
Sistem informasi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas pengembangan pegawai (*Human resource information system increases effectiveness of employee development*)

Ellenia Rahmani Rizky Z¹, Endang Supardi^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudi No. 229 Bandung 40132, Jawa Barat, Indonesia.
Email: endangsupardi59@yahoo.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menganalisa permasalahan rendahnya pengembangan pegawai di Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan PGRI (YPLP – PGRI) Jawa Barat. Hal tersebut ditandai dengan data pelanggaran dan sanksi pelanggaran pegawai. Dari fenomena tersebut dapat dikatakan pengembangan pegawai di Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan PGRI (YPLP – PGRI) Jawa Barat belum sepenuhnya mewujudkan tujuan organisasi yang dikehendaki. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu sistem informasi sumber daya manusia (X) dan pengembangan pegawai (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas sistem informasi sumber daya manusia, gambaran mengenai tingkat disiplin kerja pegawai, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari sistem informasi sumber daya manusia terhadap disiplin kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatory survey. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket(kuesioner). Instrumen yang digunakan adalah angket model skala Likert. Analisis data menggunakan regresi sederhana. Responden dengan menggunakan sampel yaitu 32 pegawai. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan informasi bahwa sistem informasi sumber daya manusia dan pengembangan pegawai berada pada kategori sedang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif. Namun demikian, pengembangan pegawai di Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan PGRI (YPLP – PGRI) Jawa Barat tidak hanya dipengaruhi oleh sistem informasi sumber daya manusia saja, melainkan ada faktor lainnya yang juga berpengaruh, tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Pegawai

ABSTRACT

This article aims to analyze the educational institutions PGRI (yplp - PGRI) west java. It is characterized by personal track record of data breaches and sanction violations of employees of the phenomenon can be said to be effect of human resources information system on the effectiveness of development employees in educational institutions PGRI (yplp - PGRI) west java has not fully realize the desired orgabizational goals. This study consisted of two variables human resources

Received: Februari 2018, **Revision:** Mei 2018, **Published:** Juli 2018

information system (X) and employee development (Y). The purpose of this study was to obtain an overview of the effectiveness of performance human resources information system, an overview of the level of employee development. The method used in this research is explanatory survey method. Data collection technique used questionnaire. The instrument used was a questionnaire Likert Scale model. Analysis of data using simple regression. Member of population is 32 employees. Based on the analysis, obtained information that the information system of the human resources and development of employees in middle category. From the test result obtained by the hypothesis that the positive effect of human resources information system appraisal effectiveness. Nevertheless, employee development of educational institutions PGRI (YPLP - PGRI) West Java is not only influenced by the human resources information system only, but there are other factors that also influence, but not examined in this study.

Keyword: *Human Resources Information System, Development Employee*

PENDAHULUAN

Pengembangan pegawai yang belum optimal menjadi isu yang menarik untuk dikaji, karena pengembangan pegawai yang efektif akan mempengaruhi tingkat kualitas system informasi sumber daya manusia (Sondang P. Siagian, 2006). Banyak hal yang mempengaruhi efektivitas pengembangan pegawai salah satunya adalah sumber daya manusia (Henry Simamora, 2001). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya fisik yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara garis besar meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya atau anggota perusahaan (Azhar Susanto, 2004). Manajemen sumber daya manusia tidak terjadi pada lingkungan yang statis tapi pada lingkungan yang selalu berubah, karena itu proses pengolahan sumber daya manusia di perusahaan tidak pernah berhenti demi mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan waktu dan tugas yang harus dipikulnya.

Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya system informasi sumber daya manusia yang handal serta yang dipelihara secara cermat sehingga mencerminkan kemutakhiran, akurasi dan kelengkapannya (Sondang P. Siagian, 2003).

Belum optimalnya pengembangan pegawai pada yang berhubungan dengan aspek sistem informasi sumber daya manusia terlihat dari *personal track record* yang masih tinggi dari waktu ke waktu. Pertanyaan yang muncul selanjutnya mengapa hasil efektivitas pengembangan pegawai belum optimal? Untuk itu perlu dicari faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap efektivitas pengembangan pegawai.

