

## **RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS DI PT. DIGINET MEDIA, YOGYAKARTA)**

Robby Cokro Buwono<sup>\*)</sup>, Ema Utami, Eko Boedijanto

Program S2 Magister Teknik Informatika  
Program Pascasarjana STMIK AMIKOM Yogyakarta  
Jl. Ring Road Utara, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta – Indonesia  
Telp: (0274) 884201 – 207 , Fax: (0274) 884208

E-Mail Humas: [amikom@amikom.ac.id](mailto:amikom@amikom.ac.id)

<sup>\*)</sup>Email : [robbycokro@gmail.com](mailto:robbycokro@gmail.com)

### **Abstrak**

*PT. Dignet Media adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang IT dengan usaha diantaranya sebagai konsultan teknologi informasi, pengembang software dan jaringan, desain web, hosting aplikasi berbasis web, dan sistem terpadu. PT. Dignet Media saat ini sedang tumbuh pesat dengan melakukan ekspansi ke seluruh Indonesia dan melakukan perubahan status badan usaha yang semula CV. sekarang menjadi PT. Maka dalam pertumbuhan tersebut diperlukan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia yang harus ditata kelola agar kegiatan perusahaan dapat berjalan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia atau Human Resources Information System (HRIS) adalah sistem yang mengelola dan menyediakan informasi Sumber Daya Manusia di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk membangun Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dengan menerapkan fungsi Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Perencanaan, Pengadaan, Pemberdayaan, Pengembangan, dan Perawatan. Selanjutnya dilakukan rancang bangun sebuah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang dapat membantu manajer perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dan pengambilan putusan / kebijakan perusahaan yaitu khususnya di PT. Dignet Media. Penelitian ini menghasilkan suatu perangkat bantu kerja organisasi perusahaan yaitu sebuah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang digunakan untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia dan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk membantu manajer dalam mengambil putusan kebijakan perusahaan.*

*Kata Kunci : Analisa Desain Berorientasi Obyek, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*

### **Pendahuluan**

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) ini diperlukan pengaturan dan pengelolaan yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resources Management (HRM)*. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resources Management (HRM)* terdapat fungsi tugas yang diantaranya adalah perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, pengelolaan data yang berhubungan dengan karyawan serta penghentian dan administrasi *benefit* (Raymond Mcleod, 2001). Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini unit atau bagian yang bertugas mengatur, mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dan menjalankan fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di beberapa perusahaan disebut sebagai

Departemen Sumber Daya Manusia atau *HRD (Human Resources Department)* atau yang lebih dahulu dikenal sebagai Personalia Perusahaan.

Hariandja (2007), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional (dalam arti yang dapat diamati/ diukur) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja, atau meningkatkan loyalitas para karyawan pada organisasi. Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Persiapan dan pengadaan,
2. Pengembangan dan penilaian,
3. Pengkompensasian dan perlindungan,
4. Hubungan-hubungan karyawan.

Gary Dessler (2003), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek : “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Dengan adanya perkembangan teknologi informasi pada masa sekarang ini memungkinkan fungsi-fungsi organisasi dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif dan menghasilkan output berupa informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu yang sangat dibutuhkan oleh manajemen perusahaan dalam mengambil putusan perusahaan. Penggabungan Sistem Informasi dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan menjadi sebuah perangkat kerja organisasi yang disebut sebagai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) atau *Human Resources Information System (HRIS)*, yang bekerja menghasilkan informasi Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan, membantu Departemen Sumber Daya Manusia atau *HRD (Human Resources Department)* dalam melaksanakan tugasnya dan membantu manajemen perusahaan dalam mengambil putusan atau kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Raymond Mc. Leod (2001), sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi dan melaporkan informasi tersebut kepada pemakai. Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) terdiri subsistem input, database dan subsistem output. Sub sistem input merupakan kombinasi standar dari pengolahan data, penelitian dan intelijen. Database merupakan tempat simpanan data atau informasi mengenai sumber daya manusia dan lingkungan organisasi perusahaan. Sub sistem output merupakan arus data atau informasi sumber daya manusia yang dihasilkan dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM).

