

APLIKASI HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) UNTUK MONITORING PRESTASI KERJA PEGAWAI YAYASAN PERMATA SARI

Diah Aryani, Haris, Yasinta Addaafi'ah

Sistem Komputer, STMIK Raharja
^{2,3}, Teknik Informatika, AMIK Raharja Informatika
Email: diah.aryani@raharja.info, haris@raharja.info, yasinta@raharja.info

Human Resource Management (HRM) merupakan sebuah sistem informasi yang menangani permasalahan – permasalahan yang berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah organisasi. Yayasan Permata Sari yang bergerak dalam bidang pendidikan dengan 14 cabang yang terdiri atas kantor dan sekolah dari tingkat PAUD hingga SMA. Dengan banyaknya cabang ini diperlukan sebuah sistem pengelolaan sumber daya yang mampu memberikan informasi pegawai secara cepat dan akurat untuk memudahkan pimpinan dalam melakukan monitoring prestasi kerja pegawainya. Sebelumnya sistem manajemen pegawai yang telah diterapkan hanya mampu melakukan manajemen pegawai antar perusahaan dalam bentuk *web* tanpa adanya layanan penilaian langsung terhadap kinerja pegawai sehingga manajemen masih harus melakukan penilaian kinerja pegawai secara terpisah dari sistem. Kemudian dikembangkanlah HRM menjadi sebuah sistem yang dapat berperan sebagai sistem yang dapat memonitoring prestasi kerja pegawainya sehingga memudahkan masing-masing pimpinan divisi untuk memonitoring kinerja anggota divisinya yang berguna untuk mengetahui kualitas kegiatan para pegawai secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan pegawai yang menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dan perancangan aplikasi dengan menggunakan *Unified Modeling Language* serta menganalisa dengan metode SWOT. Dengan HRM memberikan kemudahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya di Yayasan Permata Sari dalam memonitoring prestasi kerja pegawainya serta memberikan kemudahan dalam pemberian reward kepada pegawai berprestasi.

Kata kunci: *Human Resource Management, web, Unified Modeling Language, reward*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam perusahaan, saat ini SDM bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas dalam suatu organisasi sehingga dibutuhkan suatu pengaturan SDM dengan baik karena SDM merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi. Pada yayasan Permata Sari dengan jumlah pegawai yang banyak terdiri dari 14 cabang yang terdiri atas kantor dan sekolah mulai dari tingkat PAUD hingga SMA dan tersebar di beberapa daerah. Dengan banyaknya cabang ini maka diperlukan sebuah sistem yang mampu memberikan informasi dan data kepegawaian secara cepat dan akurat. Manajemen yang dimaksud di atas adalah manajemen tenaga kerja pada tiap-tiap

cabangnya untuk memonitoring prestasi kerja para pegawainya yang ada disemua cabang.

Pengelolaan Data yang belum maksimal menimbulkan permasalahan seperti sulitnya menentukan prestasi kerja dari para pegawai yang bisa dijadikan sebagai bahan informasi untuk pengambilan keputusan dalam menentukan kinerja terbaik pegawai untuk masing masing cabang, sebelumnya sistem manajemen pegawai yang telah diterapkan hanya mampu melakukan manajemen pegawai antar perusahaan dalam bentuk *web* tanpa adanya layanan penilaian langsung terhadap kinerja pegawai sehingga manajemen masih harus melakukan penilaian kinerja pegawai secara terpisah dari sistem.

Untuk memkasimalkan sistem yang sudah digunakan kemudian dirancanglah sebuah *Human Resource Information System* (HRIS) dengan memanfaatkan data-data pegawai untuk diolah menjadi sebuah

informasi kepegawaian berkaitan dengan prestasi kerja pegawai merupakan bentuk pemanfaatan sistem agar lebih maksimal.

Penghargaan terhadap karyawan tidak hanya terbatas pada pemberian gaji dan bonus, tetapi juga dalam bentuk promosi jabatan dan *reward*. Reward diberikan kepada pegawai yang dirasa berhak dari segi kualitas kinerjanya prestasi. Selain untuk memberi penghargaan kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik, juga untuk memacu pegawai lainnya agar bekerja lebih baik.

Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan pihak manajemen dapat melakukan penilaian kerja secara objektif, yaitu dengan melakukan rekapitulasi absensi untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan kenaikan jabatan.

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini maka dapat diterapkan untuk melakukan HRM yang dimana menghasilkan suatu aplikasi HRM menjadi lebih memudahkan, efektif dan efisien dengan menggunakan teknologi.