Merujuk dari perspektif sistem informasi bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi pengembangan pegawai, yaitu faktor tingkat strategis, factor tingkat taktis dan tingkat operasional (Azhar Susanto, 2004). Secara khusus kajian ini akan mempertanyakan bagaimana variabel sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas pengembangan pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dari penelitian ini adalah “adakah pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas pengembangan pegawai?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas pengembangan pegawai.

LITERATURE REVIEW

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem informasi adalah seperangkat prosedur yang terorganisasi dengan sistematis yang jika dilaksanakan akan menyediakan informasi yang dimanfaatkan dalam proses pembuatan keputusan dan proses pengawasan (Komaruddin, 2001). Sistem merupakan susunan dari orang-orang, kegiatan, data, jaringan (*Network*), dan teknologi yang diintegrasikan sedemikian supa dengan tujuan untuk mendukung dan memperbaiki operasi sehari-hari perusahaan serta untuk memenuhi kebutuhan informasi baik untuk pengambilan keputusan maupun pemecahan masalah para manajer (Azhar Susanto, 2004). Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu sama lain yang mengintegrasikan data, memproses dan menyimpan serta mendistribusikan informasi, dengan kata lain, sistem informasi merupakan kesatuan elemen-elemen yang saling berinteraksi secara sistematis dan teratur untuk menciptakan dan membentuk aliran informasi yang akan mendukung pembuatan keputusan dan membuat kontrol terhadap jalannya perusahaan (Budi Sutedjo, 2002).

Sistem informasi merupakan komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan, pengembangan, dan pengendalian (Laudon, 1998). Pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi (Sondang P. Siagian, 2006). Manajer-manajer dan departemen sumber daya manusia membutuhkan informasi rinci yang sangat besar (Henry Simamora, 2001). Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas masukan-masukan informasi. Berbagai manfaat akan di dapat dari perkembangan sistem informasi yang ada di perusahaan seperti penghematan waktu (*time saving*), penghematan biaya (*cost saving*), peningkatan efektivitas (*effectiveness*), pengembangan teknologi (*technology development*), dan pengembangan personal (*staff development*)". Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya fisik yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara garis besar meliputi aktivitas merencanakan, menerima, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta memelihara atau merawat sumber daya atau anggota perusahaan (Azhar Susanto, 2004). Manajemen sumber daya manusia tidak terjadi pada lingkungan yang statis tapi pada lingkungan yang selalu berubah, karena itu proses pengolahan sumber daya manusia di perusahaan tidak pernah berhenti demi mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan waktu dan tugas yang harus dipikulnya.

Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya sistem informasi sumber daya manusia yang handal serta yang dipelihara secara cermat sehingga mencerminkan kemutakhiran, akurasi dan kelengkapannya (Sondang P. Siagian, 2003).

Salah satu proses yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia itu adalah dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan (Azhar, 2004).

Indikator sistem informasi sumber daya manusia yang penting dalam pengembangan pegawai terdapat enam aspek diantaranya : 1) *hardware* 2) *software* 3) *brainware* 4) *database* 5) prosedur 6) teknologi jaringan komputer (Azhar Susanto, 2003)

Efektivitas Pengembangan Pegawai

Efektivitas kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan efisien adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, ini merupakan konsep matematika atau merupakan perhitungan rasio antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) (T Hani Handoko,

1998). Kata efektif berarti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Setiap pekerjaan yang efektif dan efisien, karena dilihat dari hasil tujuan atau akibat yang dikehendaki dengan perbuatan ini telah mencapai bahkan secara maksimal (mutu dan jumlahnya). Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena hasil dapat tercapai apabila dengan penghamburan tenaga dan waktu (The Liang Gie, 2000). Pada tingkat yang paling dasar terletak efektivitas individu. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Hasil kerja yang merupakan dasar kenaikan gaji, promosi dan imbalan lain yang tersedia dalam organisasi. Dalam kenyataannya individu bekerja bersama-sama dalam kelompok kerja. Jadi perlu dipikirkan pandangan lain mengenai efektivitas yaitu efektivitas kerja kelompok. Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Pandangan ketiga adalah efektivitas organisasi. Organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian lewat pengaruh sinergis (kerja sama), organisasi mampu mendapatkan hasil dari tiap-tiap bagiannya (Gibson, 1996). Pengembangan pegawai merupakan strategi yang teramat penting untuk diprioritaskan oleh pihak perusahaan. Pegawai pun merupakan salah satu sub sistem yang paling penting dalam menggerakkan roda perputaran perusahaan. Pegawai sebagai *asset* sumber daya manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan aset-aset yang lainnya.

