

## ANALISA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROSES REKRUTMEN, PROMOSI DAN DEMOSI PEGAWAI YAYASAN PENDIDIKAN DINIYAH PUTRI LAMPUNG (YPDPL)

Weni Yunisa Adriani\*<sup>1</sup>, Dwi Handoko<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung

### Article History:

Received: xxxx xx, 20xx  
Revised: xxxx xx, 20xx  
Accepted: xxxx xx, 20xx  
Published: xxxx xx, 20xx

**Keywords:** Sistem Informasi  
Manajemen, Sumber Daya  
Manusia, Pegawai

### \*Corresponding author:

[weniyunisaadriani@instidla.ac.id](mailto:weniyunisaadriani@instidla.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** Kondisi yang terjadi saat ini dalam proses rekrutmen, promosi dan demosi pegawai pada YPDPL masih dilakukan secara manual. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan kepada karyawan tersebut. Untuk memudahkan pihak organisasi dalam mengambil keputusan dan tindakan terhadap karyawan tersebut, maka diperlukan sebuah sistem yang dapat membuat rangkuman dari hasil kinerja karyawan dari sisi aktifitas, produktifitas, kedisiplinan serta jenjang karir. Perlu dilakukan analisa dalam sistem Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang lebih sering dikenal dengan Human Resource dan untuk metode analisa yang digunakan saat ini menggunakan tiga metode, observasi, studi pustaka dan analisa. Obyek yang digunakan dalam permasalahan ini adalah YPDPL. Target pencapaian dalam hal ini adalah untuk melakukan tindakan dan mengambil keputusan terhadap karyawan yang berprestasi atau yang tidak berprestasi dengan cepat dan tepat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah Mengetahui sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada proses rekrutmen, promosi serta demosi pegawai YPDPL.

## 1. Introduction

Media informasi merupakan suatu sistem informasi yang sangat banyak digunakan sekarang ini [1].

Teknologi informasi di era ini menempati peranan penting dalam kehidupan masyarakat [2]. Pada semua bidang kehidupan masyarakat, perkembangan sistem berkembang sangat baik. Dengan adanya perkembangan tersebut, semua informasi sudah dilakukan secara komputerisasi. Dalam perkembangan teknologi, sistem yang sebelumnya dilakukan manual saat ini sudah berubah menjadi sistem yang otomatis. Teknologi

informasi akan mengolah dan mendapatkan informasi secara cepat, tepat dan akurat[13]. Saat ini sudah menjadi kebutuhan bahwa sistem komputerisasi dapat memberi kemudahan dalam mencari informasi yang diinginkan, dan keamanan data pun lebih terjamin.

Dalam kondisi saat ini sangat kurang maksimal jika dalam melakukan pengolahan dan pencarian data seorang pegawai masih menggunakan sistem manual [3]. Sulitnya pengelolaan dan pencarian data seorang pegawai dikarenakan sistem yang ada di Yayasan Pendidikan Diniyyah Putri Lampung

---

(YPDPL) masih berupa dokumen word dan excel, sehingga waktu yang diperlukan lebih banyak. YPDPL membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu tinggi. Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus mampu mengelola dan menangani masalah yang berhubungan dengan bagian tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam proses penambahan/rekrutmen karyawan, dimulai dari pemasangan iklan untuk menjaring calon pegawai, interview hingga proses seleksi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusia yang dipekerjakan di dalam organisasi tersebut. Diluar sumber daya manusia yang ada, organisasi juga memerlukan adanya Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*System Human Resource/Human Resource Information System* [4]). Program atau bisa disebut dengan aplikasi yang mengelola dan melakukan pengolahan data manajemen SDM untuk mengambil atau menentukan keputusan yang akan dibuat dan biasa disebut dengan *Human Resources Information System* (HRIS, atau *Decision Support System* dengan menyediakan informasi sumber daya manusia yang dibutuhkan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Sistem Informasi Manajemen

Menurut [5] menyatakan bahwa sistem informasi manajemen sebagai metode formal menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada manajemen yang diperlukan untuk mempermudah proses pengambilan keputusan dan membuat organisasi dapat melakukan fungsi perencanaan, pengendalian, dan operasi secara efektif.

Sistem informasi manajemen adalah suatu prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya [6].

### 2.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan [7].

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsidan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya [8].

### 2.3 Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap / tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik Negara atau badan milik daerah [9].

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu [10].

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Metode Pengumpulan Data

Pada proses penulisan jurnal saat ini menggunakan 3 (tiga) tahapan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Metode observasi atau pengamatan dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada proses berjalannya suatu sistem. Tujuan dilakukannya observasi yaitu untuk mendeskripsikan *setting* yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dan makna kejadian dilihat dan diperkecstif mereka terlibat dalam kejadian yang diamati tersebut. Penulis melakukan pengamatan langsung ke YPDPL. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data guna memenuhi informasi untuk menganalisa dan membentuk pembuatan sistem baru.

b. Metode Analisa

Metode yang ketiga yaitu metode analisa. Setelah di analisa untuk proses manajemen sumber daya manusia yang sudah berjalan di YPDPL masih menggunakan metode manual sehingga besar kemungkinan terjadi kesalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia tersebut.

c. Implementasi

Pada penelitian ini sudah dilakukan perencanaan sistem yang akan diterapkan untuk proses Manajemen Sumber Daya Manusia di YPDPL dalam bentuk diagram Unified Modeling Language (UML)[12].

### 3.2 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah SDLC (*System Development Life Cycle*) atau Siklus Hidup Pengembangan Sistem dalam rekayasa perangkat lunak, adalah proses pembuatan dan perubahan sistem serta model dan metodologi yang digunakan untuk mengembangkan sistem-sistem tersebut. Konsep ini umumnya merujuk pada sistem komputer atau informasi. SDLC juga merupakan pola yang diambil untuk mengembangkan sistem perangkat lunak [11]. Tahapan-tahapan sebagai berikut : Perancangan, Analisis, Desain, Kode, Implementasi, Uji Coba dan Perawatan [12].

## 4. Hasil dan Pembahasan

Prosedur rekrutmen, wawancara, hingga seleksi karyawan atau pegawai baru. Prosedur ini dimulai dari membuat pengumuman lowongan kerja pada sosial media. Kemudian Bagian Sumber Daya Manusia mulai melakukan seleksi berkas lamaran yang masuk serta memanggil calon karyawan untuk mengikuti tes tertulis, tes kesehatan, dan tes administrasi. Selanjutnya pada prosedur penilaian kinerja karyawan. Prosedur ini dimulai dari kegiatan rutin rekap absensi karyawan tiap semester (6 bulan). Dari rekap absensi tersebut akan terlihat karyawan mana yang sering tidak masuk kerja dengan alasan tertentu. Karyawan yang memiliki absensi yang kurang baik dan sebaliknya, karyawan yang memiliki absensi sangat baik.

### 4.1 Rancangan Prosedur Sistem Berjalan Pada Use Case Diagram

Berikut adalah use case pada analisa sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada proses rekrutmen, promosi dan demosi pegawai YPDPL:



Gambar 2. Use Case Diagram Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Baru

Berdasarkan Use Case Diagram Rekrutmen dan seleksi karyawan baru diatas terdapat :

- 1 sistem yang berjalan untuk terdapat menggambarkan prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan baru.
- Terdapat 4 aktor yaitu Kepala Bagian, Bagian SDM, Pelamar, Pimpinan/Ketua Yayasan.
- Terdapat 17 use case yang dikerjakan.



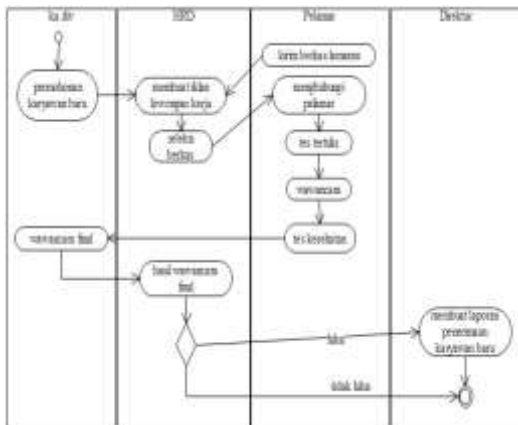
Gambar 2. Use Case Diagram Promosi dan Demosi Karyawan

Berdasarkan Use Case diagram promosi dan demosi karyawan diatas terdapat :

- 1 sistem berjalan yang menggambarkan prosedur Promosi dan Demosi karyawan.
- Terdapat 3 aktor yaitu Kepala Bagian, Bagian SDM, dan Pegawai.
- Terdapat 8 use case yang dikerjakan.

#### 4.2 Rancangan Prosedur Sistem Berjalan Pada Activity Diagram

Berikut rancangan prosedur sistem berjalan pada activity diagram:

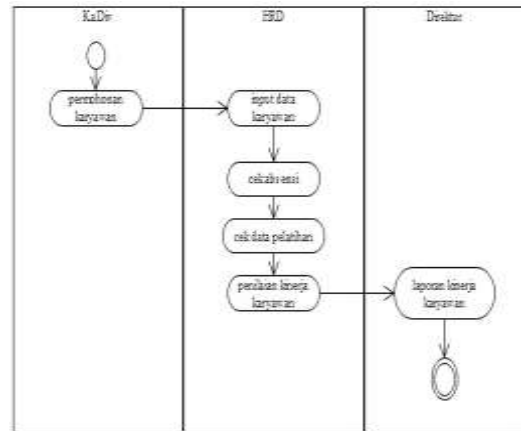


Gambar 3. Activity Diagram Rekrutmen dan seleksi karyawan

Berdasarkan gambar Activity Diagram Rekrutmen dan seleksi karyawan diatas terdapat:

- 1 initial node, objek yang diawali.

- 11 action, state yang menggambarkan eksekusi dari suatu aksi.
- 1 final state, objek yang diakhiri.



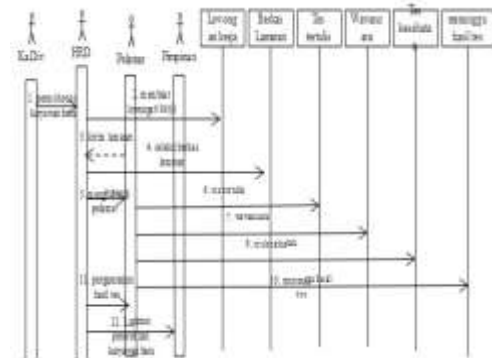
Gambar 4. Activity Diagram Promosi dan Demosi Karyawan

Berdasarkan gambar Activity Diagram Promosi, Demosi dan Mutasi karyawan diatas terdapat :

- 1 initial node, objek yang diawali.
- 6 action, state yang menggambarkan eksekusi dari suatu aksi.
- 1 final state, objek yang diakhiri.

#### 4.3 Rancangan Prosedur Sistem Berjalan Pada Sequence Diagram

Berikut adalah rancangan prosedur sistem berjalan pada sequence diagram:

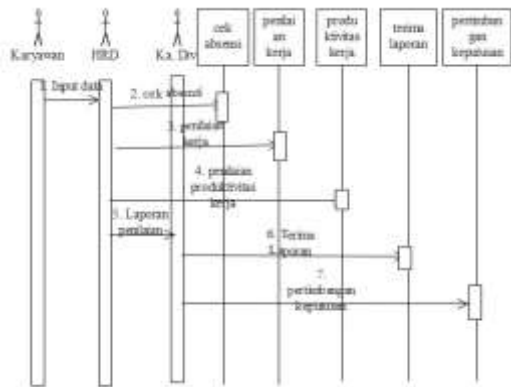


Gambar 5. Sequence Diagram Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Baru

Berdasarkan gambar Sequence Diagram Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Baru diatas terdapat:

- 4 aktor yang melakukan kegiatan yaitu, Kepala Bagian, Bagian SDM, Pelamar, Pimpinan/Ketua.
- 6 object life yang dikerjakan oleh actor.

- c. 12 message yang merupakan urutan kegiatan untuk penyimpanan laporan.



Gambar 6. Sequence Diagram Promosi dan Demosi Karyawan

Berdasarkan gambar Sequence Diagram Promosi dan Demosi karyawan diatas terdapat:

- a. 3 aktor yang melakukan kegiatan yaitu, Kepala Bagian, Bagian SDM, karyawan.
- b. 5 *object life* yang dikerjakan oleh actor.
- c. 7 *message* yang merupakan urutan kegiatan untuk penyimpanan laporan.

#### 4.4 Grafik Pencapaian

1. Dengan adanya implementasi ini untuk proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Baru bisa termonitor lebih mudah oleh bagian sumber daya manusia.
2. Dengan adanya implementasi ini untuk proses Demosi dan Mutasi Karyawan tidak menggunakan penilaian yang objektif, dikarenakan sudah ada ketentuan dan prosedur yang berlaku sesuai rencana sistem yang ada.

### 5. Penutup

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada YPDPL yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang belum terkomputerisasi. Karena tidak terintegrasinya data master karyawan dan yang ada pada bagian SDM, sehingga mengakibatkan kesulitan dalam mengupdate data secara keseluruhan yang berpengaruh terhadap data karyawan.

2. Sistem informasi rekrutmen dan seleksi karyawan baru yang belum berjalan dengan baik, karena jumlah calon karyawan yang relatif banyak mengakibatkan perusahaan keliru dalam mendata karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya kekeliruan dalam memasukkan data atau variabel ke dalam komputer.
3. Masih adanya kendala dalam sistem promosi dan demosi karyawan. Data-data yang berkaitan dengan informasi karyawan dapat dengan mudah diakses atau dibuka dan diubah oleh karyawan yang seharusnya tidak berhak melakukan perubahan, sehingga mengakibatkan data mudah hilang maupun dimanipulasi.

