

Usulan
Sistem Informasi Manajemen Terpadu
Sumber Daya Manusia



PT. Digital Nukleus Solusi
2001

Latar Belakang

Seiring dengan terjadinya proses reformasi di Indonesia, maka keinginan untuk mewujudkan clean and good governance di semua bidang menjadi keinginan banyak pihak, oleh karenanya istilah Fit and Proper test bagi suatu jabatan baik dalam kaitan untuk meningkatkan unjuk prestasi dan kerja karyawan maupun sebagai bagian dari proses mutasi jabatan yang begitu populer belakangan ini.

Saat ini dunia yang kita tempati berada dalam genggaman revolusi teknologi dan revolusi informasi, mulai dari internet, peningkatan kemampuan microprocessor, komputer server yang kapasitasnya semakin tinggi dan canggih, memori berharga murah, media penyimpanan digital dan jaringan berpita lebar telah merubah banyak hal yang selama ini kita ketahui. Hal diatas sangat banyak berpengaruh bagi kalangan pemerintahan. Setiap sisi dari hukum publik dan kebijakan - seperti perpajakan, hukum perburuhan, perlindungan hak-hak pribadi, keamanan, hak-hak cipta intelektual, hukum dan etika perdagangan - pasti akan mengalami ketegangan atas adanya perubahan yang sangat mendasar dan terjadi dengan cepat. Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi, persaingan untuk mendapatkan modal investasi, dan tuntutan bagi para pejabat pemerintah untuk membuat interpretasi baru dari sebuah pemerintahan terjadi secara bersamaan.

Oleh karenanya, pemerintahan di banyak negara memberikan tanggapan pada penekanan biaya dan kualitas pelayanan dengan cara merubah perawatan kesehatan, pendidikan, keamanan masyarakat, pelayanan pada masyarakat, perlindungan lingkungan dan administrasi pemerintahan.

Sebagian kalangan pemerintahan juga memberikan tanggapan pada tuntutan warga masyarakat yang mengacu pada kualitas pelayanan sektor swasta sebagaimana layaknya sebuah perusahaan dengan orientasi customer service. Sebagai hasilnya, pemerintah di beberapa negara dengan segala upaya berusaha meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan, dengan tujuan untuk lebih meyakinkan bahwa pelayanan diberikan dengan waktu dan lokasi yang paling menyenangkan warga masyarakat yang memerlukannya. Secara ringkas, dengan penerapan teknologi jaringan komputer yang canggih dan penyebaran titik-titik pelayanan yang mencakup berbagai hal, pemerintah bisa mengatasi keterbatasan waktu pelayanan, jarak tempuh dari tempat tinggal warga masyarakat, dengan demikian akan memberikan pelayanan lebih baik dengan :

- ✓ Memberikan rangsangan bagi persaingan ekonomi
- ✓ Mempermudah dan mempersatukan pelayanan bagi warga masyarakat, memberikan pelayanan dan informasi dibawah 'Satu Atap' yang menyenangkan.
- ✓ Meningkatkan kualitas dan efektifitas pelayanan pemerintah pada masa tradisional sebelumnya.
- ✓ Dapat mensukseskan banyak kerjasama.

Kemajuan yang terjadi secara kontinyu pada berbagai area di atas akan memungkinkan pemerintah untuk memenuhi banyak keluhan yang diajukan kepada aparat pemerintah yang sering dituduh tidak berorientasi kepada kepentingan rakyat banyak dan hanya berorientasi kepada mereka sebagai pelanggan semata, dengan masih mempertahankan paradigma lama yaitu dengan memberikan sedikit pelayanan

namun dengan biaya yang dirasa terlalu tinggi, sehingga pada akhirnya proses pelayanan tersebut gagal dalam mempengaruhi pertumbuhan ekonomi sebagaimana diharapkan.