Pengembangan pegawai adalah salah satu tugas pekerjaan dari bagian personalia (kepegawaian). Peristilahan yang secara umum dapat kita dapatkan melalui pengembangan pegawai ini adalah Manajemen Kepegawaian. Sistem informasi pelatihan dan pengembangan didefinisikan "kumpulan sub-sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain secara harmonis dengan tujuan untuk mengolah data yang berkaitan dengan masalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan oleh manajemen untuk mengambil keputusan dalam rangka melaksanakan fungsinya (Azhar Susanto, 2004).

Pengembangan pegawai adalah salah satu tugas pekerjaan dari bagian personalia (kepegawaian). Peristilahan yang secara umum dapat kita dapatkan melalui pengembangan pegawai ini adalah Manajemen Kepegawaian. Manajemen sudah lama dikenal, dipergunakan dalam proses menggerakkan organisasi, sehingga dengan manajemen organisasi tersebut dapat bertahan. Pada dasarnya pengertian pokok dari manajemen itu sendiri adalah menyuruh orang lain untuk bekerja dengan mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan pengertian pokok dari manajemen secara sederhana tersebut.

Hal tersebut menekankan bahwa usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan diperlukan adanya suatu proses dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di mana di dalamnya ada pengaturan pekerjaan, tenaga, alat serta kerjasama yang serasi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada subjek yang diteliti yaitu pegawai Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan PGRI YPLP-PGRI JAWA BARAT dengan ukuran sebanyak 32 pegawai di ambil dari sampel penelitian dengan alat yang digunakan adalah angket serta penelitian yang dilakukan adalah penelitian persepsi, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei Eksplanasi (*Explanatory Survey*).

Objek telaahan penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui/menunjukkan apakah sesuatu variabel

berasosiasi atukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan/ dipengaruhi atukah tidak oleh variabel lainnya.

Dengan penggunaan metode survei eksplanasi (*explanatory survey*), penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel sistem informasi sumber daya manusia dan variabel pengembangan pegawai Berdasarkan pada subjek yang diteliti yaitu pegawai Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan PGRI (YPLP – PGRI) JAWA BARAT dengan ukuran sebanyak 32 pegawai di ambil dari sampel penelitian dengan alat yang digunakan adalah angket serta penelitian yang dilakukan adalah penelitian persepsi, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei Eksplanasi (*Explanatory Survey*).

Objek telaahan penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui/menunjukkan apakah sesuatu variabel berasosiasi atukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan/ dipengaruhi atukah tidak oleh variabel lainnya.

Melalui metode survei eksplanasi (*explanatory survey*), penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel sistem informasi sumber daya manusia dan variabel pengembangan pegawai.

Statistik deskriptif menggunakan skor rata-rata yang digunakan untuk memperoleh gambaran tingkat persepsi responden mengenai sistem informasi sumber daya manusia. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Skor rata-rata mencapai 3,80. Apabila disesuaikan dengan skala penafsiran pada tabel skala likert maka dikategorikan efektif. Disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Intelektual (X)

Indikator	Item	Rata-Rata	Kategori
<i>Hardware</i>	1-2	3.69	Efektif
<i>Software</i>	3-4	3.72	Efektif
<i>Brainware</i>	5-6	3.89	Efektif
<i>Database</i>	7-8	3.81	Efektif
Prosedur	9-10	3.89	Efektif
Teknologi Jaringan Komputer	11-12	3.56	Efektif
Rata-Rata		3.80	Efektif

Berdasarkan pengolahan data, secara empirik gambaran sistem informasi sumber daya manusia (X) pegawai di YPLP PGRI Jawa Barat yang berjumlah 32 orang memberikan respon bahwa sistem informasi sumber daya manusia dalam kriteria efektif. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden mengenai pendapat pegawai terhadap penilaian sistem informasi sumber daya manusia dengan rata-rata 3.80 menyatakan telah efektif.