Dengan Aplikasi *Human Resource Management* (HRM) memberikan kemudahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya di Yayasan Permata Sari dalam memonitoring prestasi kerja pegawainya serta memberikan kemudahan dalam pemberian reward kepada pegawai berprestasi. Pimpinan pun dapat melakukan penilaian kerja secara objektif, yaitu dengan melakukan rekapitulasi absensi, kedisiplinan dan prestasi masing masing pegawai untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan kenaikan jabatan.

Human Resource Management (HRM)

“HRM adalah sebuah pendekatan strategi untuk mengelola hubungan kerja yang menekankan bahwa meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif, hal ini dicapai melalui serangkaian khas dari kebijakan kepegawaian yang terintegrasi, program dan praktek.” (Bratton and Gold, 2007).

Fungsi HRM di organisasi telah memperoleh peningkatan penekanan strategis dan pentingnya penyelarasan manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis yang telah diakui. Agar strategi bisnis serta tujuan organisasi dapat tercapai perlu didukung dengan SDM yang mendukung dan perlu

adanya penyelarasan antara manajemen SDM dengan strategi bisnis. Teknologi dan manajemen SDM memiliki berbagai pengaruh yang luas satu sama lain, dan profesional SDM harus mampu mengadopsi teknologi yang memungkinkan rekayasa ulang dari fungsi Sumber Daya, bersiaplah untuk mendukung perubahan organisasi dan kerja desain yang disebabkan oleh teknologi, dan dapat mendukung iklim manajerial yang tepat untuk inovatif dan organisasi berbasis pengetahuan.

Aplikasi HRM ini memberikan layanan berupa informasi manajemen semua pegawai dan informasi laporan dan analisa karyawan sehingga Aplikasi HRM dapat memberikan layanan pada suatu organisasi berupa: daftar kehadiran, kenaikan gaji dan riwayatnya, tingkat penggajian dan jabatan, rencana pengembangan kinerja karyawan, penerimaan pelatihan, tindakan kedisiplinan dan informasi personal karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Terdapat dua metode yang digunakan dalam pelaksanaan perancangan dan pengembangan aplikasi HRM yaitu sebagai berikut:

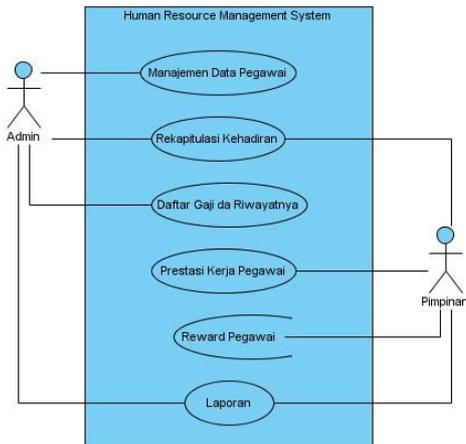
1. Metode pengumpulan data, terdiri dari :
 - a. Melakukan wawancara langsung terhadap pihak IT Division yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dihadapi agar dapat dipelajari lebih lanjut dan sistem yang dibuat memenuhi permintaan perusahaan
 - b. Observasi yaitu melakukan pengamatan terhadap sistem yang sedang berjalan dan menganalisis kekurangan serta permasalahan yang ada.
2. Metode Perancangan sistem yang diusulkan adalah *Unified Modeling Language*

Menurut Rosa dan Shalahudding (2013:13) “ *Unified Modelling Language* adalah salah satu standar bahasa yang banyak digunakan di dunia industri untuk mendefinisikan *requirement*, membuat analisa dan desain, serta menggambarkan arsitektur dalam pemrograman berorientasi objek”

3. PEMBAHASAN

1 Perancangan Sistem

Berdasarkan masalah di atas maka analisa sistem melalui Use Case diagram dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Usecase diagram sistem

Berdasarkan Usecase Diagram di atas, terdapat:

- 1.1 Sistem yang mencakup semua kegiatan yang berjalan,
- 2.2 Actor, yaitu admin dan Pimpinan Yayasan, dan
- 3.6 Usecase yang dilakukan oleh Actor.

Usecase atau kebiasaan yang terdapat dalam sistem tersebut yaitu manajemen data sekolah, manajemen data pegawai, rekapitulasi absensi, promosi jabatan, dan laporan.

Fungsi dari sistem ini yaitu memberikan rekomendasi kepada pimpinan perihal pegawai yang layak mendapatkan promosi jabatan. Dengan mengatur data pegawai dan data sekolah dengan baik, absensi yang dihasilkan akan lebih cepat dan akurat. Setelah itu rekapitulasi akan dibuat dan sistem akan memberikan rekomendasi, untuk kemudian bisa disetujui atau ditolak oleh pimpinan.