Pada suatu wawancara presiden Amerika Serikat saat ini, Bill Clinton dengan Bill Gates - eksekutif terkemuka dari Microsoft Corporation, disampaikan bahwa kecepatan perkembangan teknologi informasi telah mencapai 3 kali lebih cepat dibandingkan pertumbuhan organisasi usaha pada umumnya, sedangkan kelambatan birokrasi dalam menunjang kebutuhan masyarakatnya terjadi sebesar 3 kali lebih lambat, dengan demikian bahkan di Amerika Serikatpun terjadi kesenjangan sebanyak 9 kali lipat antara dunia teknologi informasi dan birokrasi pemerintahan. Dengan demikian bisa dibayangkan kesenjangan di Indonesia yang memiliki begitu banyak ragam kesenjangan dari satu daerah ke daerah yang lain baik secara ekonomi, sosial, politik, pendidikan maupun infrastruktur telekomunikasi yang ada.

Sekilas Fungsi

Sejalan dengan perkembangan dunia teknologi informasi dan telekomunikasi yang semakin canggih di era globalisasi ini, dibutuhkan kemampuan manajemen yang kuat dan berperspektif luas dalam menjalankan roda pemerintahan. Untuk melakukan hal tersebut dibutuhkan bukan hanya modal dan prasarana yang mendukung operasi usaha, tapi juga dibutuhkan personil-personil pendukung yang handal dalam menunjang kebijak-kebijakan yang diterapkan oleh para pemimpin pemerintahan.

Seperti sudah diketahui, sangatlah tidak mudah dalam memilih orang yang tepat untuk duduk pada suatu posisi tertentu di organisasi terutama pejabat pemerintahan dalam masa transisi semacam sekarang ini, apalagi untuk menangani posisi yang sangat strategis bagi organisasi. Dimana untuk melakukan hal tersebut diperlukan rekaman analisa informasi dari data yang dimiliki orang tersebut sejak masuk organisasi, sampai dengan merencanakan pendidikan serta kesempatan/tantangan apa yang perlu diberikan kepada personil bila ia ingin diproyeksikan pada jabatan tertentu.

Disamping itu diperlukan juga sistem kesejahteraan yang optimal, sesuai dengan prestasi yang dicapai, agar orang-orang yang berprestasi dapat tetap dipertahankan kemampuan dan keberadaannya di suatu organisasi, dan juga meningkatkan kemampuan personil dengan menentukan pendidikan apa yang dibutuhkannya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, diperlukan suatu sistem kepegawaian yang dapat memenuhi kebutuhan proses/analisa dan informasi tersebut diatas. Apalagi pada sebuah organisasi pemerintahan yang mempekerjakan suatu jumlah tenaga kerja yang relatif besar, terdiri dari banyak eselon, jenjang jabatan yang bertingkat-tingkat, apalagi termasuk dalam satu departemen yang sedemikian besar, yang mana mutasi dari satu unit organisasi ke unit organisasi dalam satu kelompok adalah suatu hal yang memungkinkan dan diperlukan.

Banyak sekali aspek yang tercakup dalam hal ketenaga kerjaan yang harus diperhatikan, dimulai dari saat pegawai itu diterima, jenjang karier, pendidikan, mutasi, kesejahteraan, prestasi bahkan sampai dengan masa setelah selesai masa kerja (pensiun). Hal inilah yang menjadikan alasan mengapa diperlukan suatu sistem kepegawaian yang baik, yang mana dapat menunjang sistem-sistem lainnya yang

ada pada departemen tersebut, dalam menentukan keberhasilannya berkompetisi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat di era globalisasi ini.

Untuk menjawab tantangan tersebut, kami dengan menggunakan metode “**Business Process Reengineering**” telah merancang suatu sistem kepegawaian yang dinamis dan fleksibel. Dimana sistem ini mencakup hampir seluruh aspek informasi kepegawaian yang berlaku di Indonesia, dari mulai acuan standar yang digunakan, sampai dengan sistem pelaporan yang dihasilkan. Hal ini ditunjang pula oleh beberapa metoda implementasi tertentu yang bertujuan untuk memudahkan penggunaan dan juga perluasan ruang lingkup dimasa mendatang.

Sistem ini dirancang sedemikian rupa sehingga dapat menggabungkan proses kerja operasional, dengan proses kerja manajerial. Dimana kedua proses itu dapat berbagi informasi secara transparan dan pada saat yang bersamaan.