PT. Diginet Media, Yogyakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang IT dengan usaha diantaranya adalah sebagai konsultan teknologi informasi, pengembang *software* dan jaringan, desain web, hosting aplikasi berbasis web, dan sistem terpadu. PT. Diginet Media,

Yogyakarta saat ini sedang mengalami pertumbuhan pesat dengan melakukan ekspansi ke seluruh wilayah Indonesia dan melakukan perubahan status badan usaha yang semula CV. sekarang menjadi PT. Dengan pertumbuhan tersebut sedikit banyak akan merubah aktifitas bisnis dan tujuan perusahaan. Dengan wilayah pemasaran yang luas ke seluruh Indonesia, kemudian jumlah pekerjaan dari tahun ke tahun yang ditangani oleh PT. Diginet Media semakin meningkat dan persaingan dengan usaha sejenis yang banyak berdiri akhir-akhir ini maka PT. Diginet Media akan memerlukan mobilitas karyawan semakin tinggi, jumlah sumber daya manusia yang diperlukan semakin besar serta tuntutan untuk memiliki karyawan yang berkompetensi dibidang pekerjaannya. Maka daripada itu dalam pertumbuhan tersebut diperlukan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia yang harus ditata kelola agar kegiatan perusahaan dapat berjalan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu dengan penelitian ini peneliti mengusulkan untuk membangun sebuah perangkat organisasi yang menangani Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Diginet Media, yaitu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media, Yogyakarta.

## Metode Penelitian

Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan adalah Analisa Dan Desain Sistem Berorientasi Obyek dengan alat pengembangan sistem menggunakan *Unified Modeling Language* (UML). Perangkat Lunak yang digunakan adalah Bahasa Pemrograman PHP, Sistem Pengolah Basis Data dengan MySQL yang semuanya telah menjadi satu paket di XAMPP versi 1.7.2 for Windows. Hardware yang digunakan adalah Notebook / PC dengan spesifikasi yang cukup untuk menjalankan perangkat lunak tersebut diatas.

Bahan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Profil PT. Diginet Media, Yogyakarta.
2. Proses Bisnis Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Diginet Media, Yogyakarta.
3. Perangkat Lunak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) di PT. Diginet Media, Yogyakarta yang merupakan hasil rancang bangun Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.
4. Perangkat Lunak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) yang sudah beredar.

Jalan penelitian adalah sebagai berikut.

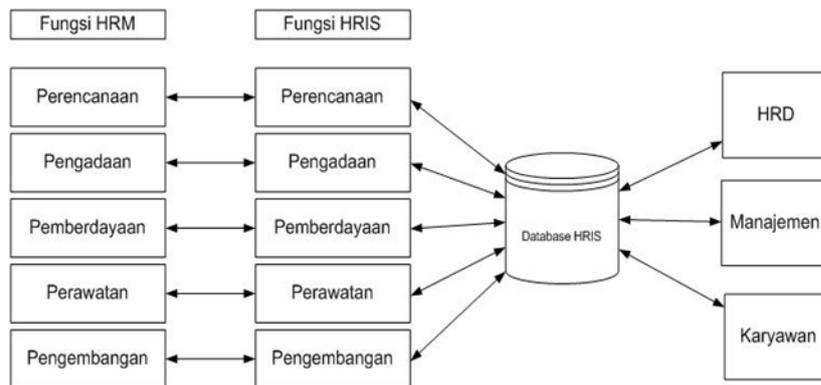
1. Pendokumentasian Proses Bisnis pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) oleh unit HRD di PT. Diginet Media, Yogyakarta, operasional dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM). Kegiatan yang dilakukan adalah dengan megumpulkan data, informasi dan dokumen-dokumen perusahaan yang mendukung penelitian. Adapun Proses Bisnis pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) oleh unit HRD di PT. Diginet Media, Yogyakarta diperlihatkan pada Gambar 1.



**Gambar 1 Framework HRM PT. Dignet Media**

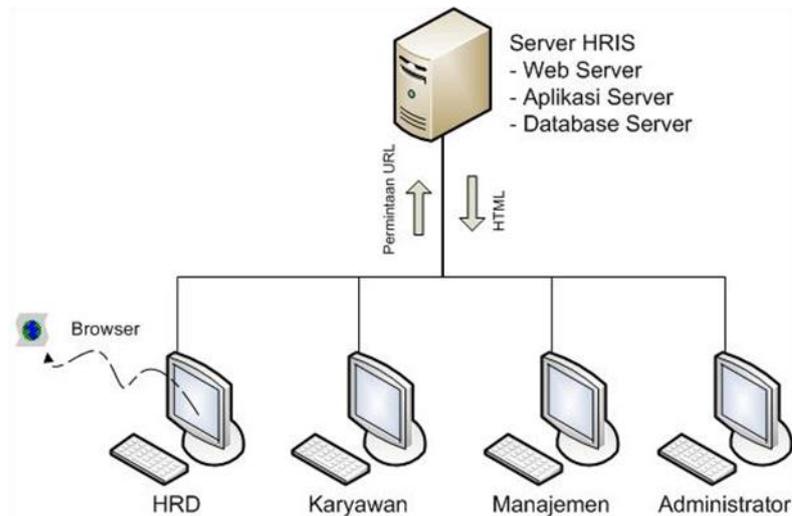
2. Analisa PIECES, kegiatan yang dilakukan adalah mengidentifikasi masalah kinerja, informasi, ekonomi, keamanan aplikasi, efisiensi dan pelayanan sistem yang ada.
3. Analisa Kelayakan Sistem, kegiatan yang dilakukan adalah melakukan analisa kelayakan pembangunan sistem yaitu analisa kelayakan pengguna, analisa kelayakan teknis dan kelayakan operasi.
4. Analisa Kebutuhan Sistem, kegiatan yang dilakukan adalah melakukan analisa kebutuhan sistem untuk mengetahui kebutuhan fungsional dan non fungsional dari sistem yang dibangun.
5. Perancangan Sistem, kegiatan yang dilakukan adalah membuat desain sistem yang dibangun.
6. Pembuatan Perangkat Lunak, kegiatan yang dilakukan adalah membuat perangkat lunak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Dignet Media, Yogyakarta.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Dignet Media, Yogyakarta diperlihatkan dengan Gambar 2.



