

RANCANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS WEB SEBAGAI PENDUKUNG PENGEMBANGAN KM UNTUK SOLUSI MASALAH REKRUTMEN TENDIK NON PNS IPB

Oleh:

**Hirra Nurlaeni
Retno Purwaning
Taufiq Masdi**

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan (recruitment). Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat memperhatikan proses rekrutmen karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (human capital) bagi perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dengan serius proses rekrutmen karyawan yang dilakukan, antara lain terkait dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang didasarkan kepada analisis pekerjaan (job analysis), uraian pekerjaan (job description), spesifikasi pekerjaan (job specification), persyaratan pekerjaan (job enlargement), penyederhanaan pekerjaan (work simplification) dan berbagai kegiatan lainnya yang saling berhubungan dan terkait satu sama lainnya sebagai suatu proses.

Institut Pertanian Bogor memiliki tenaga kependidikan (Tendik) non PNS yang tersebar di berbagai unit kerja di lingkungan IPB. Perekrutan Tendik Non PNS di IPB ditujukan untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja pada setiap unit kerja karena adanya pegawai yang berhenti, pensiun, meninggal dunia. Proses Rekrutmen Tendik Non PNS IPB dilaksanakan terpusat di Direktorat SDM IPB, masih belum mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyak Unit kerja di lingkungan IPB yang masih melakukan rekrutmen tidak melalui Dit.SDM IPB sehingga menimbulkan berbagai permasalahan diantaranya yaitu tidak terdatanya tenaga non PNS yang direkrut unit kerja di Dit.SDM IPB sebagai Unit kerja yang mengelola SDM di lingkungan IPB karena setelah melakukan rekrutmen tidak langsung menginformasikan adanya tambahan tenaga non PNS pada unit kerjanya. Hal tersebut menimbulkan permasalahan yang rumit hampir setiap tahun, diantaranya ketika verifikasi data tendik non PNS untuk keperluan pembayaran tunjangan hari raya tidak sedikit unit kerja yang melaporkan penambahan jumlah non PNSnya.

Penambahan tendik non PNS di IPB setiap tahun cukup banyak. Hal lain yang menjadi masalah yaitu tidak seragamnya isi kontrak kerja tendik non PNS di masing-masing unit kerja, misalnya pada besaran honor/gaji dan tunjangan-tunjangan masih berbeda-beda. Belum ada ketetapan standar gaji/honor non PNS di lingkungan IPB. Demikian pula dengan masalah tidak tercantumnya ketentuan batas waktu bekerja tenaga non PNS (waktu pensiun) di beberapa kontrak kerja karena masih ditemukan tendik-tendik non PNS yang masih bekerja dalam usia yang seharusnya sudah purna bakti. Selain itu juga ditemui kasus kasus terkait dengan tuntutan tenaga non PNS untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan permasalahan lainnya lagi.

Kurangnya pemahaman Unit kerja terhadap Prosedur Operasional Baku (POB) dan Peraturan Rektor tentang tenaga kontrak yang telah ditetapkan menjadi salah satu penyebab munculnya permasalahan tersebut. Pemikiran untuk solusi pemecahan masalah yang diakibatkan kesalahan prosedur perekrutan Tendik non PNS di IPB ini yaitu dengan mengembangkan/ mengubah metode sosialisasi tentang POB, peraturan-peraturan pemerintah tentang ketenaga kerjaan, Peraturan Rektor IPB dan aturan-aturan lainnya terkait dengan rekrutmen SDM di IPB.

IPB melalui Direktorat SDM yaitu salah satu unit kerja di lingkungan IPB yang memiliki tugas mengelola SDM IPB, telah menerapkan *Knowledge Manajemen* (KM)/manajemen pengetahuan dalam berbagai bidang pelayanan administrasi termasuk dalam pelayanan rekrutmen SDM di lingkungan IPB. Dalam proses layanan rekrutmen SDM, Direktorat SDM telah menerapkan KM. Hal tersebut ditunjukkan dengan beberapa kegiatan seperti sosialisasi tentang Prosedur Operasional Baku (POB) rekrutmen tenaga non PNS di IPB, peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan, peraturan rektor IPB tentang tenaga non PNS yang dilakukan oleh Tim pelaksana proses rekrutmen tendik non PNS pada Direktorat SDM kepada para pimpinan di seluruh unit kerja di lingkungan IPB. Dalam hal ini terjadi transfer pengetahuan dan informasi dari Tim pengelola rekrutmen tendik non PNS di Direktorat SDM kepada para pemangku kepentingan di seluruh Unit Kerja di lingkungan IPB. Selain itu terlihat pula dari adanya komunikasi antar personal yaitu pegawai pengelola rekrutmen tendik non PNS dengan para KTU unit kerja di lingkungan IPB terkait dengan perkembangan informasi rekrutmen tendik non PNS. Dari proses sosialisasi (*sosialization*) tersebut nampak belum mencapai hasil yang diharapkan karena proses rekrutmen masih belum terlaksana sesuai POB yang ditetapkan, dan pemahaman terhadap peraturan-peraturan yang berlaku masih sangat kurang. Dengan demikian proses sosialisasi masih harus dilakukan terus menerus.

Berdasarkan permasalahan dalam rekrutmen tendik non PNS di IPB maka perlu dipikirkan solusi pemecahan masalah. Salah satunya adalah dengan mengembangkan konsep KM berbasis Web. Perlu dibangun sebuah sistem informasi terintegrasi sebagai pendukung konsep KM yang akan dikembangkan. Dengan sistem informasi terintegrasi akan lebih mempermudah proses transfer pengetahuan dan informasi kepada user, demikian sebaliknya user dapat lebih efisien dalam melakukan pencarian informasi dan pengetahuan tentang rekrutmen tendik non PNS di IPB. Diharapkan proses rekrutmen tendik non PNS dapat terlaksana sesuai aturan dan berbagai masalah dapat terpecahkan.