Disamping itu, sistem ini menggabungkan pula bentuk tampilan **tekstual, grafikal dan gambar**. Sehingga dari sebuah laporan seorang pegawai, dapat dilihat karakteristik keberhasilan kerjanya, sekaligus wajah dari orang tersebut.

Untuk lebih jelasnya, sebagian dari kemampuan sistem ini akan dicoba untuk dijelaskan lebih lanjut pada lampiran sebagai yang tertuang pada penjelasan selanjutnya.

B. Ruang Lingkup Proses

Proses dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dinamis mengikuti perubahan yang terjadi dalam suatu pemerintahan. Dimana keadaan yang dinamis tersebut akan banyak berpengaruh pada teknologi sistem informasi yang akan digunakan. Oleh sebab itu proses apa yang dapat dilakukan oleh sebuah sistem sumber daya manusia akan sangat banyak tergantung pada model data yang dibentuk untuk kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut diatas, pada umumnya pada sebuah sistem kepegawaian, terdapat suatu bentuk model data, yang pada dasarnya mencakup proses-proses yang berhubungan dengan hal sebagai berikut :

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
2. Administrasi Personalialia
3. Kompensasi dan Benefit
4. Kinerja Personel
5. Pendidikan dan Pelatihan
6. Pemutusan Hubungan Kerja/Pensiun

Dimana keenam proses tersebut diatas adalah proses-proses yang berhubungan dengan kegiatan manajemen kepegawaian disuatu pemerintahan. Dimulai dari sejak menentukan kebutuhan tenaga kerja, pemenuhan kebutuhan tersebut (*recruitment*), sampai dengan berakhirnya masa kerja seorang pegawai. Untuk lebih jelasnya lagi, keenam proses tersebut akan dibahas dibawah ini.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Masalah yang dihadapi manajemen sumber daya manusia saat ini adalah cepatnya perubahan yang terjadi pada bidang pemerintahan yang berdampak pula pada perencanaan tenaga manusia yang dimiliki. Adapun yang dimaksud dengan proses

perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses analisa dan simulasi kebutuhan SDM sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan SDM yang dimiliki oleh organisasi, dikaitkan dengan rencana pengembangan aktifitas departemen dimasa mendatang. Hal ini pada dasarnya berdampak pada pengadaan SDM ataupun penempatan SDM pada suatu lokasi/unit yang membutuhkan. Oleh sebab itu pada dasarnya dalam proses perencanaan tenaga manusia terdiri dari tiga sub proses, yaitu :

1. Proses pembentukan data rekapitulasi untuk analisa dan simulasi, dimana pada prinsipnya akan diolah dari data administrasi yang dimiliki untuk mendapatkan gambaran kekuatan SDM saat ini, dan juga dari segi availabilitas SDM tersebut.
2. Proses pengadaan sumber daya manusia/recruitment, dimana pada prinsipnya hampir sama seperti pada pengumpulan Biodata, tapi dalam ruang lingkup informasi yang lebih kecil dan diikuti oleh cara penilaian/kriteria penerimaan.
3. Proses alokasi/realokasi sumber daya manusia atau redeployment, yang mana dengan menggunakan data administrasi yang ada, dapat dianalisa informasi kebutuhan penempatan atau realokasi seorang personel ketempat yang lebih tepat.

Sehubungan dengan sistem kepegawaian yang diusulkan, terdapat banyak proses yang dapat mendukung analisa pekerjaan tersebut diatas, seperti :

- Fasilitas untuk mencari suatu jabatan struktural yang kosong.
- Analisa kandidat yang paling sesuai untuk duduk pada jabatan tersebut.
- Analisa kebutuhan tenaga pada suatu unit organisasi.
- Pemilihan pegawai yang memiliki kriteria informasi tertentu secara dinamis (kurang lebih terdapat 44 kriteria informasi yang dapat dikombinasikan secara bebas satu sama lain untuk mendapatkan sekelompok informasi yang dibutuhkan).
- Analisa grafis dan statistik yang 'on-line', dimana dapat berinteraksi langsung dengan data yang rinci.
- Dsb.