Jika dilihat dari jawaban responden dapat diketahui bahwa sistem informasi sumber daya manusia pegawai sudah efektif, indikator *Brainware* dan Prosedur memperoleh skor

tertinggi pada kategori efektif, indikator Teknologi Jaringan Komputer memperoleh skor terendah dengan rata-rata 3,56.

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai gambaran sistem informasi sumber daya manusia di YPLP PGRI Jawa Barat dinyatakan efektif.

EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN PEGAWAI

Skor rata-rata mencapai 3,24. Apabila disesuaikan dengan skala penafsiran pada tabel skala likert maka dikategorikan sedang. Disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Presentase Skor Rata-rata Variabel Efektivitas Pengembangan Pegawai di Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan PGRI YPLP-PGRI) Jawa Barat

Rentang	Penafsiran	Jumlah	%
1,00-1,79	Sangat Rendah	0	0%
1,80-2,59	Rendah	0	00%
2,60-3,39	Sedang	3	75%
3,40-4,19	Tinggi	1	25%
4,19-5,00	Sangat Tinggi	0	0%
	Jumlah	4	100%

Skor tertinggi efektivitas pengembangan pegawai adalah 3,44 dan skor terendah adalah 3,07 dan diperoleh skor rata-rata dari keseluruhan siswa adalah 3,24. Dari hasil presentase data diatas apabila disesuaikan dengan skala penafsiran deskripsi berada pada rentang 2,60-3,39 yang ditafsirkan pada kategori sedang. Disimpulkan bahwa tingkat efektivitas pengembangan pegawai secara keseluruhan dikategorikan sedang.

Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas pengembangan pegawai

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah no. 3 yaitu “Adakah pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap pengembangan pegawai di YPLP PGRI Jawa Barat?”

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi sebesar 0,421 hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap pengembangan pegawai. Selain itu besarnya persentase koefisien determinasi sebesar 17,72% hal ini berarti bahwa penilaian kinerja merupakan faktor yang cukup dominan dalam mendukung upaya meningkatkan pengembangan pegawai di YPLP PGRI Jawa Barat.

Secara empirik dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin efektif sistem informasi sumber daya manusia yang diterapkan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat pengembangan pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, pertama bahwa sistem informasi sumber daya manusia memiliki posisi peran sebagai variabel prediktor bagi pengembangan pegawai. Kedua, salah satu cara untuk meningkatkan pengembangan pegawai adalah dengan cara meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia. Ketiga, temuan ini memberikan penegasan terhadap teori-teori pengembangan pegawai yang menyebutkan bahwa tingkat pengembangan pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah sistem informasi sumber daya manusia.

Hasil ini sejalan dengan pendapat para ahli yang mengatakan bahwa sistem informasi merupakan komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan, pengembangan, dan pengendalian (Laudon, 1998). Sistem informasi adalah seperangkat prosedur yang terorganisasi dengan sistematis yang jika dilaksanakan akan menyediakan informasi yang dimanfaatkan dalam proses pengawasan dan pengembangan (Komaruddin, 2001).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Gambaran secara umum sistem informasi sumber daya manusia di YPLP PGRI Jawa Barat berada dalam kategori tinggi, artinya secara umum responden memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang efektif. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel X yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori tinggi. Pada indikator *hardware, software, brainware, database*, prosedur dan teknologi jaringan komputer mendapat tanggapan tinggi dari responden. Artinya, masing-masing indikator berada dalam kategori efektif. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator sistem informasi sumber daya manusia sudah terencana dengan baik, namun sistem informasi sumber daya manusia tersebut belum dimanfaatkan secara optimal dilihat dari hasil indikator terendah adalah Teknologi Jaringan Komputer sebesar 3,56.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Susanto. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Lingga Jaya
- Gibson. (1996). *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Gie, The Liang (2000). *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Modern Liberty
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Komaruddin, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Laudon. (1998). *Computer and Information System*, Edisi Ke-5. United States Of America: Times Mirror Higher Education Group.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutedjo, Budi. (2002). *Perencanaan & Pembangunan Sistem. Informasi*. Yogyakarta: Andi.