SIM adalah sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai dengan kebutuhan yang sama. Dalam praktek SIM yang baik tidak akan ada tanpa bantuan kemampuan pemrosesan komputer. Bagaimanapun untuk melakukan koordinasi dalam SIM akan lebih terbantu jika melibatkan komputer.

Dari latar belakang yang diuraikan, maka dalam paper ini akan dibahas tentang model rancangan sistem informasi rekrutmen tendik non PNS IPB berbasis Web sebagai pendukung pengembangan konsep KM yang telah diterapkan.

Teknologi informasi memainkan peranan penting dalam KM sebagai pemungkin proses bisnis yang bertujuan yang bertujuan untuk menciptakan, menyimpan, memelihara dan mendiseminasikan pengetahuan.

1.2. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan paper ini adalah :

- 1) Mengidentifikasi prosedur dan permasalahan rekrutmen Tendik non PNS IPB pada Direktorat SDM IPB
- 2) Mengidentifikasi KM dalam pelayanan rekrutmen tendik non PNS IPB
- 3) Membuat konsep rancangan Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis web terintegrasi untuk proses Rekrutmen tendik non PNS IPB sebagai pendukung pengembangan KM yang telah diterapkan.
- 4) Mengkaji hubungan KM dalam SIM untuk proses Rekrutmen Non PNS IPB

1.3. Manfaat

Manfaat dari penulisan paper ini adalah :

- 1) Bagi kelompok penulis :
 - memperoleh pengetahuan tentang permasalahan rekrutmen tendik non PNS di IPB,
 - lebih memahami pengertian KM

- mengetahui pentingnya dan manfaat penerapan KM dalam suatu organisasi,
 - Mengetahui bahwa penggunaan SIM merupakan salah satu pendukung penerapan KM
- 2) Bagi Direktorat SDM IPB sebagai pengelola proses rekrutmen tendik non PNS IPB , mendapat masukan bagaimana pentingnya mengembangkan KM melalui perancangan SIM rekrutmen tendik non PNS berbasis Web. agar proses rekrutmen tendik non PNS dapat terlaksana dengan lebih baik sesuai aturan

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rekrutmen dan Seleksi SDM

2.1.1. Pengertian, maksud dan tujuan rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. (Simamora, 1997)

Seleksi adalah proses identifikasi orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. (Sofyandi, 2008) Pengertian tersebut diperkuat oleh (Simamora, 1997) Seleksi adalah proses dengannya sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang-orang yang memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi saat ini. Seleksi merupakan fungsi yang penting karena keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan diperoleh dari proses seleksi.

Maksud dan tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Proses rekrutmen perlu dikaitkan dalam dua hal yaitu :

- 1) para pencari tenaga kerja baru perlu mengkaitkan identifikasi lowongan dengan informasi tentang analisis pekerjaan, karena informasi tersebut mengandung hal-hal penting tentang tugas apa yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja baru yang berhasil dicari, ditemukan, diseleksi dan dipekerjakan.
- 2) komentar para manajer yang kelak akan membawahi tenaga kerja baru itu harus diperhatikan, bahkan dipertimbangkan dengan matang

2.1.2. Alasan-alasan Dasar Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*vacancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain:

- 1) Berdirinya organisasi baru
- 2) Adanya perluasan kegiatan organisasi
- 3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- 4) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- 5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif
- 6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- 7) Adanya pekerja yang meninggal dunia

2.2. Knowledge Management (KM) / Manajemen Pengetahuan

Menurut Gilbert Probst (2001, pp.24) dalam bukunya *Managing Knowledge Building Block for Success* mengemukakan bahwa *knowledge* adalah keseluruhan bagian dari pengetahuan yang ada dan keterampilan individu yang digunakan untuk memecahkan masalah. *Knowledge* tersebut terbagi dalam teori dan praktek yang pada umumnya berupa aturan dan petunjuk untuk mengambil keputusan. *Knowledge* bergantung pada data dan informasi yang dimiliki oleh suatu personal yang merefleksikan tentang suatu pendapat.

Menurut Garner Group (Koina, 2004), manajemen pengetahuan adalah suatu disiplin yang mempromosikan suatu pendekatan terintegrasi terhadap pengidentifikasian, pengelolaan dan pendistribusian semua asset informasi suatu organisasi. Selanjutnya disebutkan bahwa informasi yang dimaksud meliputi database, dokumen, kebijakan, dan prosedur dan juga keahlian dan pengalaman yang sebelumnya tidak terartikulasi yang terdapat pada pekerja perorangan.

Menurut Laudon (2002:372-3) KM berfungsi meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dari lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan ke dalam proses bisnis. Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses yang dikembangkan dalam suatu organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara dan mendiseminasikan pengetahuan organisasi tersebut.

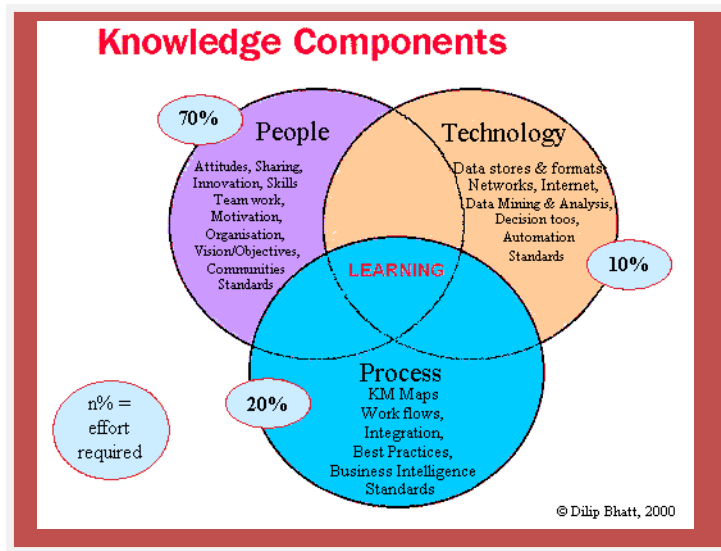
KM memberikan kemampuan untuk mencipta, mengkomunikasikan dan menerapkan pengetahuan yang diperlukan dan berguna bagi pencapaian semua jenis tujuan bisnis (Amrit Tiwana, 1999).

Dalam buku yang ditulis oleh Von Krogh, Ichiyo, serta Nonaka (2000), dan Chun Wei Choo, (1998), disampaikan ringkasan gagasan yang mendasari pengertian *knowledge* adalah sebagai berikut:

- 1) *Knowledge* merupakan kepercayaan yang dapat dipertanggungjawabkan (*justified true believe*);
- 2) Pengetahuan merupakan sesuatu yang eksplisit sekaligus terpikirkan (*tacit*);
- 3) Penciptaan inovasi secara efektif bergantung pada konteks yang memungkinkan terjadinya penciptaan tersebut;
- 4) Penciptaan inovasi .

Menurut Malhotra (1997), KM merupakan isu penting mengenai adopsi organisasi, kelangsungan hidup, dan kompetensi organisasi untuk menghadapi peningkatan perubahan lingkungan yang terputus. Intinya, knowledge management merupakan proses organisasi dalam mencari kombinasi sinergi data dan informasi dari kapasitas produksi informasi teknologi, kapasitas kreativitas serta inovasi manusia.

Davenport dan Prusak (1998) memberikan metode mengubah informasi menjadi pengetahuan melalui kegiatan yang dimulai dengan huruf **C** : *comparison, consequences, connections* dan *conversation*.



Gambar 1.1. Komponen Knowledge

Menurut Dilip Bhatt (2000) bahwa knowledge management memiliki komponen yang saling terkait satu sama lain, adapun komponennya adalah *People, Technology, Process*. Ketiga komponen tersebut dapat menghasilkan suatu pembelajaran bagi organisasi. Dari gambar dapat diketahui bahwa komponen sumber daya manusia menjadi factor penting

penerapan knowledge management untuk menghasilkan budaya belajar dalam suatu organisasi. Mengapa demikian? Karena hampir sebagian besar pengetahuan yang dimiliki seseorang jauh lebih berpotensi daripada teknologi yang disediakan oleh organisasi.

2.2. Konsep Dasar Sistem Informasi

Sistem informasi adalah kumpulan dari perangkat keras dan perangkat lunak komputer serta perangkat manusia yang akan mengolah data menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak tersebut. (Kritanto, 2003)

Menurut Jogiyanto (2001 : 11) yang dimaksud Sistem Informasi adalah suatu sistem yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan – laporan yang diperlukan.

2.3. Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem yang biasanya diterapkan dalam suatu organisasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan informasi yang dihasilkan dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen atau dengan kata lain teknik pengelolaan informasi dalam suatu organisasi. (Kritanto, 2003)

Penerapan Sistem Informasi Manajemen atau yang disingkat SIM bisa dalam berbagai bidang.

SIM adalah perangkat prosedur yang terorganisasi apabila dijalankan akan memberikan umpan balik dan informasi kepada manajemen tentang masukan, proses, dan keluaran dari suatu siklus manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengendalian. SIM merupakan sebuah sistem mesin pemakai yang terintegrasi yang menyediakan informasi untuk menunjang operasi manajemen dan fungsi-fungsi pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi. Sistem tersebut memanfaatkan perangkat keras dan lunak komputer, dan prosedur-prosedur manual; model-model untuk analisis, perencanaan, pengawasan, dan pengambilan keputusan; dan suatu “database” (Gordon B.Davis dan Margareth H.Olson).

Beberapa komponen Sistem Informasi Manajemen guna menunjang terlaksananya penerapan sistem informasi yang benar dan sesuai kebutuhan adalah :

- 1) Software (Sistem Informasi Manajemen Organisasi)
- 2) Hardware (Perangkat Keras berupa Komputer, printer dan lainnya)
- 3) Networking (Jaringan LAN, Wireless dan lainnya)

- 4) SOP (Standar Operasional Prosedur)
- 5) Komitmen (Komitmen semua unit/instalasi yang terkait untuk sama-sama menjalankan sistem karena sistem tidak akan berjalan tanpa di Input
- 6) Sumberdaya Manusia (SDM) adalah faktor utama suksesnya sebuah sistem dimana data diinput dan di proses melalui tenaga-tenaga SMD tersebut

Sistem Informasi Manajemen saat ini merupakan sumber daya utama, yang mempunyai nilai strategis dan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai daya saing serta kompetensi utama sebuah organisasi.

Di bidang pelayanan administrasi kepegawaian sangat membutuhkan SIM untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat.

Berikut hal-hal yang harus diperhatikan agar SIM yang dibuat dapat teraplikasikan dengan sukses :

- 1) ***Development Master Plan***, cetak biru pembangunan harus dirancang dengan baik mulai dari survei awal hingga berakhirnya implementasi, yang perlu diperhatikan adalah terlibatnya faktor pengalaman dalam membangun pekerjaan yang sama, serta peran serta semua bagian dalam organisasi dalam mensukseskan SIM yang akan dibangun, master plan ini yang akan menjadi acuan pembuatan sebuah sistem untuk jangka waktu tidak terbatas.
- 2) ***Integrated***, dengan integrasi antar semua bagian organisasi menjadi satu kesatuan, akan membuat sistem berjalan dengan efisien dan efektif sehingga kendala-kendala seperti redundansi, *re-entry* dan ketidak konsistenan data dapat dihindarkan, dengan harapan pengguna sistem memperoleh manfaat yang dapat dirasakan secara langsung, perubahan pola kerja dari manual ke komputer akan menimbulkan efek baik dan buruk bagi pegawai.
- 3) ***Development Team***, tim yang membangun SIM harus ahli dan berpengalaman di bidangnya, beberapa bidang ilmu yang harus ada dalam membangun sebuah Sistem Informasi Manajemen yang baik adalah: Manajemen Informasi, Teknik Informasi, Teknik Komputer, para pegawai, dan SDM yang sudah berpengalaman dibidang pengembangan SIM.
- 4) ***Teknologi Informasi***, ketepatan dalam memilih Teknologi Informasi sangat penting dalam pembangunan, komponen-komponen Teknologi Informasi secara umum adalah Piranti Keras (*Hardware*), Piranti Lunak (*Software*) dan Jaringan(*Network*).

III. PROSES REKRUTMEN TENDIK NON PNS IPB DI DIREKTORAT SDM IPB

Rekrutmen tendik non PNS di IPB bertujuan untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja pada setiap unit kerja karena adanya pegawai yang berhenti, pensiun, meninggal dan pengembangan organisasi. Tendik non PNS direkrut bila kebutuhan tidak terpenuhi oleh tenaga Pegawai Negeri Sipil (PNS). Proses rekrutmen melalui tahapan tes tertulis, tes kompetensi dan tes wawancara mengacu pada standard manajemen yang profesional hingga penempatan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Rekrutmen tendik non PNS dirancang 1 (satu) tahun sebelumnya karena terkait dengan anggaran yang tersedia dan rencana organisasi.

Proses rekrutmen tendik non PNS IPB dilaksanakan terpusat pada Direktorat SDM yaitu di Sub Direktorat Rekrutment dan Pengembangan SDM IPB.

3.1. Prosedur Operasional Baku (POB) Rekrutmen Tendik Non PNS IPB

Rekrutmen tendik non PNS IPB dilaksanakan berdasarkan POB yang telah ditetapkan dengan tahapan sebagai berikut :

- 1) Usulan pegawai yang dibutuhkan oleh unit kerja ke Direktorat SDM IPB
- 2) Pengumuman Lowongan
- 3) Tahapan tes tertulis
- 4) Tahapan tes kompetensi
- 5) Tahapan tes wawancara
- 6) Pengumuman Hasil
- 7) Perjanjian kesepakatan kerja antara IPB dengan SDM tendik non PNS IPB untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan oleh IPB (Kontrak Kerja).
- 8) Hak dan Kewajiban IPB sebagai Institusi pemberi pekerjaan
- 9) Hak dan Kewajiban individu yang diberi pekerjaan oleh IPB

Terlampir flowchart proses Rekrutmen tendik non PNS IPB (**Lampiran 1**).

3.2. Permasalahan Rekrutmen tendik non PNS di IPB

Proses perekrutan bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemukan dalam kegiatan tersebut. Rekrutmen tendik non PNS di IPB sebelumnya dilakukan di masing-masing unit kerja di lingkungan IPB dengan aturan yang berbeda-beda. Baru tahun 2010 proses rekrutmen tendik non PNS di IPB dilaksanakan terpusat pada Direktorat Sumberdaya Manusia (Dit.SDM) yaitu di Sub Direktorat Rekrutmen dan Pengembangan SDM IPB. POB rekrutmen tendik non PNS telah disosialisasikan ke

seluruh Unit kerja di lingkungan IPB melalui surat edaran tentang rekrutmen tenaga kontrak IPB dan melalui beberapa acara yang diselenggarakan Dit.SDM IPB seperti kegiatan forum KTU dan beberapa acara lainnya. Namun demikian nampaknya melalui sosialisasi tersebut belum mencapai hasil yang diharapkan karena masih ada unit-unit kerja yang melakukan rekrutmen tidak mengikuti POB yang berlaku di IPB. Kebiasaan perekrutan pada masa lalu (melakukan rekrutmen di masing-masing unit kerja) yang dianggap sudah baku dan dilakukan berulang-ulang menjadi salah satu penyebabnya. Kebiasaan kurang baik masih terulang (misalnya merekrut SDM karena untuk membantu pelamar yang memiliki hubungan keluarga, dll), sehingga proses pencarian calon karyawan yang berkualitas tidak tercapai.

Penyebab lain, dilihat dari sisi penyelenggara (Dit.SDM), beberapa unit kerja masih beranggapan bahwa proses rekrutmen melalui Dit.SDM masih sangat lambat sehingga kebutuhan tendik non PNS tidak dapat segera dipenuhi. Masih lambatnya proses rekrutmen tendik non PNS di Dit.SDM IPB disebabkan diantaranya diakibatkan oleh faktor kesiapan SDM pelaksana proses rekrutmen (jumlah dan kompetensi SDM masih kurang). Keterbatasan waktu SDM pada seksi rekrutmen SDM Dit.SDM menjadi salah satu penyebab juga tidak terlaksananya dengan cepat proses rekrutmen atas permohonan unit-unit kerja. Belum adanya sistem informasi berbasis teknologi yang mendukung kelancaran terlaksananya proses rekrutmen tendik non PNS di IPB.

Berbagai kendala yang mungkin dihadapi dalam rekrut tenaga kerja baru harus dipertimbangkan secara matang karena hanya dengan demikianlah waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan sepadan dengan hasil yang dicapai, yaitu tersedianya tenaga kerja baru yang memenuhi berbagai persyaratan dan tuntutan tugas yang akan dilaksanakan.

IV. KM DAN SIM PADA DIREKTORAT SDM IPB

4.1. KM pada Direktorat SDM IPB

KM di Direktorat SDM diimplementasikan dengan berbagai cara yaitu dengan cara konvensional dan maupun difasilitasi dengan teknologi informasi komunikasi. Peristiwa komunikasi yang berlangsung dalam implementasi KM dilakukan dalam berbagai bentuk baik komunikasi langsung maupun tidak langsung.

4.2. SIM pada Direktorat SDM IPB

Direktorat SDM IPB adalah unit kerja yang memiliki tugas mengelola SDM (dosen dan tenaga kependidikan PNS / Non PNS) di lingkungan IPB. Dit.SDM dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada stakeholder, oleh karena itu dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang demikian kompleks, Dit.SDM selain harus memiliki SDM yang berkualitas juga harus didukung oleh sistem informasi manajemen (SIM) yang baik.

Dalam proses kegiatan yang dilaksanakan pada setiap Sub Direktorat dan Seksi di lingkungan Dit.SDM, belum semua bidang pekerjaan yang telah menggunakan SIM berbasis Web. Masih banyak bidang pekerjaan yang sangat perlu menerapkan SIM diantaranya adalah proses pelayanan Rekrutmen tendik non PNS.

Untuk mengakses data dan informasi pelayanan berbagai bidang pada Dit.SDM IPB tanpa harus hadir secara fisik menjadi bagian dari pelayanan di Dit.SDM. Perlu dikembangkan teknologi integrasi agar kegiatan pelayanan dapat berjalan dengan automasi. Untuk itu perlu adanya suatu jaringan yang menghubungkan Dit.SDM IPB dengan seluruh unit kerja di lingkungan IPB agar pelaksanaan pelayanan dapat lebih efektif. Keuntungan dari adanya pusat data dan jaringan terintegrasi ini dapat lebih memudahkan pegawai dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

V. PEMBAHASAN

5.1. Kebutuhan SIM terintegrasi pada Direktorat SDM IPB

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan terhadap stakeholder di Dit.SDM, berbagai upaya pengembangan terus dilakukan. Salah satu upaya yang saat ini dilakukan adalah pengembangan SIM dan KM terintegrasi.

SIM pada Direktorat SDM merupakan sebuah sarana sebagai penunjang pelayanan di berbagai bidang pekerjaan dalam lingkup Dit.SDM yang diberikan kepada stakeholder (dosen, tenaga kependidikan, mitra kerja). SIM yang efektif memberikan dukungan informasi bagi proses pengambilan keputusan di semua jenjang. Bukan hanya data, namun juga informasi yang lengkap, tepat, akurat, dan cepat yang dapat disajikan dengan adanya SIM yang tertata dan terlaksana dengan baik.

SIM terintegrasi harus dikembangkan di Dit.SDM IPB, karena secara proaktif mencari, menganalisis, memahami, menyebarluaskan dan mempertukarkan secara elektronik data/informasi bagi stakeholder. Data dan informasi di Dit.SDM dapat diinformasikan secara luas dan bertanggung jawab melalui pemanfaatan website dan access point. Sim terintegrasi akan merencanakan pengembangan manajemen SDM sistem informasi mulai dari rekrutmen, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penilaian pekerjaan, penggajian dan pengembangan karir.

Banyak sekali manfaat SIM yang diperoleh dapat membantu para pegawai di Dit.SDM, pengambil kebijakan ,serta pengambilan keputusan pelaksanaan disemua jenjang administrasi antara lain :

- Mendukung manajemen pelayanan
- mengidentifikasi masalah dan kebutuhan .
- mengintervensi masalah pelayanan berdasarkan prioritas .
- mengalokasikan sumber daya semaksimal mungkin .
- membantu peningkatan efektifitas dan efisiensi .

Penggunaan internet dan jaringan serta teknologi informasi lainnya bagi Dit.SDM IPB adalah suatu keniscayaan untuk mendukung komunikasi dan kerjasama organisasi, dan berbagai proses yang dijalankan baik di jaringan organisasi ataupun dengan stakeholder.

5.2. Konsep Rancangan SIM untuk Rekrutmen Tendik Non PNS IPB dalam menunjang pengembangan KM di Dit.SDM IPB

SIM berbasis web dalam pelayanan rekrutmen tendik non PNS IPB di Direktorat SDM ini dirancang untuk mendukung pengembangan KM yang telah ada dalam proses rekrutmen tendik non PNS di Direktorat SDM IPB. Melalui SIM ini diharapkan konsep KM dapat lebih baik. Segala data dan informasi peraturan, prosedur, dan lain-lainnya dapat lebih mudah diperoleh oleh stakeholder, terjadi sharing knowledge tidak langsung antara pengelola rekrutmen tendik non PNS dengan tim pengelola rekrutmen tendik non PNS. Data, informasi, dan pengetahuan yang diperlukan oleh Dit.SDM dari seluruh unit kerja di lingkungan IPB dapat dengan mudah didapat, sebaliknya pun demikian data, informasi dan pengetahuan yang tersedia di Dit.SDM dapat diperoleh dengan mudah oleh seluruh stakeholder. Bukan hanya data dan informasi namun berbagai masalah yang muncul juga dapat dikomunikasikan melalui kolom khusus dan dapat langsung bersama-sama didiskusikan untuk mendapat solusi pemecahan masalah.

Gambaran konsep SIM yang akan dirancang dengan tujuan untuk dapat mengendalikan proses rekrutmen tendik non PNS IPB. Diawali dengan membuat suatu portal yang terdiri dari sistem-sistem yang dapat diakses oleh semua pegawai IPB di seluruh Unit kerja di lingkungan IPB. Seluruh pegawai yang telah memiliki akses resmi dapat menggunakan portal ini untuk memperoleh data dan informasi terkait dengan berbagai hal tentang rekrutmen tendik non PNS di IPB. Akses tersebut berupa email yang didapatkan secara resmi dari Direktorat SDM, sehingga dengan log-in menggunakan email tersebut ke dalam portal ini seluruh pegawai akan mendapatkan atau memberikan informasi terbaru mengenai data dan informasi tentang rekrutmen tendik non PNS IPB. Namun, portal dan email ini hanya dapat diakses di lingkungan IPB saja.