2. Analisa sistem

Perancangan aplikasi *Human Resource Management* ini menggunakan metode analisa SWOT, yaitu :

Tabel 1. Analisa SWOT

Strengths	Weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> • Knowledge Sharing antar cabang • Fasilitas IT yang memadai • Dukungan SDM (pimpinan) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sumber Dana yang terbatas • Keputusan seringkali terlambat diambil dikarenakan informasi yang kurang

Opportunities	Strength & Opportunities	(Weaknesses & Opportunities)
<ul style="list-style-type: none"> • Trend <i>Green Business</i> • Tersedianya SDM 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pertukaran SDM antar cabang. • Training dan pelatihan untuk sosialisasi <i>Green Business</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Penambahan dana untuk penyesuaian <i>Tren Go Green Business</i> • Implementasi aplikasi <i>Human Resource Management</i> untuk mendapatkan informasi yang lebih cepat dan akurat.
Threats	(Threats & Opportunities)	(Weaknesses & Threats)
<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya trend kebutuhan <i>Green System</i> • Tantangan era MEA 	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun budaya sharing competencies and skill 	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat SOP untuk implementasi aplikasi <i>Human Resource Management</i>

3. Implementasi Interface

a. Halaman Log in Admin

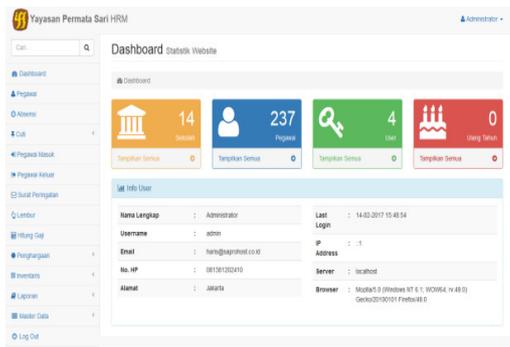
Halaman ini memungkinkan admin untuk melakukan Login dengan menginput nama dan password yang dimiliki. Admin adalah orang yang berhak melakukan akses terhadap sistem. Dengan sistem multi-user terbatas yaitu log in hanya bisa dilakukan oleh pihak HRD dan pimpinan.



Gambar 2. Halaman log in

b. Halaman Home

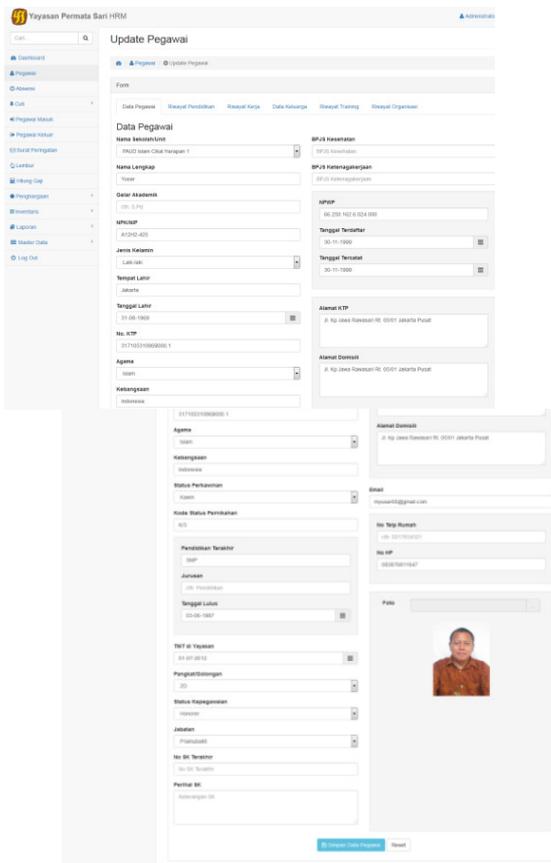
Halaman ini akan muncul setelah user melakukan log in yaitu berupa Dashboard, yang menampilkan statistik website secara keseluruhan.