**Gambar 2 Framework HRIS PT. Dignet Media**

Adapun arsitektur fisik Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Dignet Media, Yogyakarta, diperlihatkan dengan Gambar 3.



**Gambar 3 Arsitektur HRIS PT. Diginet Media**

7. Testing Perangkat Lunak, kegiatan yang dilakukan adalah menguji perangkat lunak agar bebas dari kesalahan / bugs.
8. Implementasi Sistem, kegiatan yang dilakukan adalah meletakkan sistem pada tempatnya, menguji sistem dan pelatihan penggunaan sistem. Tujuan dari Implementasi Sistem adalah mendapatkan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Diginet Media, Yogyakarta berada pada tempatnya dan siap untuk beroperasi.
9. Pengujian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Diginet Media, Yogyakarta dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penerimaan dan penggunaan sistem oleh pengguna serta mengetahui apakah hasil rancang bangun Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Diginet Media, Yogyakarta sudah dapat membantu manajemen dalam mengelola dan mengambil kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Diginet Media, Yogyakarta. Adapun cara pengujian sistem adalah sebagai berikut :
  - 1) Membuat rencana pengujian sistem.
  - 2) Bahan pengujian adalah sebagai berikut.
    - a. Data SDM PT. Diginet Media, Yogyakarta.
    - b. *Test Case* pengujian sistem.
  - 3) Melakukan pengujian dengan mengamati pengguna dan mendapatkan tanggapan dari pengguna serta memasukkan data yang berkaitan dengan SDM.
  - 4) Mengumpulkan data pengujian dan melakukan olah data pengujian sistem.
  - 5) Mendapatkan kesimpulan hasil pengujian sistem.
10. Studi Literatur, Pendokumentasian dan Pelaporan Kegiatan Penelitian, kegiatan yang dilakukan adalah studi literature untuk mendapatkan referensi dan dasar teori penelitian, dan

mengumpulkan data dan informasi dari setiap kegiatan penelitian yang dilakukan dan melakukan pengolahan data untuk mendapatkan kesimpulan.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia di PT. Diginet Media ini dikelola oleh divisi HRD. Bagian lain di PT. Diginet Media yang terlibat dalam pengelolaan SDM antara lain Divisi Keuangan, Direktur / Manajemen dan Staf (Karyawan), seperti diperlihatkan dengan Tabel 1.

Analisa PISCES untuk Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media dari sisi kinerja, keluaran, biaya, pengaturan, efisiensi dan pelayanan didapat bahwa dengan adanya pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media maka:

- i. diharapkan akan membantu pelaksanaan pekerjaan di unit HRD dalam mengelola SDM sehingga lebih mudah dan sederhana,
- ii. diharapkan akan membantu dalam penyediaan informasi yaitu berupa laporan atau dokumen mengenai SDM yang dibutuhkan oleh manajemen dari kegiatan unit HRD dalam mengelola SDM di PT. Diginet Media setiap saat atau setiap periode,
- iii. biaya untuk pengadaan hardware dan personil bisa saja tidak ada karena perangkat yang digunakan tidak memerlukan spesifikasi khusus sehingga dimungkinkan untuk menggunakan perangkat yang ada tetapi aspek biaya dari pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Diginet Media yang mungkin adalah biaya operasional Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Diginet Media,
- iv. dapat meningkatkan kinerja sistem dengan mencegah atau mendeteksi kesalahan sistem, dan menjamin keamanan data dan informasi,
- v. dapat memberikan keluaran yang bermanfaat dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan membantu pengambilan kebijakan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Diginet Media dengan sumber daya yang telah dimiliki,
- vi. dapat memberikan pelayanan penyediaan informasi dengan baik mengenai kegiatan pengelolaan SDM.