Administrasi Personalia

Pada dasarnya proses ini adalah proses yang paling dasar dalam pengumpulan informasi yang berhubungan dengan sistem kepegawaian. Dimana dalam hal ini dilakukan pengumpulan informasi yang berhubungan dengan kelengkapan atau pelengkap dari proses administrasi umum yang berhubungan dengan seorang personel. Adapun proses yang termasuk didalamnya adalah proses perekaman data umum kepegawaian seperti :

- Biodata Pegawai
- Sejarah Kepangkatan
- Sejarah jabatan
- Sejarah Pendidikan Formal
- Sejarah Pendidikan Penjurusan
- Sejarah Pendidikan Substantial
- Keahlian berbahasa asing
- Penggunaan fasilitas perusahaan
- Sejarah kunjungan ke luar negeri
- Daftar Keluarga
- Sejarah hukuman dan penghargaan yang diperoleh
- Memo Khusus

Sehubungan dengan itu, pada sistem ini telah dibentuk suatu standarisasi tabel-tabel pendukung, yang mana mengacu pada standar pengkodean yang ditetapkan untuk Sistem Kepegawaian di Indonesia. Keuntungan dari hal ini adalah :

1. Kemudahan dalam pengelompokan informasi, karena sebagian besar informasi menggunakan kode.
2. Mempercepat pengisian dan akurasi data, sebab operator tidak perlu mengingat daftar kode yang diperlukan untuk pengisian data, semua dapat diperoleh secara cepat oleh sistem.
3. Tampilan grafis dalam pemasukan data, sehingga membantu pemakai dalam pengoperasiannya.
4. Jumlah data yang direkam per transaksi lebih sedikit dengan pengkodean.
5. Setiap histori yang dimiliki oleh personel akan direkam selama atau sebanyak jumlah data yang akan disimpan (ditentukan oleh pihak manajemen kepegawaian).

Kompensasi dan Benefit

Salah satu masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia adalah antara menentukan kriteria jenis pekerjaan dan pembayaran yang diterima personil dan fasilitas lain non operasional seperti medikal dan pensiun. Pada umumnya hal tersebut sangat variatif tergantung dari banyak hal, seperti besarnya organisasi, pendidikan, pengalaman, tanggung jawab, lokasi geografis penempatan, masa kerja dan juga tanggungan keluarga. Oleh sebab itu ruang lingkup proses yang termasuk dalam kompensasi dan benefit adalah sebagai berikut :

1. Proses penentuan gaji dan transaksinya, dimana yang termasuk dalam hal ini adalah proses penggunaan 'merit payment' dalam hal penentuan gaji dan juga pendapatan lain yang berhubungan dengan penghasilan tambahan seperti lembur, uang makan, uang perumahan, insentif daerah terpencil, supervisor dan sejenisnya.
2. Proses pemberian fasilitas yang berhubungan dengan kebutuhan diluar ruang lingkup kerja dan bertujuan untuk memberikan jaminan rasa aman selama bekerja diperusahaan seperti fasilitas medikal dan tabungan pensiun.

Dengan sistem yang baru ini penggunaan sistem merit akan sangat mudah dilaksanakan secara obyektif. Dimana faktor penunjang informasi dalam menentukan merit tersebut, telah terkonsolidasi menjadi satu dengan sub-sistem lainnya, seperti pendidikan, masa kerja, evaluasi kerja, dll. Oleh sebab itu seberapa rinci sistem merit yang akan digunakan, tergantung dari seberapa banyak komponen penunjang merit yang digunakan.

Evaluasi Kinerja Personel

Sistem penilaian yang baik dalam menilai kinerja personel adalah pengkajian dan umpan balik. Dimana dalam melakukan pengkajian, digunakan kriteria-kriteria dasar yang telah ditentukan sebelumnya oleh manajemen. Dan juga berdasarkan hasil kajian yang umumnya dilakukan oleh suatu tim. Hal ini dapat diinformasikan dan didiskusikan bersama dengan personel tersebut untuk mengetahui apresiasi lebih lanjut mengenai cara pengkajian dan harapannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun fasilitas yang tersedia pada sistem ini adalah perencanaan kerja personil beserta beban penilaian atas hasil pekerjaan tersebut. Berdasarkan hal ini, dapat diperoleh suatu sistem evaluasi yang lebih obyektif, yang mengacu pada fakta-fakta yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah salah satu rangka dalam keberhasilan personel dalam menunjang strategi departemen di unit organisasinya. Adapun proses yang termasuk dalam sistem kepegawaian ini adalah terdiri dari beberapa sub-proses seperti :