Gambar 3. Dashboard admin

c. Form input pegawai

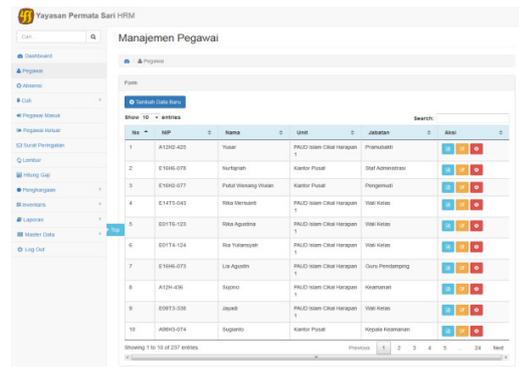
Penginputan data pegawai dilakukan sebagai langkah awal melakukan manajemen pegawai. Setelah mengisi data pegawai secara lengkap, proses manajemen dan pengambilan keputusan dapat diproses.



Gambar 4. Tampilan Form input data pegawai

d. Halaman Manajemen Sumber Daya Manusia

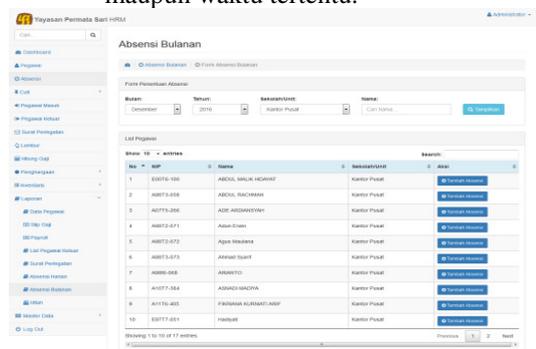
Pada halaman ini akan ditampilkan daftar pegawai yang datanya telah diinput. Manajemen pegawai dilakukan pada halaman ini.



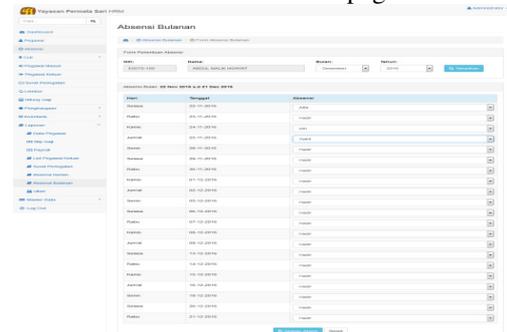
Gambar 5. Halaman manajemen pegawai

e. Rekapitulasi Absensi

Pada halaman rekapitulasi absensi ini, absensi dari seluruh pegawai dapat ditampilkan berdasarkan pegawai maupun waktu tertentu.



Gambar 6. Halaman absensi pegawai



Gambar 7. Halaman rekapitulasi absensi

Untuk mempertimbangkan promosi jabatan dapat ditentukan berdasarkan data-data pegawai berupa masa kerja dan absensi pegawai selama bekerja.

Implementasi *Human Resource Management* memberikan informasi kepada para pimpinan divisi di semua cabang untuk mendapatkan informasi prestasi kerja pegawai sehingga bisa memudahkan menentukan reward kepada pegawai Yayasan Permata Sari.

Pada Aplikasi HRM dapat dilakukan oleh admin setelah log in terlebih dahulu kemudian memasukkan data pegawai berdasarkan form 2. Pada proses pendukung keputusan admin akan menjalankan sistem agar melakukan sortir terhadap absensi karyawan dengan menggunakan absensi

sebagai *Key Performance Indicator*. Hasil yang keluar kemudian akan diajukan kepada pimpinan yayasan untuk disetujui atau ditolak.

4. CONCLUSION

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan Aplikasi *Human Resource Management* diperlukan untuk memberikan informasi yang cepat dan akurat mengenai karyawan kepada para pimpinan cabang dan pimpinan pusat.
2. Sistem penunjang keputusan dibutuhkan untuk memberikan masukan kepada pimpinan mengenai karyawan yang berhak atas pemberian reward atas prestasi kerja pegawainya. Dengan menggunakan absensi sebagai *Key Performance Indicator*, sistem memberikan informasi kelayakan promosi berdasarkan kualitas kehadiran, latar belakang pendidikan, lama bekerja dan histori pendapatan.

Daftar Pustaka

- Beulen, E. 2009. The Contribution of a Global Service Provider's Human Resources Information System (HRIS) to Staff Retention in Emerging Markets: Comparing Issues and Implications in Six Developing Countries. *Information Technology & People*, Volume 22, Nomer 3, Halaman 270–288. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Budiyanto, E. 2013. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia: Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jain, T. 2013. A Conceptual Study on HR in Special Reference to Information System (HRIS). *Journal of Management Value & Ethics*, Volume 3, Nomer 2, Halaman 51–59. Gwalior: Gwalior Management Academy
- Rosa, A.S., dan M. Shalahuddin. 2013. *Rekayasa perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika.