

**ANALISIS PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI
KEPEGAWAIAN PADA MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN:
Studi Kasus Pada STEI Hamfara Yogyakarta**

Wijiharta

STEI Hamfara Yogyakarta

Abstract

The study aims to determine the utilization of staffing information system to staffing management on Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Hamfara Yogyakarta. This study is descriptive qualitative using triangulation. The result of this study is the Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) at STEI Hamfara has been used well in terms related to the foundation of planning and analysis (organizational) and in terms of giving kompetensi (ujrah). Simpeg utilized sufficiently in the quality of employees. Simpeg has not been utilized optimally in terms of employee planning, staffing organization, employee development and employment relationship.

Keywords: Management, , Information, System,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pemanfaatan sistem informasi kepegawaian terhadap manajemen kepegawaian pada STEI Hamfara Yogyakarta. Penelitian ini bersifat deskriptif

kualitatif menggunakan triangulasi. Hasil penelitian ini adalah Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) pada STEI Hamfara sudah dimanfaatkan dengan baik dalam hal yang berkaitan dengan landasan planning dan analisa (keorganisasian) serta dalam hal pemberian kompetensi (ujrah). Simpeg dimanfaatkan secara cukup dalam hal ekualitas pegawai. Simpeg belum dimanfaatkan secara optimal dalam hal perencanaan pegawai, staffing organisasi, pengembangan pegawai, dan hubungan kepegawaian.

Kata kunci: Manajemen, Kepegawaian, Sistem, Informasi.

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju mempermudah berbagai aktivitas manusia. Begitu juga aplikasi sistem informasi manajemen semakin membantu dalam pengelolaan organisasi (perusahaan), termasuk dalam pengelolaan pegawai (ajjir). Kini sistem informasi kepegawaian dianggap sebagai salah satu elemen yang paling penting yang mempengaruhi aktivitas departemen sumber daya manusia (Beadles II et.al., 2012).

Kualitas keputusan-keputusan kepegawaian tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki dan diperoleh (Rivai, 2008). Sehingga pemanfaatan HRIS (*human resources information system*) atau SIPEG (sistem informasi kepegawaian) bisa menjadi salah satu faktor keunggulan (Beadles II et.al., 2012) dalam membangun bisnis yang kompetitif dan efektif. Sehingga pegawai dan teknologi informasi merupakan dua unsur yang banyak dicari oleh organisasi (perusahaan) sebagai senjata strategis untuk bersaing (Aggarwal, N. & M. Kapoor, 2012).

SIPEG membantu organisasi (perusahaan) dalam perencanaan sumber daya manusia baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Menjadi suatu sistem informasi sumber daya manusia, dapat menyimpan data lengkap pegawai, yang tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi terisi atau kosongnya posisi jabatan, tetapi juga cocok tidaknya orang yang menduduki posisi jabatan tertentu. Keuntungan lain dari SIPEG meliputi tepatnya keputusan

kepegawaian dan peningkatan pengawasan serta pengendalian pegawai. SIPEG juga membantu dalam mengurangi berbagai biaya seperti biaya tenaga kerja, biaya perekrutan dll karena sistem komputerisasi (Rivai, 2008). Manfaat SIPEG dalam penurunan biaya, meningkatkan komunikasi, dan penghematan waktu menciptakan situasi yang menjadikan pegawai berperan yang lebih strategis dalam organisasi (Beadles II et. al., 2012).

Manajemen kepegawaian saat ini membutuhkan data yang akurat dan tepat waktu mengenai rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, produktivitas, kualitas hidup, tingkat erosi dll. SIMPEG menyediakan dukungan lengkap dalam pengelolaan semua proses, kegiatan, data dan informasi yang diperlukan untuk mengelola pegawai dalam perusahaan modern. Ini mencakup semua aspek pengelolaan pegawai dan sistem yang terintegrasi yang diperlukan untuk mengumpulkan, merekam, menyimpan, mengelola, memberikan, memanipulasi dan menyajikan data untuk sumber daya manusia (Aggarwal, N. & M. Kapoor, 2012).

Pada praktiknya perusahaan justru belum tentu memanfaatkan secara optimal sistem informasi kepegawaian yang dimilikinya. Sebagaimana dalam penelitian (Beadles II, N.A. et.al., 2012), bahwa para direktur keseluruhan puas dengan sistem, tetapi belum melihat banyak manfaat dari penggunaannya di luar efeknya pada informasi dan berbagi informasi, sehingga sebagian besar direksi percaya bahwa HRIS itu tidak sepenuhnya digunakan.

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara Yogyakarta adalah lembaga penyelenggara pendidikan yang telah mengaplikasikan Sistem Informasi Kepegawaian (SIPEG) sejak awal pengoperasiannya. SIPEG STEI Hamfara telah diaplikasikan sejak tahun 2007. Maka menarik untuk diteliti tentang pemanfaatan SIPEG bagi Pengelolaan SDM pada lembaga tersebut.

B. Pembahasan

1. Penyajian Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang merupakan penelitian dekriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu (Istijanto Oei, 2010).

a. HR Planning and Analysis

Item	Hasil wawancara	Hasil Observasi
1. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat bagan organisasi atau yang berkaitan dengan: struktur organisasi, bagan organisasi, jabatan dan kepangkatan, keterangan atasan / bawahan dari pegawai ?	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur organisasi ada • Bagan organisasi ada • Jabatan dan kepangkatan dijelaskan • Atasan/bawahan dijelaskan pada saat pengangkatan pegawai (Catatan 3 responden lainnya menjawab tidak) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada Struktur organisasi • Ada bagan organisasi • Penjelasan belum lengkap • Hubungan atasan/bawahan tergambar
2. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda mencakup proyeksi pengisian jabatan atau yang berkaitan dengan proyeksi / jalur karir pegawai, alternatif jalur promosi, alternatif jalur mutasi	<ul style="list-style-type: none"> • Untuk jabatan fungsional dosen dijelaskan struktur kenaikan pangkat dan kinerjanya • Untuk struktural dijelaskan tetapi mekanisme tidak berjalan • (Catatan: 3 responden lainnya menjawab tidak) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada sk jabatan fungsional dan kepangkatan dosen • Ada jabatan struktural
3. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat pendataan keahlian pegawai yang berkaitan dengan latar pendidikan, rekam jejak kursus / pelatihan, keahlian inti, keahlian pendukung, kemampuan tambahan lain	<ul style="list-style-type: none"> • Diawal penerimaan pegawai dijelaskan • Ada kewajiban peningkatan keahlian, misal: perpustakaan, bag Keuangan, EMIS • (Catatan: 3 responden lainnya menjawab tidak) 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdata sebagian

Analisis Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian Pada Manajemen Kepegawaian:

4. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat evaluasi pegawai yang keluar menyangkut pemecatan, pengunduran diri, perpindahan kerja	<ul style="list-style-type: none">• Ada tapi belum efektif• (Catatan: 3 responden lainnya menjawab tidak)	<ul style="list-style-type: none">• Ada evaluasi kinerja dosem
5. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat evaluasi ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Ada dan berjalan, tetapi reward and punishment belum berjalan• Satu responden menjawab ada kontrol jam kehadiran / pulang	<ul style="list-style-type: none">• Ada record kehadiran melalui finger print
6. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat informasi tentang restrukturisasi dan penawaran kerja seperti pengumuman kekosongan jabatan, penawaran jabatan ke pegawai target	<ul style="list-style-type: none">• Ada tetapi berjalan alami dan belum efektif• (Catatan : 3 responden menjawab tidak)	<ul style="list-style-type: none">• Belum

b. Equal employment

7. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja memuat perangkat aplikasi yang menghalangi orang selain Islam atau golongan tertentu untuk menjadi pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Betul, karyawan harus Islam• (Catatan: 3 responden menjawab tidak)	<ul style="list-style-type: none">• Semua karyawan beragama Islam
8. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat kriteria calon pegawai, dan memuat record perekrutan, hasil seleksi dan penerimaan setiap pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Ada lengkap• Tiga responden menjawab tidak, salah satu diantaranya menambahkan tahu-tahu diangkat	

<p>9. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda mencakup perangkat aplikasi pemanfaatan pegawai seperti record jam kerja berupa presensi atau target kerja lainnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ada dan efektif digunakan • Ada record kerja tetapi target kerja belum ada • Dua responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada record jam kerja berupa presensi
<p>10. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat perangkat aplikasi analisis kebutuhan pegawai yang mengindikasikan kebutuhan atau kelebihan pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Belum diaplikasikan • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum ada perangkat analisis kebutuhan pegawai

c. Staffing

<p>11. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja memuat catatan lembaga pendidikan /kursus tempat berasal dari para pelamar pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iya, dijelaskan asal institusinya • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada catatan asal lembaga pendidikan pegawai
<p>12. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat prosedur /tahapan proses seleksi pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iya ada prosedur proses seleksi pegawai • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum terprogram pada SIMPEG
<p>13. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat catatan pengeluaran atau penggantian pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iya tetapi tidak efektif • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terecord
<p>14. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat catatan / analisis penolakan calon pelamar pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak berjalan • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada

d. HR Development

15. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja memuat record pendidikan /pelatihan yang telah ditempuh oleh setiap pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Ada tetapi tidak efektif• Tiga responden menjawab tidak	<ul style="list-style-type: none">• Tidak lengkap
16. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat analisa kebutuhan training pegawai atau program pelatihan pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Ada tetapi hanya beberapa bagian semisal Emis dan perpustakaan• Dua responden menjawab tidak• Satu responden menjawab ragu antara pernah / tidak	<ul style="list-style-type: none">• Belum ada
17. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat perencanaan /proyeksi suksesi pos setiap jabatan / pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Semua responden menjawab tidak	<ul style="list-style-type: none">• Belum ada

e. Benefit and Compensation

18. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja memuat struktur gaji	<ul style="list-style-type: none">• Semua responden menjawab ada, satu responden menambahkan lengkap	<ul style="list-style-type: none">• Ada struktur gaji pada program
19. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat besaran gaji setiap pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Semua responden menjawab ada, satu responden menambahkan lengkap	<ul style="list-style-type: none">• Ada memuat besaran gaji setiap pegawai
20. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat tunjangan dan fasilitas yang didapatkan pegawai	<ul style="list-style-type: none">• Semua responden menjawab ada,• satu responden menambahkan lengkap• satu responden menjelaskan adanya muatan tunjangan, tetapi tidak ada fasilitas	<ul style="list-style-type: none">• Ada memuat besaran tunjangan• Fasilitas tidak yerecord
21. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda mencakup prosedur keselamatan kerja dan jaminan keamanan	<ul style="list-style-type: none">• semua responden menjawab belum / tidak	<ul style="list-style-type: none">• Belum ada prosedur keselamatan kerja

f. Employee labour relation

22. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja memuat record dinamika tuntutan negosiasi hubungan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> • Ada tetapi insidental / tidak sering • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada record
23. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat riset evaluasi hubungan kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> • Semua responden menjawab tidak / belum 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada
24. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat survei kepuasan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Ada dan berjalan lamban, khususnya untuk dosen pertahun • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Terbatas pada dosen
25. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat record sikap kerja dan kinerja setiap pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pertahun sekali, prestasi pegawai • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada
26. Jelaskan apakah SIMPEG di tempat kerja anda memuat catatan analisa hasil wawancara dengan pegawai yang mengundurkan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Hanya ketika mengundurkan diri pada saat wawancara • Tiga responden menjawab tidak 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada

Sistem informasi kepegawaian (Simpeg) pada Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Hamfara sudah memuat struktur organisasi. Jabatan setiap pegawai dicantumkan pada program dari level tertinggi yaitu Ketua hingga level bawah yaitu office boy / tukang kebun dan penjaga malam. Setiap pegawai juga terdata jabatan dan kepangkatannya. Dengan demikian hubungan atasan dan bawahan cukup tergambar meskipun bagan organisasi belum termuat pada program simpeg. Hal tersebut cukup membantu dalam koordinasi pelaksanaan tugas serta dalam hal penentuan struktur ujrak. Adapun job deskripsi yang belum termuat berpotensi memunculkan kendala misalnya pada suatu pekerjaan yang bersifat tidak rutin atau irisan pekerjaan antar bagian yang berbeda.

Simpeg STEI Hamfara meskipun tidak lengkap sudah memuat latar pendidikan pegawai, rekam jejak kursus / pelatihan. Catatan keahlian inti, keahlian pendukung dan kemampuan tambahan lain meskipun masih sebatas kalangan dosen. Adapun evaluasi kedisiplinan melalui rekam jejak ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai ter-*input* dengan baik melalui presensi *finger print*. Dengan demikian meskipun belum memuat proyeksi pengisian jabatan, pimpinan masih bisa memanfaatkan data untuk mempertimbangkan pengisian jabatan ataupun penugasan berdasarkan rekam jejak pelatihan serta rekam jejak kedisiplinan.

Catatan data pribadi pegawai seperti nama, agama, tempat dan tanggal lahir serta alamat beserta anggota keluarga pegawai sudah terdata pada Simpeg. Simpeg tidak bersifat menghalangi keberadaan pegawai yang beragama selain Islam meskipun pada faktanya semua pegawai beragama Islam. Perangkat aplikasi presensi melalui *finger print* juga merekam pemanfaatan pegawai melalui rekam hari kehadiran dan batas toleransi jam kerja. Adapun perencanaan, kriteria, dan hasil seleksi pegawai belum terekam pada Simpeg. Dengan demikian pemanfaatan Simpeg sudah cukup memadai untuk pemanfaatan yang berkaitan dengan pemberian ujang bulanan, misalnya yang berkaitan dengan uang makan dan uang transport pegawai. Akan tetapi pemanfaatan belum menyentuh kepada urusan perencanaan pegawai, misalnya yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan pegawai, kriteria calon pegawai dan rekam hasil seleksi setiap pegawai.

Catatan tentang asal lembaga pendidikan pegawai sudah terekam pada Simpeg. Akan tetapi masih sebatas pada catatan kepegawaian yang diterima bekerja, adapun calon pegawai yang tidak diterima tidak terekam. Simpeg juga tidak merekam alasan penolakan baik dari pihak calon pegawai ataupun dari pihak lembaga. Evaluasi tentang pengeluaran ataupun penggantian juga belum terekam. Dengan demikian Simpeg belum dimanfaatkan maksimal dalam hal yang berkaitan dengan ketepatan karakter calon pegawai dan sumber pemasok pegawai.

Rekam jejak pelatihan yang telah ditempuh pegawai masih sebatas pada kalangan dosen. Adapun analisis kebutuhan pelatihan pegawai dan proyeksi suksesi jabatan belum terekam. Dengan demikian pemanfaatan Simpeg dalam hal yang berkaitan dengan pegawai masih sebatas pada sebagian kelompok pegawai (dosen), serta masih terbatas pada pencatatan, belum menyentuh perencanaan pengembangan pegawai.

Simpeg memuat struktur gaji, besaran gaji setiap pegawai secara lengkap beserta tunjangan-tunjangan lainnya. Adapun prosedur keselamatan dan keamanan kerja belum terekam. Dengan demikian Simpeg telah dimanfaatkan dengan baik dalam hal yang berkaitan dengan ujrak (kompensasi). Meskipun masih ada catatan yaitu terkait belum adanya rekam tentang prosedur keselamatan dan keamanan kerja.

Simpeg tidak memuat hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, misalnya survei kepuasan pegawai dan catatan tuntutan negosiasi. Kemungkinan hal ini karena pengelolaan kepegawaian lebih menekankan pada hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan termasuk dalam hal penyelesaian permasalahan hubungan kerja.

C. Simpulan

Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) pada STEI Hamfara sudah dimanfaatkan dengan baik dalam hal yang berkaitan dengan landasan planning dan analisis (keorganisasian) serta dalam hal pemberian kompensasi (ujrak).

Simpeg dimanfaatkan secara cukup dalam hal ekuualitas pegawai. Simpeg belum dimanfaatkan secara optimal dalam hal perencanaan pegawai, staffing organisasi, pengembangan pegawai, dan hubungan kepegawaian.

Perangkat Simpeg STEI Hamfara mempunyai kapasitas untuk ditingkatkan pemanfaatannya. Ke depan perlu ditingkatkan perannya agar bukan hanya sebatas mendukung akurasi dalam pengelolaan keuangan (kompensasi/ujrak pegawai) akan tetapi juga dalam mendukung perencanaan pegawai, analisa kebutuhan pegawai, staffing dan pengembangan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- I Made Diangga Masa Depan UMKM ASEAN. *Majalah Masyarakat ASEAN*, Ed 12. Juni 2016, hal 6 – 7.
- Jhonny W. Situmorang. Indkes Kesiapan UMKM Menghadapi MEA. *Majalah Masyarakat ASEAN*, Ed 12. Juni 2016, hal 11 – 13.
- Ashariyadi. Mewujudkan UMKM Berdaya Saing di Era MEA. *Majalah Masyarakat ASEAN*, Ed 12. Juni 2016, hal 4 – 5.
- Laporan Kunjungan Kerja Komisi XI DPR, 28-31 Januari 2016
- Cholichul Hadi, Rosatyani Puspita Adiati, Dewi Syarifah, Sherly Tanoto, dan Dimas Aryo Wicaksono. Kinerja Koperasi dan UKM (Usaba Kecil Menengah): Perspektif Interdependensi Psikologi. *Proceeding Temu Ilmiah Nasional Psikologi, Psychofest*, 2014.
- Udo-Imeh, Philip T., Edet, William E. and Anani, Rajunor B. Portfolio Analysis Models: A Review. *European Journal of Business and Management* Vol 4, No.18, 2012
- Johannes Christian Gaedicke. 2012. The Business Model in Context of Business Strategy: A framework proposition for connecting business model and business strategy. Thesis. University of Twente. Berlin
- Porter, Michael E 1980. *Competitive strategy: techniques for analyzing industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Ferly Sulistio. 2016. Analisis Lima Kekuatan Porter pada PT Borneo Membangun. *Agora* vol 4 no 1
- Anto Kustanto. 2015. Revitalisasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Tengah Tantangan Global. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE* Vol. 8 No. 2 Nov 2015

- Rusdi Rosman, 2015. Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), Kimia Farma Butuh 3 Penguatan Dasar. Gemakaef, edisi 37 tahun 2015
- Idris Laena. Keberpihakan terhadap UKM Tidak Ada. Kompetisi. Edisi 29 Th 2011.
- DEKS Bank Indonesia – Prodi Ekonomi Islam FEB UNPAD. 2016. Usaha Mikro Islami. Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah - Bank Indonesia.
- Noorthaibah. 2015. Pemikiran Pembaharuan Jamaluddin Al Afghani: Studi Pemikiran Kalam tentang Takdir. Fenomena, vol 7 no 2.
- Buchori Alma dan Donni Juni Priansa.2009. Manajemen Bisnis Syariah. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2002. Menggagas Bisnis Islami. Gema Insani. Jakarta.
- (*ibid*)
- Udo-Imeh, Philip T., Edet, William E.and Anani, Rajunor B. Portfolio Analysis Models: A Review. European Journal of Business and Management Vol 4, No.18, 2012
- Johannes Christian Gaedicke. 2012. The Business Model in Context of Business Strategy: A framework proposition for connecting business model and business strategy. Thesis. University of Twente. Berlin
- Porter, Michael E 1980. Competitive strategy: techniques for analyzing industries and Competitors. New York: Free Press.