa / Luar Jawa)	

Tabel 1.  
Hasil Proses Penyeleksian Marketing Area

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Seleksi Manual	Seleksi Sistem
1.	Nurul Hidayah	Perempuan	D3 Kesehatan Lingkungan	23 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
2	Vriskha Fianti	Perempuan	D3 Ekonomi Manajemen	29 th	Tidak Lolos	Lolos
3	Anang Joko Budiman	Laki-laki	D3 Sastra Indonesia	28 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
4	Kristiana	Perempuan	D3 Akuntansi	24 th	Lolos	Lolos
5	Arsad Hermawan	Laki-laki	S1 Teknik Mesin	30 th	Lolos	Lolos
6	Grahitio Hardian	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	25 th	Lolos	Lolos
7	Dwi Hartadi Subroto	Laki-laki	S1 Teknik Informatika	29 th	Lolos	Lolos
8	Lily Teksan Palasa	Perempuan	SMA	23 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
9	Raisa Adila	Perempuan	S1 Akuntansi	25 th	Lolos	Lolos
10	Muamer Masduki	Laki-laki	S1 Akuntansi	31 th	Lolos	Lolos
11	Sunardi	Laki-laki	S1 Sains Terapan	30 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
12	Fithriyah Rahmawati	Perempuan	S1 Matematika	27 th	Lolos	Lolos
13	Kemi Ardianto	Laki-laki	SMK Akuntansi	25 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
14	Herti Arisia S	Perempuan	D3 Jurnalistik	28 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos

**KEPALA CABANG**

\* Syarat :

1. Pria
2. Usia Maksimal 30 th
3. Pendidikan Minimal S1
4. Berpengalaman

\* Penempatan :

Luar Jawa

*Tabel 2.  
Hasil Proses Penyeleksian Kepala Cabang*

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Seleksi Manual	Seleksi Sistem
1.	Richard Andriono	Laki-laki	S1 Teknik Informatika	26 th	Lolos	Lolos
2	Ardian Muhamad Nasirudin	Laki-laki	S1 Teknik Informatika	28 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
3	Gidion Gunawan Sudibyo	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	28 th	Tidak Lolos	Lolos
4	Yoni Setiawan	Laki-laki	D3 Akuntansi	23 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
5	Mohammad Rustam Sandagi	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	29 th	Lolos	Lolos
6	Agung Yulianto	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	24 th	Tidak Lolos	Lolos
7	Aris Widodo	Laki-laki	S1 Teknik Informatika	28 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
8	Danu Ariyanto	Laki-laki	S1 Teknik Industri	27 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
9	Gunawan Aribowo	Laki-laki	S1 Akuntansi	29 th	Lolos	Lolos
10	Ardian Jiwandaru	Laki-laki	S2 Psikolog	30 th	Lolos	Lolos
11	James Tommy Ridzky	Laki-laki	S1 Ilmu Komunikasi	24 th	Lolos	Lolos

**TIM KREATIF PENERBITAN**

\* Syarat :

1. Pria / Wanita
2. Usia Maksimal 30 th
3. Pendidikan Minimal S1
4. Komunikatif dan dapat melakukan presentasi dengan baik

\* Penempatan :

Yogyakarta

*Tabel 3.  
Hasil Proses Penyeleksian Tim Kreatif Penerbitan*

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Seleksi Manual	Seleksi Sistem
1.	Desi Wurwida	Perempuan	S1 Ilmu Komunikasi	25 th	Lolos	Lolos
2	Ari Widodo	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	25 th	Lolos	Lolos
3	Mitski Aulia	Perempuan	S1 Magister	26 th	Lolos	Lolos
4	Heriyati Nella	Perempuan	S1 Ilmu Komunikasi	25 th	Lolos	Lolos
5	Arief Prabowo	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	26 th	Lolos	Lolos
6	Rachmatul Hedi	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	25 th	Tidak Lolos	Lolos
7	Tri Agustini	Perempuan	S1 Teknik Informatika	27 th	Lolos	Lolos
8	Nurwulan	Perempuan	S1 Akuntansi	26 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
9	Demaku Saktiani	Perempuan	S1 Sastera Nusantara	25 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
10	Fajar caidi syafridi	Laki-laki	S1 Public Relation	26 th	Lolos	Lolos
11	Laura Rety Astrea	Perempuan	S1 Ilmu Komunikasi	25 th	Lolos	Lolos
12	Fahimahah Hutan	Laki-laki	S1 Komisi	26 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
13	Gita Putri	Laki-laki	S1 Sistem Informasi	26 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
14	Raden Bachaqi	Laki-laki	S1 Ilmu Komunikasi	26 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
15	Teddy Alfandi	Laki-laki	S. Teknik Industri	27 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
16	Rengga Feny Aditya	Laki-laki	S1 Matematika	26 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos
17	Smerydi	Laki-laki	S1 Sastera Indonesia	26 th	Tidak Lolos	Tidak Lolos

Dilihat dari beberapa kali pengujian hasil seleksi yang dihasilkan sistem dengan hasil seleksi manual menghasilkan hasil seleksi yang tidak jauh berbeda. Hal tersebut dikarenakan hasil seleksi yang dilakukan secara manual tidak memiliki bobot untuk setiap proses seleksi, sehingga bobot untuk setiap seleksi sama. Selain itu penilaian wawancara dan kemampuan yang dilakukan manual hanya diberikan keterangan lolos atau tidak lolos, sehingga penulis menyamaratakan nilai untuk setiap keterangan. Hasil seleksi sistem akan terlihat jika wawancara dan kemampuan diberikan nilai tidak hanya lolos atau tidak lolos, sehingga akan terlihat penilaian secara kualitatif. Terlihat penilaian manual yang dilakukan masih memungkinkan penilaian secara subyektifitas karena faktor saudara atau faktor lainnya, sedangkan sistem diberikan bobot dan pencocokan dilakukan secara otomatis tanpa memberikan penilaian secara subyektif. Secara garis besar sistem sudah mendekati penyeleksian secara manual karena pada hasil akhir hasil seleksi sistem dan hasil seleksi manual menghasilkan hasil seleksi yang sama. Penilaian sistem yang secara kualitatif mampu menghasilkan kandidat yang berkompeten, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan manajer dalam pengambilan keputusan.

Sistem informasi yang dibangun mampu mengelola data personalia dengan fitur manipulasinya dan pencatatan yang terstruktur. Sistem juga dilengkapi fitur pencarian disetiap pencatatan data sehingga semakin memudahkan pengguna untuk mengubah atau menghapus data, tidak perlu dilakukan dengan cara melihat satu per satu data, akan tetapi tinggal dilakukan dengan menuliskan kata kunci. Sistem juga memberikan fitur informasi bagi pegawai cuti, pegawai yang akan memasuki masa habis kontrak maupun pensiun

Dengan hasil seleksi yang dihasilkan sistem dan penilaian yang dilakukan secara kualitatif meminimalkan adanya penilaian secara subyektif, sehingga kandidat yang dihasilkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh manajer. Selain itu informasi yang diberikan mengenai pegawai dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan, misalkan saja membuka lowongan untuk mencari pengganti posisi karyawan yang akan memasuki masa habis kontrak maupun masa pensiun.

## 5. Penutup

Dari hasil uji percobaan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

- a. Sistem mampu melakukan seleksi pegawai sehingga menghasilkan keluaran berupa para calon yang memenuhi kualifikasi yang sedang dibutuhkan.
- b. Sistem informasi sumber daya manusia dapat diterapkan untuk mengelola data personalia pada Penerbit dan Percetakan Andi Offset.
- c. Sistem mampu digunakan sebagai fungsi manajerial dan pengambilan keputusan oleh departemen personalia Penerbit dan Percetakan Andi Offset.

## Daftar Pustaka

- Badr, Elsheikh, Nazar A. Mohamed, Muhammad Mahmood Afzal, Khalif Mohamud Bile, "Strengthening Human Resources for Health Through Information, Coordination, and Accountability Mechanism: the case of Sudan", *Build World Health Organ*, Vol. 91, pp. 868 – 873, 2013.
- Edelhauser, Eduard, "Human Resources Information System in Romanian Organizations", *Review of International Comparative Management*, Vol. 13, Issue 5, pp. 756 – 767, Desember 2012.
- Galve-Gorri, Carmen, Ana Gargallo Castel, "The Relationship between Human Resources and Information and Communication Technologies: Spanish Firm-Level Evidence", *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, Vol. 5, Issue. 1, pp. 11 – 24, 2010.
- Kapoor, Bushnan, Joseph Sherif, "Global Human Resources (HR) Information Systems", *Kybernetes*, Vol. 41, No. 1/2, pp. 229 – 238, 2012.

- Kumar, Ramesh, Babar Tasneem Shaikh, Jamil Ahmed, Zulfiqar Khan, Sayed Mursalin, "The Human Resources Information System: A Rapid Appraisal of Pakistan's Capacity to Employ the Tool", *Medical Informatics and Decision Making*, Vol. 91, pp. 868 – 873, 2013.
- Oracle Documentation about Peoplesoft. Available at [http://docs.oracle.com/cd/E52319\\_01/infoportal/hcm.html](http://docs.oracle.com/cd/E52319_01/infoportal/hcm.html), 2014.
- Reddick, Christopher G., "Human Resources Information Systems in Texas City Governments: Scope and Perception of its Effectiveness", *Public Personnel Management*, Vol. 38 , pp. 19 – 34, Winter 2009
- Sadiq, Usman, Ahmad Fareed Khan, Khurram Ikhlaq, Bahaudin G. Mujtaba, "The Impact of Information Systems on the Performance of Human Resources Department", *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 3., No. 4., pp. 77-91, 2012
- Satyanarayana, R., S. Rallabandi, R. Srikanth, S. Vuda, "Management Information System to Help Managers for Providing Decision", *International Journal of Reviews in Computing*, Vol. 1., No. 5., pp. 1-6, 2009
- Siveco Application Documentation. Available at <http://www.siveco.ro/en/solutions-business-to-public/eas>
- Spero, Julie C., Pamela A. McQuide, Rita Matte, "Tracking and Monitoring the Health Workforce: a New Human Resources Information System (HRIS) in Uganda", *Human Resources for Health*, Vol. 9., No. 6., pp. 1-10, 2011
- Wei, Fan, "Research on Technology Development of Human Resources Management Information System", *Management Science and Engineering*, Vol. 3., No. 2., pp. 34-37, 2009
- World Economic Forum, "Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility", *World Economic Forum, Geneva*, 2010 - 2011.