Model SIM rekrutmen tendik non PNS ini berfungsi untuk :

1) Menyediakan data dan informasi tentang rekrutmen tendik non PNS di IPB yang dapat diakses oleh seluruh pegawai pada semua unit kerja di lingkungan IPB. Data informasi dimaksud diantaranya :

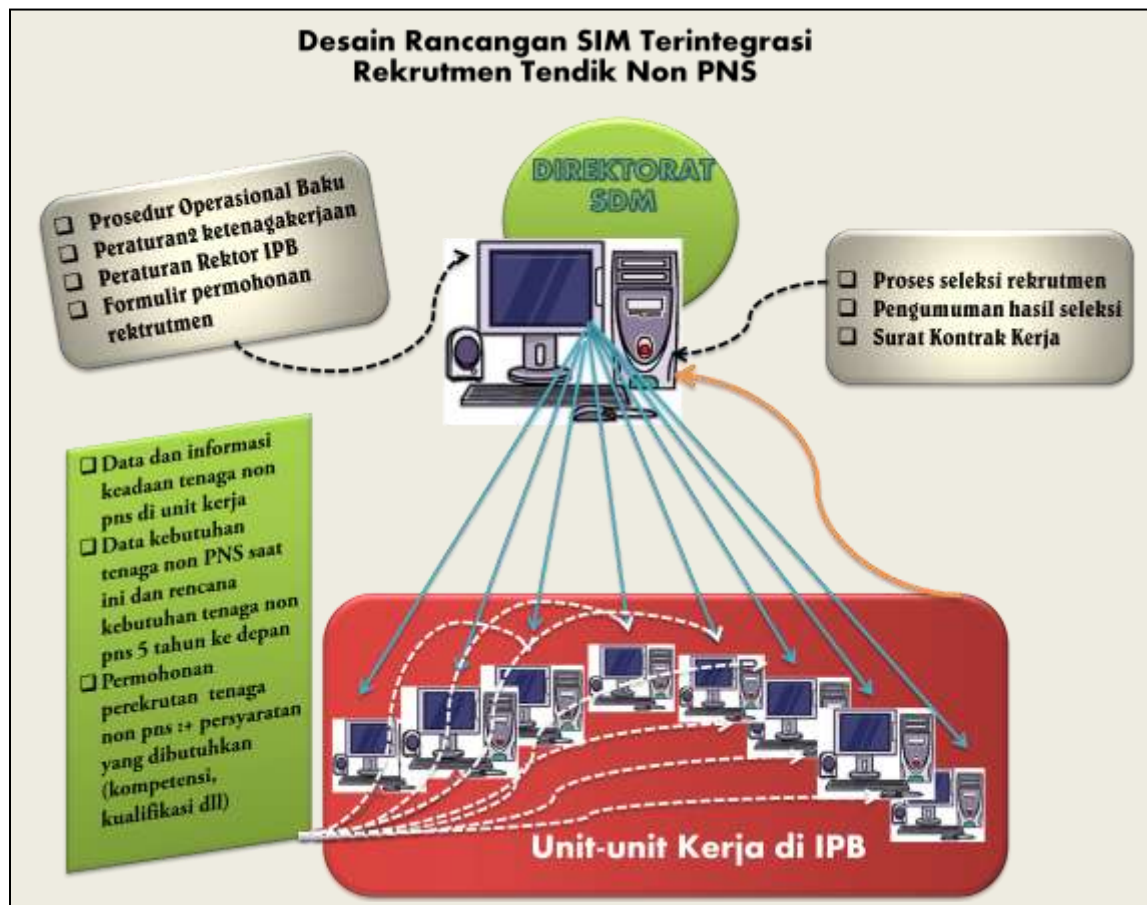
- POB rekrutemen tendik non PNS
- Peraturan-peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan
- Peraturan Rektor IPB tentang tenaga non PNS di IPB
- Informasi pembinaan dan pengembangan karier tendik non PNS IPB
- Kontrak kerja tendik Non PNS IPB

- Data tendik non PNS di IPB
 - Formulir untuk permohonan tendik non PNS IPB
 - Bidang-bidang pekerjaan bagi tendik non PNS IPB
 - dan lain-lain
- 2) Mendapatkan informasi tentang tendik non PNS dari seluruh unit kerja di lingkungan IPB meliputi : jumlah, biodata, perencanaan rekrutmen tendik non PNS dll.
 - 3) Memberikan informasi jadwal tahapan proses rekrutmen mulai dari pengumuman lowongan, seleksi (administrasi, test tertulis, wawancara, praktek khusus teknisi), pengumuman hasil seleksi
 - 4) Menyediakan kolom keluhan

Ilustrasi konsep SIM rekrutmen tendik non PNS di IPB dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini :

Gambar 1.

Ilustrasi Konsep SIM terintegrasi Rekrutmen Tendik Non PNS IPB



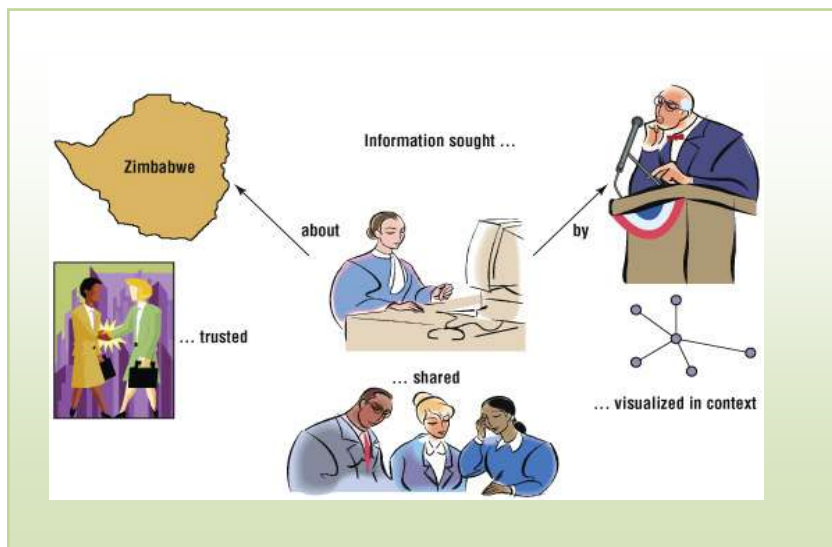
5.3. Kajian Hubungan KM dengan SIM dalam proses Rekrutmen Tendik Non PNS

Teknologi Informasi yang menampilkan keramahan dalam penggunaan meningkatkan kualitas pelayanan berbagai bidang pekerjaan di Direktorat SDM, termasuk proses rekrutmen tendik non PNS di IPB. Pelayanan dapat diberikan dengan lebih cepat dan akurat sejak mulai proses pengajuan permohonan tendik non PNS dari Unit-unit kerja yang membutuhkan, proses perekrutan sampai pada memperoleh tendik non PNS baru hasil seleksi. Unit kerja sudah tidak perlu menunggu lama untuk mendapatkan tendik non PNS yang dibutuhkan. Pekerjaan tim rekrutmen tendik non PNS di Dit.SDM menjadi lebih ringan. Komputer yang mengambil alih tugas dengan kecepatan dan keakuratan tinggi membuat database dan menyediakan informasi yang diperlukan oleh user. Dalam hal ini komputer memberikan pelayanan. Surat-surat dan Dokumen-dokumen yang tertulis, tercetak dan terekam terbentuk menjadi pusat sumber informasi yang sistematis.

Dalam KM terdapat beberapa tahapan agar suatu knowledge yang tersimpan dalam organisasi (Direktorat SDM IPB) dapat dikelola dengan baik. Adapun tahapan dalam KM tersebut meliputi :

1. berbagi pengetahuan yang belum digali (tacit)
2. menciptakan konsep
3. membenarkan konsep
4. membangun prototype
5. melakukan penyebaran pengetahuan

Di bawah ini gambaran proses suatu knowledge management terhubung untuk mendapatkan suatu informasi.



Gambar 2. Proses Knowledge Management

Penerapan teknologi informasi di Direktorat SDM dapat difungsikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Penerapan teknologi informasi digunakan sebagai SIM pelayanan berbagai bidang pekerjaan di Direktorat SDM IPB.
2. Penerapan teknologi informasi sebagai sarana untuk menyimpan, mendapatkan dan menyebarkan informasi ilmu pengetahuan.

Teknologi KM yang diterapkan dalam SIM proses perekrutan tendik non PNS di Dit.SDM IPB menyediakan beberapa kemudahan akses baik untuk terhubung dengan Direktorat SDM IPB maupun terhubung dengan seluruh unit kerja di lingkungan IPB.

Dalam SIM terintegrasi disediakan form-form untuk memenuhi kebutuhan *sharing knowledge*. Tujuan knowledge management adalah untuk menciptakan suatu pengetahuan yang dapat diterima oleh berbagai pihak dan dapat digunakan dalam konteks pembelajaran. KM yang terintegrasi dengan SIM sangat memungkinkan diciptakannya suatu standar model pembelajaran yang berbasis teknologi. Dalam Dit.SDM, sumber daya manusia sebagai komponen paling penting dalam KM diikuti dengan proses pembelajaran yang terus meningkat dalam lingkungan Dit.SDM serta didukung dengan dukungan teknologi yang terkini, menjadikan budaya pembelajaran sangat mudah diterapkan dalam lingkup Dit.SDM.

Dit.SDM dapat dijadikan sebagai tempat pegawainya yang potensial untuk memperoleh pengetahuan yang kemudian dapat melakukan “sharing knowledge”. Upaya-upaya pengkajian pengetahuan tersebut akan semakin baik jika dilakukan dengan dukungan teknologi, seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa pemanfaatan teknologi internet sangat membantu dalam sharing knowledge untuk menyebarkan informasi dan pengetahuan yang semi terstruktur.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN



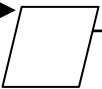
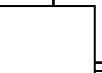

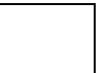
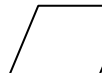
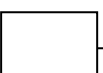

- 1) KM tidak dapat diterapkan secara terpisah dengan aktivitas operasional dan teknologi informasi, karena ketiganya saling berkaitan dan mendukung dalam upaya penciptaan institusi yang berwawasan pengetahuan.
- 2) KM yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen akan meningkatkan organisasi dalam mengelola berbagai pengetahuan yang diperoleh dan selanjutnya dapat digunakan dalam lingkungan organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penerapan teknologi berbasis web menjadi faktor penting dalam penerapan knowledge management dan sistem informasi pelayanan rekrutmen tendik non PNS yang menghasilkan jaringan SIM pada Dit.SDM IPB.

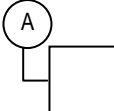




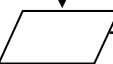


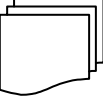
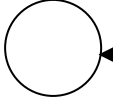
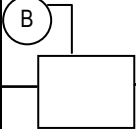
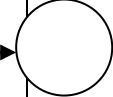
DAFTAR PUSTAKA

- Kristanto, Andri, 2003. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka, (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRAHA ILMU, Yogyakarta.
- T. Kanti Srikantatiah & Michael E.D. Koenis (ed), *Knowledge Management for The Information Professional*, New Jersey: Information Today.
- Turban, Efrain et.al. 2005. *Decision Support System and Intelligence System*. United State America : Prentise Hall.