1. Perencanaan jadwal pendidikan, yang berhubungan dengan jadwal pendidikan yang akan diselenggarakan oleh organisasi.
2. Perencanaan kebutuhan pendidikan, dimana berhubungan dengan rencana pendidikan yang akan diikuti oleh personel yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Realisasi pendidikan, yang bertujuan mencatat informasi yang berhubungan dengan kesertaan personel pada pendidikan yang diikutinya.

Umumnya hal yang termasuk dalam hal ini adalah pendidikan dalam kategori non formal. Dan hal ini ditunjang pula dengan penggunaan kodefikasi yang standar.

Pemutusan Hubungan Kerja/Pensiun

Seperti pada akhirnya, diperlukan pula sebuah proses yang bertujuan untuk menangani hal-hal yang berhubungan dengan selesainya masa kerja personil, baik secara normal, ataupun dikarenakan hal lainnya. Oleh sebab itu, sistem menangani pula penyimpanan informasi dari seluruh personil yang pernah bekerja pada perusahaan, sehubungan dengan kewajiban dan juga hak-hak yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, seperti uang pensiun, pesangon dan sebagainya.

C. Ruang Lingkup Informasi

Sesuai dengan kebutuhan saat ini, berdasarkan studi dengan menggunakan metoda "Business Process Re-engineering" terhadap sistem sumber daya manusia yang ada saat ini, telah mencakup semua aspek acuan sistem informasi kepegawaian seperti tersebut diatas. Adapun lingkup informasi yang menjadi acuan dari sistem informasi ini adalah :

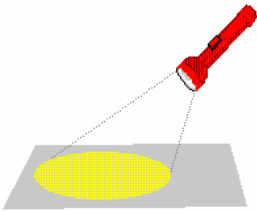
- **Biodata** yang akan berisi data umum personil seperti nama, tanggal lahir, alamat, agama dan lain sebagainya.
- **Pangkat** yang mencatat seluruh informasi yang berhubungan dengan sejarah kepangkatan personil.
- **Jabatan** yang mencatat seluruh informasi yang berhubungan dengan sejarah jabatan personil baik fungsional maupun struktural.
- **Pendidikan** mencatat seluruh informasi yang berhubungan dengan sejarah pendidikan personil baik dari SD sampai pendidikan formal terakhir dan juga sejarah pendidikan penjenjangan dan substantial yang diikuti oleh personil tersebut.
- **Benefit dan Kompensasi** mencatat seluruh informasi yang berhubungan dengan sejarah perubahan gaji/penghasilan yang berhubungan dengan kenaikan berkala ataupun kenaikan pangkat.
- **Kemampuan Bahasa** yang mencatat kemampuan berbahasa asing dari personil berikut tingkatannya.
- **Prestasi Kerja** mencatat seluruh informasi yang berhubungan dengan sejarah penilaian atas prestasi kerja karyawan.
- **Penghargaan** yang mencatat seluruh penghargaan resmi yang diakui oleh perusahaan.
- **Kesra** mencatat seluruh fasilitas perusahaan yang diterima karyawan untuk menunjang kelancaran operasi.
- **Payroll** melakukan proses administrasi pembayaran upah karyawan beserta analisisnya.
- **Absensi** mencatat seluruh aktifitas ketidakhadiran karyawan sehubungan dengan kebutuhannya.
- **Daftar Keluarga** mencatat seluruh data anggota keluarga karyawan.
- **Hukuman Disiplin** yang mencatat seluruh hukuman yang pernah diterima oleh karyawan bersangkutan.
- **Memo Khusus** berisi catatan yang bersifat referensial terhadap seorang karyawan dimana informasi ini bersifat informatif dan bukan administratif.

Adapun ruang lingkup informasi diatas adalah ruang lingkup informasi yang telah ada saat ini, tapi tidak menutup kemungkinan pengembangan ke ruang lingkup informasi lainnya, bila diperlukan

D. Ruang Lingkup Operasi

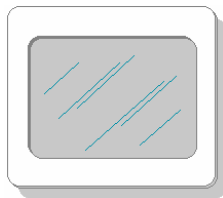
Adapun hal yang dibahas disini adalah metoda pengoperasian yang diterapkan pada sistem ini. Hal lebih rinci akan dibahas dibawah ini.

Free text Query



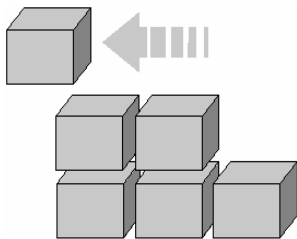
Pada prinsipnya fungsi ini memberikan kemudahan kepada para pemakai dalam mengakses dan mendapatkan informasi yang ada didalam "Data Bank". Dengan pendekatan ini pemakai diibaratkan akan mempunyai jangkauan langsung kepada informasi tanpa harus melalui pihak ketiga. Dalam hal ini pemakai akan memutuskan sendiri kriteria informasi apa yang dibutuhkan secara interaktif dengan memilih kriteria informasi yang tersedia dilayar komputer dan mengkombinasikan kriteria tersebut untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan yang diinginkannya.

Grafikal



Sesuai dengan kelebihan dari Personal Komputer, tampilan yang akan dihadapi pemakai dibentuk dengan menggunakan tampilan grafis yang atraktif, baik bagi fasilitas pemasukan dan penyajian data, akan tersedia dalam bentuk grafik, sehingga lebih intuitif dan mudah bagi pemakai dalam mengoperasikan aplikasi. Hal ini diharapkan akan mendorong pemakai untuk menggunakan aplikasi lebih lanjut.

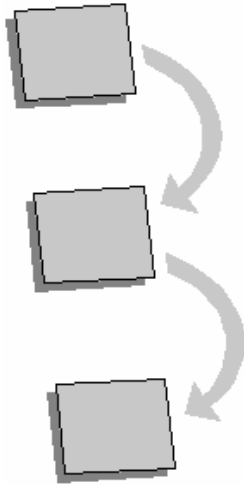
Pull Down Menu



Sesuai dengan pendekatan kemudahan pengenalan informasi, manusia lebih mudah mengingat nama dibandingkan dengan kode. Untuk hal tersebut, sistem ini dilengkapi dengan fasilitas untuk menampilkan informasi dengan bentuk tekstual, dibandingkan dengan sistem kode, sehingga pemakai aplikasi, khususnya pemakai entri data, dalam memasukan dan melengkapi informasi yang dibentuk, akan dengan mudah memilih informasi tersebut dengan daftar nama atau uraian yang ditampilkan dilayar, tanpa harus mengetahui kode apa yang digunakan berhubungan dengan hal tersebut. Diharapkan dengan fasilitas dan pendekatan ini kesalahan pemasukan data akan dapat dikurangi sampai tingkat yang minimum.

Drill Down Facility

Untuk memahami permasalahan atau menganalisa informasi, dibutuhkan ketajaman informasi yang diketahui. Berdasarkan hal tersebut, aplikasi ini akan dilengkapi dengan fasilitas yang memungkinkan pemakai untuk membuka informasi dengan lebih rinci.



Berdasarkan kumpulan informasi yang dimiliki, pemakai dapat menyaring kriteria yang dipilihnya. Setelah itu pemakai dapat menampilkan informasi tersebut dilayar dengan menggunakan fasilitas 'Display'. Berdasarkan informasi yang telah ditampilkan, pemakai bisa membongkar informasi lebih lanjut untuk melihat hal yang lebih rinci dari suatu jenis informasi. Contohnya adalah bila pemakai menampilkan informasi perjalanan kapal, maka dengan menyentuh kolom nama kapal tersebut bisa melihat sejarah pelayaran kapal tersebut. Bila ingin dirinci lebih lanjut, dapat diberi batasan kriteria tambahan, seperti tanggal, sumber daya yang dikeluarkan dan referensi lainnya. Seberapa rinci informasi yang ingin ditampilkan, tergantung seberapa rinci informasi tersebut dibentuk, jadi tidak dibatasi lagi oleh keberadaan pemrogram komputer.

Text Image



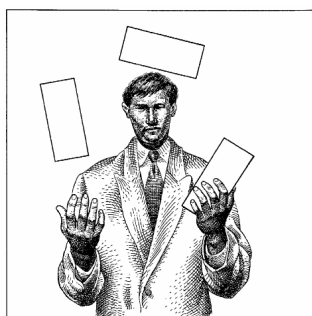
Dalam mengolah informasi pada kebutuhan diperlukan tampilan gambar yang dapat membantu merepresentasikan informasi tersebut dengan lebih baik. Dengan fasilitas ini pemakai dimungkinkan untuk menggabungkan text dan image sekaligus. Sebagai contoh, dalam menampilkan informasi seorang personel, dapat pula ditampilkan rekaman wajah dari personil tersebut. Dengan menggunakan metoda *Drill Down* dapat pula dilihat *folder* dari personil tersebut secara langsung, tanpa harus berpindah-pindah menu terlebih dahulu.

Informasi Yang Proaktif



Dengan fasilitas ini, pemakai dapat mengkombinasikan kriteria yang dimiliki. Hal ini memungkinkan pemakai memperoleh informasi yang akan memenuhi suatu kriteria tertentu, yang akan dapat membantu pemakai dalam menganalisa kemungkinan yang mungkin terjadi dengan proses yang dihadapinya. Sebagai contoh pemakai dapat mencari siapa dari personilnya yang menjabat jabatan tertentu, tapi sudah mendekati masa pensiun, dan juga siapa calon penggantinya beserta kriteria untuk menggantikan personil tersebut. hal ini akan memudahkan manajemen untuk mencari data yang dibutuhkannya.

Laporan Umum/Ad Hoc



Sebagaimana dibutuhkan, selain pemilihan kriteria secara langsung, tetapi tersedia juga fasilitas untuk mencetak bentuk laporan yang berhubungan dengan informasi yang dimiliki, seperti laporan biodata dan juga rekapitulasi laporan yang pernah disinggung diatas. Disamping itu untuk kriteria dari laporan yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan pemakai, pemakai dapat menggunakan fasilitas khusus untuk

dapat menghubungkan basis data yang ada dengan alat bantu yang umum digunakan pemakai, seperti EXCEL, LOTUS, dll. Sehingga pemakai dapat mengambil fasilitas data dan membentuk laporan sesuai dengan yang diinginkan, dan fasilitas yang dikuasainya.

E. Kesimpulan

Seperti telah disinggung sebelumnya, untuk mendapatkan hasil tenaga kerja yang optimal, dibutuhkan suatu sistem kepegawaian yang memadai, yang dapat menyediakan informasi seperti yang dibutuhkan saat ini.

Seperti yang disinggung diatas, banyak sekali fasilitas yang dimiliki oleh sistem ini untuk menangani proses-proses di sistem kepegawaian, yang mana sangat sulit atau bahkan tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan sistem manual ataupun sistem yang umum, yang pada dasarnya hanya merekam data, tapi tidak dapat memanfaatkan data yang telah dimiliki tersebut.

Oleh sebab itu, diharapkan dengan diimplementasikannya sistem informasi ini, akan memberikan banyak keuntungan dan manfaatnya sehubungan dengan proses di bidang kepegawaian khususnya, dan departemen keuangan pada umumnya. Kami harapkan informasi yang terbatas ini dapat memberikan gambaran atas sistem yang kami usulkan ini, terima kasih.

REFERENSI PEMAKAI :

Sejak dikembangkan pada awalnya hingga kini telah berubah menjadi ARMES 2000, aplikasi ini telah dipergunakan oleh :

1. PT. Makro Indonesia - Multi National Company
2. PT. Pos Indonesia
3. PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III
4. PT. Avon Indonesia - Multi Nasional Company
5. Pemda DKI Jaya
6. BPD Bali
7. PT. Dunkin Donuts - Multi National Company
8. TNT - Courier Services - Multi National Company
9. PT. Reasuransi Indonesia
10. PT. Kompas - Gramedia Group
11. Dan lain-lain