#### 5.2 Saran

Perlu dilakukan pembuatan sistem yang terkomputerisasi untuk mengurangi resiko kesalahan penginputan data. Akan tetapi, masih ada kekurangan dari sistem yang ditawarkan sesuai penjabaran diatas. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan saran dari penulis untuk pengembangan berikutnya yaitu: adanya sebuah *prototype system*, tabel elisitasi dan juga databases untuk perencanaan sistem yang akan diterapkan.

#### References

- [1] "IMPLEMENTASI WEB MOBILE SEBAGAI MEDIA INFORMASI | Prasetia Nanda | SEAT: Journal Of Software Engineering and Technology." <https://journal.institdla.ac.id/index.php/seat/article/view/65> (accessed Jan. 26, 2023).
- [2] P. Yang *et al.*, "Penyalahgunaan Yang Sering Terjadi Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Transaksi Elektronik.," *J. Huk. PELITA*, vol. 3, no. 1, pp. 45–61, May 2022, doi: 10.37366/JH.V3I1.1042.
- [3] "View of Information Technology and Capacity Source Power Man for Agency Performance Improvement Government: Evidence from Minahasa, Indonesia." <http://ijite.jredu.id/index.php/ijite/article/view/87/62> (accessed Jan. 26, 2023).

- [4] I. Wahyudi, "LITERATURE REVIEW: DETERMINASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DENGAN LINGKUNGANNYA," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 3, pp. 347–353, Feb. 2022, doi: 10.31933/JIMT.V3I3.904.
- [5] R. H. Samauna, "ANALISIS PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN (STUDI KASUS PADA LAPAS PEREMPUAN KELAS III MAMUJU, KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SULAWESI BARAT) = AN ANALYSIS ON THE APPLICATION OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM IN THE MANAGEMENT OF OFFICIALDOM ADMINISTRATION (A CASE STUDY IN CLASS III WOMEN'S PRISON OF MAMUJU, REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS OF WEST SULAWESI)," Aug. 2022.
- [6] "View of PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)." <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670> (accessed Jan. 26, 2023).
- [7] H. Tamsah and J. Nurung, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA", doi: 10.31237/OSF.IO/YVPUE.
- [8] "View of Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website." <https://journal.uib.ac.id/index.php/joint/article/view/6817/2866> (accessed Jan. 26, 2023).
- [9] W. Y. Adriani, W. M. Ryantini, J. Ardiansyah, I. Teknologi, D. Bisnis, and D. Lampung, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI YPDPL," *J. Econ. Bus. Retail*, vol. 1, no. 2, pp. 6–13, Aug. 2022, Accessed: Jan. 26, 2023. [Online]. Available: <https://journal.institdla.ac.id/index.php/jebr/article/view/6>
- [10] D. Handoko *et al.*, "PERANCANGAN APLIKASI PELAYANAN JASA PADA RIAS PENGANTIN (MUA) MAKHSUN PHOTOGRAPHY GISTING BERBASIS ANDROID," *SEAT J. Softw. Eng. Technol.*, vol. 1, no. 1, Jan. 2021, Accessed: Jan. 26, 2023. [Online]. Available: <https://journal.institdla.ac.id/index.php/seat/article/view/21>
- [11] I. A. Nurhasanah, M. Brilliant, K. Reni, and A. Mulyanto, "Analisis Perancangan E-Business B2C (Business to Consumer) Upaya Digitalisasi Pengembangan UMKM (Studi Kasus: Kabupaten Pesawaran, Indonesia)," *J. Nas. Pendidik. Tek. Inform. JANAPATI*, vol. 11, no. 3, pp. 236–248, Dec. 2022, doi: 10.23887/JANAPATI.V11I3.49787.
- [12] Saputra, Gustrio, Ahmat Suhelmi, Nizamiyati, Ida Ayu Puspitasari, and Williams Howards. "PROTOTYPING METHOD IMPLEMENTATION IN HEALTH LABORATORY." *Asia Information System Journal (AISJ)* 1, no. 2 (2022): 80–85.
- [13] Kesuma, Mezan, Fadhilah Mathar, Fenty Eka Muzayyana Agustin, Wilda Farah, Muhamad Brilliant, and Tiara Widi Astuti. "Perancangan Dan Implementasi Aplikasi Penunjang Dalam Melakukan Audit ( Studi Kasus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta." *Jurnal Sistem Informasi* 14, no. 1 (2022): 2473–88.