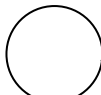
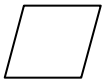
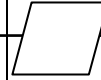
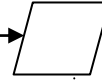

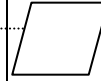
Lampiran 1. FLOWCHART PROSES REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN NON PNS DI INSTITUT PERTANIAN BOGOR

I. Prosedur Penerimaan (Recruitment Procedure)

Kegiatan	No	Unit Kerja								Dokumen yang digunakan	Penanggung Jawab
		Unit Kerja	WRRP IPB	Dir SDM	Kasubdit Rekrutmen dan Pengembangan	Kasi Rekrutmen	Tim Rekrutmen	Pelamar	Dinaker		
WRRP menerima usul pegawai yang dibutuhkan oleh unit kerja	1									<ul style="list-style-type: none"> ✓ Usulan pegawai yang dibutuhkan oleh unit kerja ✓ Renstra SDM ✓ WLA 	Direktur SDM
WRRP memberi disposisi kepada Direktur SDM untuk menginventaris kebutuhan tendik non PNS dari unit kerja IPB dan memproses rekrutmen	2									<ul style="list-style-type: none"> ✓ Daftar inventarisasi kebutuhan pegawai ✓ WLA ✓ Job Analisis 	Direktur SDM
Pembuatan SK pengangkatan P3B IPB	3									SK Panitia Penerimaan Pegawai Baru	Kasubdit
P3B membuat pengumuman penerimaan pegawai baru di media masa, tembusan pemberitahuan ke Dinas Tenaga Kerja Kota/ Kabupaten Bogor	4									<ul style="list-style-type: none"> ✓ Job Spesifikasi ✓ Pengumuman penerimaan pegawai baru dan tembusan pemberitahuan 	P3B
Pelamar mengajukan berkas lamaran ke P3B	5									Berkas Lamaran	P3B
P3B mengadakan seleksi administrasi dan tes tertulis umum	6									<ul style="list-style-type: none"> ✓ Job Spesifikasi ✓ Kamus Kompetensi ✓ Lembar ujian 	P3B

Kegiatan	No	Unit Kerja								Dokumen yang digunakan	Penanggung Jawab	
		Unit Kerja	WRRP IPB	Dir SDM	Kasubdit Rekrutmen dan Pengembangan	Kasi Rekrutmen	Tim Rekrutmen	Pelamar	Dinaker			
P3B mengumumkan hasil tes tertulis	7										Pengumuman hasil tes tertulis	P3B
Tes kompetensi dilakukan oleh P3B dengan melibatkan penguji sesuai dengan bidangnya	8										<ul style="list-style-type: none"> ✓ Job Spesifikasi ✓ Kamus Kompetensi ✓ Lembar ujian 	P3B
P3B mengumumkan hasil tes kompetensi	9										Pengumuman hasil tes kompetensi	P3B
P3B mengirimkan hasil tes kompetensi ke unit kerja untuk melakukan tes wawancara	10										<ul style="list-style-type: none"> ✓ Job Spesifikasi ✓ Kamus Kompetensi ✓ Hasil tes kompetensi 	P3B
Unit kerja bersama P3B melakukan tes wawancara	11										<ul style="list-style-type: none"> ✓ Job Spesifikasi ✓ Kamus Kompetensi ✓ Berkas pelamar 	P3B
Unit kerja menyampaikan hasil tes wawancara ke P3B	12										Hasil tes wawancara	P3B
P3B menyampaikan hasil akhir seleksi ke WRSP melalui Direktur SDM	13										Hasil akhir seleksi	P3B
WRSP menyampaikan surat pemberitahuan hasil akhir seleksi kepada pelamar dan unit kerja terkait	14										Surat Pemberitahuan hasil akhir seleksi	Direktur SDM

Prosedur Penempatan (Placement Procedure)

KEGIATAN	No	Unit Terkait						Dokumen yg digunakan	Penanggung Jawab
		Kabag SDM PKWT	Sie Personalia	Sie Umum	Unit Kerja	Pelamar	Dinaker		
Dir SDM meminta Kasubdit untuk membuat berkas perjanjian kerja yang berkaitan dengan PKB untuk masa percobaan 1 tahun pertama yang berisi tentang hak, kewajiban dari IPB sebagai pemberi pekerjaan dan calon pegawai sebagai penerima pekerjaan Kasubdit membuat naskah perjanjian hubungan kerja dan disampaikan ke Dir SDM	1							Berkas Perajinan Kerja	Direktur SDM
Dir SDM melalui Kasubdit menyampaikan naskah ke calon pegawai yang bersangkutan.	2						Naskah perjanjian hubungan kerja	Kasubdit	
Calon pegawai bersangkutan meyampaikan kembali naskah melalui Kasubdit ke Dir SDM dengan surat pernyataan setuju atau usulan perubahan atas naskah atau tidak setuju.	3						Naskah perjanjian hubungan kerja, Surat Pernyataan	Kasubdit	

<p>Jika naskah disetujui oleh calon pegawai dilakukan penandatanganan naskah kesepakatan hubungan kerja disaksikan oleh Pimpinan unit kerja terkait, Bagi pegawai yang mengusulkan refisi naskah hubungan kerja melakukan negosiasi dengan Direktur SDM. Pegawai yang tidak setuju dengan hasil negosiasi menandatangani surat pernyataan mengundurkan diri sebagai calon pegawai. Pegawai yang tidak setuju dengan naskah hubungan kerja diminta untuk menandatangani surat pernyataan pembatalan kontrak kesepakatan kerja.</p>	4	<pre> graph TD A((A)) --> D{ } D -- Ya --> IO[/ /] IO --> S1((Stop)) D -- Tidak --> S2((Stop)) IO -.-> D </pre>	Naskah kesepakatan hubungan kerja	Direktur SDM
<p>Naskah yang sudah ditandatangani diserahkan kepada yang bersangkutan, unit kerja, Disnaker dan arsip.</p>	5	<pre> graph TD L[] --> D1[] L --> D2[] L --> D3[] L --> D4[] </pre>	Naskah kesepakatan hubungan kerja yang sudah ditandatangani	Direktur SDM
<p>Calon Pegawai yang telah menandatangani perjanjian kerja bersama, diserahkan oleh Direktur SDM ke unit kerja untuk melakukan magang dan pembinaan</p>		<pre> graph LR L[] --> IO[/ /] </pre>		✓ Direktur SDM Pimpinan Unit Kerja