**Tabel 1 Fungsi MSDM PT. Diginet Media**

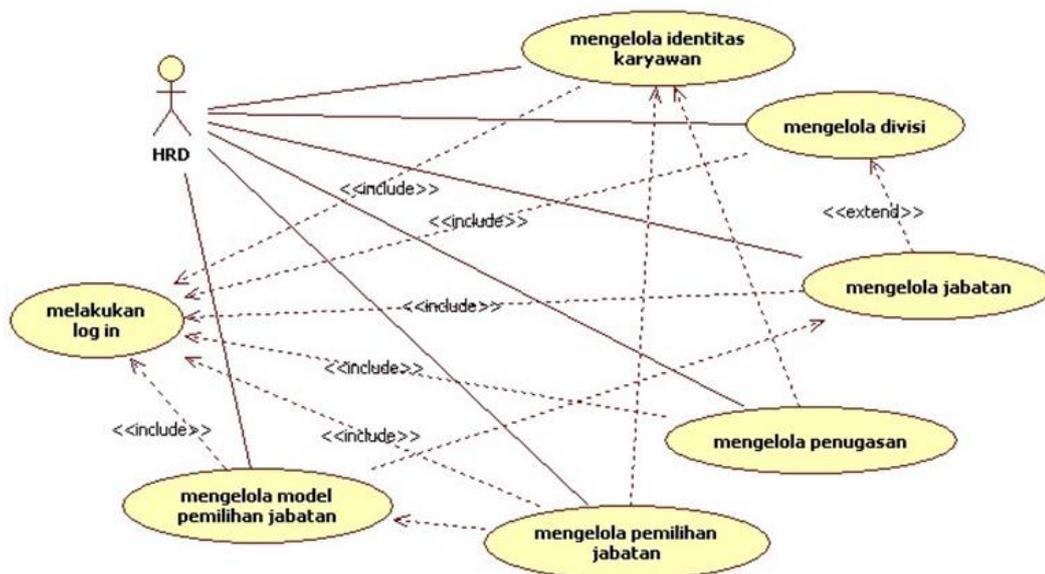
<b>Fungsi MSDM</b>	<b>Kegiatan MSDM</b>	<b>Keterlibatan</b>
Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peninjauan kebutuhan karyawan dan beban kerja perusahaan,</li> <li>- pembuatan divisi</li> <li>- penentuan jabatan</li> <li>- membuat penjelasan pekerjaan</li> <li>- menentukan banyak pejabat dalam suatu jabatan,</li> <li>- menentukan kriteria memilih karyawan untuk suatu jabatan</li> <li>- menentukan penugasan-penugasan untuk suatu penyelesaian pekerjaan penyediaan jasa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direktur / Manajemen</li> <li>- HRD</li> </ul>

Pengadaan	- pemanggilan calon karyawan, - test pekerjaan calon karyawan - penerimaan karyawan - menentukan karyawan pada posisi suatu jabatan/seleksi jabatan.	- Direktur / Manajemen - HRD
Pemberdayaan	- penugasan untuk penyelesaian pekerjaan penyediaan jasa	- HRD - Staf / Karyawan
Pengembangan	- pelatihan - pendidikan - pemindahan posisi jabatan karyawan	- HRD - Staf / Karyawan
Perawatan	- pemberian gaji - penilaian kinerja - pemberian tunjangan - pemberhentian karyawan	- Keuangan - HRD - Staf / Karyawan

Kebutuhan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media di dapat dari analisa kebutuhan yang meliputi kebutuhan fungsional dan non fungsional Kebutuhan fungsional Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media berisikan proses-proses yang dapat dilakukan dan disediakan oleh sistem bagi pengguna. Kebutuhan non fungsional Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media berisikan properti perilaku yang dimiliki sistem, antara lain mengenai pengenalan produk, operasional, keamanan dan perawatan.

Analisa kelayakan pembangunan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT Diginet Media secara pengguna, teknis dan operasi adalah layak.

Hasil analisa dan perancangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media didapatkan dokumentasi analisa (analisa PIECES dan analisa kelayakan), dokumentasi spesifikasi kebutuhan fungsional dan non fungsional, dokumentasi rancangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media, Yogyakarta yang dijabarkan dengan UML (*Unified Modeling Language*).



Gambar 4 Use Case HRD

Pembuatan perangkat lunak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media, Yogyakarta menghasilkan perangkat lunak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media yang dapat bekerja dan sesuai dengan perancangan yang telah dibuat sebelumnya.

Tabel 2 Fungsi MSDM Yang Dikembangkan Di Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media

Fungsi MSDM	Kegiatan MSDM	Kegiatan SISDM
Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peninjauan kebutuhan karyawan dan beban kerja perusahaan,</li> <li>- pembuatan divisi</li> <li>- penentuan jabatan</li> <li>- membuat penjelasan pekerjaan</li> <li>- menentukan banyak pejabat dalam suatu jabatan,</li> <li>- menentukan kriteria memilih karyawan untuk suatu jabatan</li> <li>- menentukan penugasan-penugasan karyawan untuk suatu penyelesaian pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mencatat divisi</li> <li>- mencatat formasi jabatan dan deskripsi tugas jabatan;</li> <li>- membuat model pemilihan jabatan meliputi kriteria dan pembobotan seleksi pejabat</li> </ul>
Pengadaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pemanggilan calon karyawan,</li> <li>- test pekerjaan calon karyawan</li> <li>- penerimaan karyawan</li> <li>- menentukan karyawan pada posisi suatu jabatan/seleksi jabatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mencatat data karyawan;</li> <li>- menyeleksi calon pejabat dan memilih pejabat.</li> </ul>



Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Diginet Media ini dapat membantu dalam mengambil keputusan untuk pemilihan jabatan. Pemilihan jabatan ini menggunakan model perhitungan aritmatik dengan formula sebagai berikut:

$$H = \frac{\sum(B \times K)}{\sum B}$$

dengan :

H = Hasil Nilai Pemilihan Jabatan;

B = Bobot Kriteria;

K = Nilai Kriteria;

Berikut adalah studi kasus pemilihan jabatan Kepala Divisi Supporting. Pada studi kasus pemilihan jabatan Kepala Supporting, Manajemen PT. Diginet Media dan HRD akan membuat model pemilihan jabatan. Model pemilihan jabatan Kepala Supporting yang dibuat berdasarkan keputusan Manajemen dan HRD ini adalah sebagai berikut :

Divisi : Supporting

Jabatan : Kepala

Kriteria Dan Nilai Kriteria Pemilihan Jabatan :

1. Kriteria : Kepemimpinan

Bobot : 80

Nilai Kriteria	Nilai Angka
Baik	100
Cukup	75
Kurang	25

2. Kriteria : Loyalitas

Bobot : 70

Nilai Kriteria	Nilai Angka
Baik	100
Cukup	75
Kurang	25

3. Kriteria : Pengetahuan Teknis

Bobot : 60

Nilai Kriteria	Nilai Angka
Baik	100
Cukup	80
Kurang	50

4. Kriteria : Kepribadian

Bobot : 70

Nilai Kriteria	Nilai Angka
Baik	100
Cukup	70
Kurang	30

Manajemen dan HRD kemudian memilih beberapa karyawan untuk dilakukan penilaian. Karyawan yang diusulkan Manajemen dan HRD untuk dilakukan penilaian yaitu ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3 Karyawan Yang Diusulkan Untuk Pemilihan Jabatan**

No.	Nama Karyawan	NIK
1.	Heri Kiswanto	0687 1206 007
2.	Darwanto	0891 0510 028
3.	Ari Susanto	0192 0810 035
4.	Endra Ade Winata	1291 0810 036

Manajemen dan HRD kemudian memasukkan penilaian untuk pemilihan jabatan Kepala Supporting, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4 Penilaian Karyawan**

No	Nama Karyawan	NIK	Penilaian Jabatan			
			Kepemimpinan	Loyalitas	Pengetahuan Teknis	Kepribadian
1.	Heri Kiswanto	0687 1206 007	Baik	Baik	Kurang	Baik
2.	Darwanto	0891 0510 028	Baik	Baik	Kurang	Cukup
3.	Ari Susanto	0192 0810 035	Cukup	Baik	Baik	Baik
4.	Endra Ade Winata	1291 0810 036	Cukup	Baik	Cukup	Baik

Penilaian tersebut diatas selanjutnya untuk kriteria penilaian jabatan dan nama nilai kriteria di ubah menjadi angka sesuai model pemilihan jabatan sehingga menjadi seperti ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5 Mengubah Penilaian Karyawan Menjadi Nilai Angka**

No	Nama Karyawan	NIK	Penilaian Jabatan			
			80	70	60	70
1.	Heri Kiswanto	0687 1206 007	100	100	50	100
2.	Darwanto	0891 0510 028	100	100	50	70
3.	Ari Susanto	0192 0810 035	75	100	100	100
4.	Endra Ade Winata	1291 0810 036	75	100	80	100

Perhitungan masing-masing karyawan pada pemilihan jabatan Kepala Supporting adalah sebagai berikut :

1. Heri Kiswanto

$$\text{Hasil Nilai} = \frac{(80 \times 100) + (70 \times 100) + (60 \times 50) + (70 \times 100)}{80+70+60+70}$$

$$\text{Hasil Nilai} = 89.28571$$

2. Darwanto

$$\text{Hasil Nilai} = \frac{(80 \times 100) + (70 \times 100) + (60 \times 50) + (70 \times 70)}{80+70+60+70}$$

$$\text{Hasil Nilai} = 81.78571$$

3. Ari Susanto

$$\text{Hasil Nilai} = \frac{(80 \times 75) + (70 \times 100) + (60 \times 100) + (70 \times 100)}{80+70+60+70}$$

$$\text{Hasil Nilai} = 92.85714$$

4. Endra Ade Winata

$$\text{Hasil Nilai} = \frac{(80 \times 75) + (70 \times 100) + (60 \times 80) + (70 \times 100)}{80+70+60+70}$$

$$\text{Hasil Nilai} = 88.57143$$

Selanjutnya akan didapat hasil pemilihan jabatan seperti ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6 Hasil Penilaian Karyawan**

No	Nama Karyawan	NIK	Hasil Penilaian
1.	Heri Kiswanto	0687 1206 007	89.28571
2.	Darwanto	0891 0510 028	81.78571
3.	Ari Susanto	0192 0810 035	92.85714
4.	Endra Ade Winata	1291 0810 036	88.57143

Dari studi kasus pemilihan jabatan untuk Ketua Supporting hasil yang diperoleh dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Dinet Media ditunjukkan pada Gambar 6.

Dari hasil penilaian tersebut didapat Ari Susanto memiliki nilai tertinggi, maka Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Dinet Media merekomendasikan bahwa Ari Susanto dipilih untuk jabatan Ketua Supporting. Selanjutnya Manajemen akan mempertimbangkan Ari Susanto untuk diterima atau mencari alternatif yang lain.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Dinet Media ini menyajikan informasi yang digunakan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan. Informasi yang disajikan untuk membantu keputusan manajemen antara lain adalah:

1. Informasi karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan dan informasi penugasan kerja karyawan yang menjelaskan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan.
2. Informasi divisi dan jabatan yang menggambarkan struktur organisasi perusahaan.
3. Informasi model pemilihan jabatan yang terdiri dari kriteria dan nilai kriteria seleksi suatu jabatan.
4. Informasi pemilihan jabatan yang membantu dalam memilih pejabat yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang diinginkan atau model pemilihan jabatan yang ditentukan.

<b>Hasil Pemilihan Jabatan</b>										
Model Pemilihan : Pemilihan Kepala Supporting										
Jabatan : Kepala Divisi Supporting										
Divisi : Supporting										
No	NIK	Nama	Kriteria	Bobot	Nilai Kriteria	Nilai	Hasil Kali	Jum Hasil Kali	Jumlah Bobot	Score
1	0687 1206 007	Heri Kiswanto	Kepemimpinan	80	Baik	100	8000	25000	280	89.2857142857
2	0687 1206 007	Heri Kiswanto	Loyalitas	70	Baik	100	7000	25000	280	89.2857142857
3	0687 1206 007	Heri Kiswanto	Pengetahuan Teknis	60	Kurang	50	3000	25000	280	89.2857142857
4	0687 1206 007	Heri Kiswanto	Kepribadian	70	Baik	100	7000	25000	280	89.2857142857
5	08910510 028	Darwanto	Kepemimpinan	80	Baik	100	8000	22900	280	81.7857142857
6	08910510 028	Darwanto	Loyalitas	70	Baik	100	7000	22900	280	81.7857142857
7	08910510 028	Darwanto	Pengetahuan Teknis	60	Kurang	50	3000	22900	280	81.7857142857
8	08910510 028	Darwanto	Kepribadian	70	Cukup	70	4900	22900	280	81.7857142857
9	0192 0810 035	Ari Susanto	Kepemimpinan	80	Cukup	75	6000	26000	280	92.8571428571
10	0192 0810 035	Ari Susanto	Loyalitas	70	Baik	100	7000	26000	280	92.8571428571
11	0192 0810 035	Ari Susanto	Pengetahuan Teknis	60	Baik	100	6000	26000	280	92.8571428571
12	0192 0810 035	Ari Susanto	Kepribadian	70	Baik	100	7000	26000	280	92.8571428571
13	1291 0810 036	Endra Ade Winata	Kepemimpinan	80	Cukup	75	6000	24800	280	88.5714285714
14	1291 0810 036	Endra Ade Winata	Loyalitas	70	Baik	100	7000	24800	280	88.5714285714
15	1291 0810 036	Endra Ade Winata	Pengetahuan Teknis	60	Cukup	80	4800	24800	280	88.5714285714
16	1291 0810 036	Endra Ade Winata	Kepribadian	70	Baik	100	7000	24800	280	88.5714285714
<b>Peringkat</b>										
No	NIK	Nama Karyawan	Score							
1	0192 0810 035	Ari Susanto	92.857							
2	0687 1206 007	Heri Kiswanto	89.286							
3	1291 0810 036	Endra Ade Winata	88.571							
4	08910510 028	Darwanto	81.786							
<b>Karyawan Memiliki Score Tertinggi :</b>										
<b>NIK : 0192 0810 035</b>										
<b>Nama : Ari Susanto</b>										
<b>Score : 92.857</b>										

Gambar 6 Hasil Pemilihan Jabatan

Fungsi Sumber Daya Manusia yang ada di Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT Diginet Media antara lain:

1. Perencanaan yang ditunjukkan dengan modul Divisi dan Jabatan. Modul divisi mencatat dan menginformasikan struktur organisasi / unit / bagian kerja di perusahaan. Modul jabatan mencatat dan menginformasikan jabatan-jabatan dan peluang karir di perusahaan. Modul Model Pemilihan Jabatan yang digunakan untuk membuat model seleksi pemilihan jabatan, pada model ini mengatur kriteria dan nilai kriteria yang dipenuhi oleh karyawan untuk menempati posisi jabatan.

2. Pengadaan yang ditunjukkan dengan modul karyawan dan pemilihan jabatan. Modul Karyawan mencatat dan menginformasikan data identitas karyawan, data riwayat pekerjaan dan jabatan, data riwayat pendidikan, data riwayat keahlian, data riwayat pengalaman organisasi, data keluarga. Modul pemilihan jabatan mencatat dan memproses pemilihan jabatan berikut penilaian pemilihan jabatan dan menginformasikan hasil pemilihan jabatan.
3. Pemberdayaan yang ditunjukkan dengan modul penugasan. Modul penugasan ini mencatat dan menginformasikan penugasan-penugasan yang dilakukan oleh karyawan.
4. Pengembangan yang ditunjukkan dengan modul pendidikan, pelatihan dan pekerjaan / jabatan di perusahaan. Modul pendidikan mencatat dan menginformasikan pendidikan yang telah dijalani dan sedang dijalani oleh karyawan. Modul pekerjaan dan jabatan mencatat dan menginformasikan riwayat posisi jabatan di perusahaan.
5. Perawatan yang ditunjukkan dengan proses pencatatan status karyawan dan proses penambahan dan perubahan data riwayat dan referensi karyawan. Proses pencatatan status karyawan mencatat informasi karyawan sebagai karyawan atau sudah berhenti / pensiun. Proses penambahan dan perubahan data riwayat dan referensi karyawan adalah mencatat menambah atau merubah data riwayat pekerjaan dan jabatan, data riwayat pendidikan, data riwayat keahlian, data riwayat pengalaman organisasi, data keluarga

Hasil implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Di PT. Dignet Media ini mendapatkan tanggapan baik dari pengguna dan dapat membantu kegiatan pengguna yaitu Manajemen, HRD dan karyawan dalam kegiatan operasional dan mendapatkan informasi guna mengambil keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di lingkungan PT. Dignet Media yaitu pada proses pemilihan jabatan. Pengujian sistem dengan menggunakan *test case* (kasus uji) menunjukkan implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Di PT. Dignet Media telah sesuai dengan hasil analisa dan perancangan di tahap sebelumnya.

## **Kesimpulan Dan Saran**

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia PT. Dignet Media dapat membatu unit pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melakukan aktifitasnya dan membantu manajemen PT. Dignet Media, Yogyakarta dalam mengambil putusan atau kebijakan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil penelitian ini dapat dijadikan saran bagi PT. Dignet Media untuk penanganan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi pertumbuhan perusahaan.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah alat organisasi perusahaan / instansi dalam mengelola Sumber Daya Manusia di lingkungan perusahaan / instansi. Sumber Daya Manusia memiliki fungsi yang cukup luas, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya lebih mengutamakan tujuan pembangunan sistem untuk memenuhi beberapa fungsi Sumber Daya

Manusia yang akan dituju bagi perusahaan / instansi tersebut. Pengembangan Sistem Sumber Daya Manusia dengan menggunakan semua fungsi Sumber Daya Manusia akan memerlukan waktu lama dan tenaga yang besar.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan implementasi dari strategi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia sebaiknya memahami strategi perusahaan khususnya pada pengembangan pengelolaan Sumber Daya Manusia di perusahaan / instansi tersebut.

## Daftar Pustaka

- [1] A. Mishra, I. Akman, Information Technology in Human Resource Management: An Empirical Assessment, <http://www.atilim.edu.tr/~amishra/HRM.pdf>, 2011.
- [2] A. Nugroho, Analisa dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metologi Berorientasi Objek, Informatika, Bandung, 2006, p. 4.
- [3] A.F. Hanif, Analisa & Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan & Organisasi Modern, Andi Offset, Yogyakarta, 2007, p. 43.
- [4] B. Becker, B. Gerhart, The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects, [http://smestorage.com/files/be6536f6cc73b369f45e3dcca416dda8.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm2a1qU1MsRbWdgrZXxoA1FWL\\_gdDA&oi=scholar&ei=jCFUT8G3FYynrAfN-JjTDQ&ved=0CBcQgAMoATAA](http://smestorage.com/files/be6536f6cc73b369f45e3dcca416dda8.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm2a1qU1MsRbWdgrZXxoA1FWL_gdDA&oi=scholar&ei=jCFUT8G3FYynrAfN-JjTDQ&ved=0CBcQgAMoATAA), 2010
- [5] F. Ferdy, I.S. Kodrat, I.R. Rizal, Perancangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Rsk “Ngesti Waluyo“ Berbasis Web. <http://eprints.undip.ac.id/25770/>, 2011.
- [6] F.M. Aruan, Rancang Bangun Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Berorientasi Objek (Studi Kasus : STIKOMP Surabaya), <http://digilib.stikom.edu/detil.php?id=801> , 2010
- [7] G. Desseler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1997, p. 5.
- [8] H. Bambang, Rekayasa Sistem Berorientasi Objek. Informatika, Bandung, 2004, p.79.
- [9] H. S. Husni, I G. M. Karmawan, A. Haris, Evaluasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada PT. XYZ, <http://journal.uui.ac.id/index.php/Snati/article/view/1898/1675>, 2010
- [10] I.A. Swastika, Memahami Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/12308327332.pdf>, 2008
- [11] Jogiyanto, Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis, Andi Offset, Yogyakarta, 2005, p. 1.
- [12] Jr.R. Mcleod, Sistem Informasi Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I., PT. Prenhallindo, Jakarta, 2001, p. 3.
- [13] Jr.R. Mcleod, Sistem Informasi Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid II., PT. Prenhallindo, Jakarta, 2001, p.276.
- [14] Kusri, Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Andi Offset, Yogyakarta, 2007, p. 25.
- [15] L. Jianfeng, W. Y. Z. Hongyan, Research On Chinese Small And Medium-Sized Businesses' Human Resource Management, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877705811024854>, 2011

- [16] M. Hirvonen, Planning And Implementation Of Hris To Support Change Management, <http://publications.theseus.fi/handle/10024/38681?show=full>, 2011
- [17] M.T.E. Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Grasindo, Jakarta, 2007, p. 2.
- [18] Marimin, T. Hendri, P. Haryo, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 1, Grasindo, Jakarta, 2006, p. 79.
- [19] N. A. Nalband, Human Resource Management Practices In Refrigeration And Air Conditioning Industry In India, [www.ijest.info/docs/IJEST10-02-11-062.pdf](http://www.ijest.info/docs/IJEST10-02-11-062.pdf), 2010
- [20] O. Barut, O. Dogerlioglu, Human Resources Information Systems: A Sociotechnical Perspective, <http://docsdrive.com/pdfs/ansinet/itj/2010/877-888.pdf>, 2010
- [21] O. Václav, P. Antonín, J. Petra, Processes, Performance Drivers and ICT Tools in Human Resources Management, [www.cjournal.cz/files/58.pdf](http://www.cjournal.cz/files/58.pdf), 2011
- [22] S. Mohapatra, A. Patnaik, Sustainability In Hris Implementation Through Effective Project Management, <http://inderscience.metapress.com/content/r0615w11gr151163>, 2011
- [23] W. R. S. Freitas, Best Practices of Human Resource Management at Brazil's Top Universities: Case Studies, [www.eurojournals.com/EJSR\\_48\\_4\\_15.pdf](http://www.eurojournals.com/EJSR_48_4_15.pdf), 2011
- [24] Y. S. Sun, C. J. Nam, The Effects of Human Resource Development on Operational and Financial Performance of Manufacturing Companies: A Large-Scale, Longitudinal Analysis, <http://escholarship.ucop.edu/uc/item/5xz8p7bk>, 2011
- [25] Y.M. Yusoff, T. Ramayah, H. Ibrahim, E-HRM: A Proposed Model Based On Technology Acceptance, <http://academicjournals.org/ajbm/PDF/pdf2010/18Oct/Yusoff%20et%20al.pdf>, 2011.