

SISTEM INFORMASI SELEKSI KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA

Achmad Syaefudin

S1 - Teknik Informatika

Sekolah Tinggi Teknologi Ilmu Komputer Insan Unggul

Jl. S.A. Tirtyasa No. 146 Cilegon – Banten, 42414

Email : asyaefudin1213@gmail.com

Abstrak

Saat ini masih banyak perusahaan yang belum memiliki sistem yang dapat digunakan untuk membantu proses kualifikasi dalam pemilihan perekrutan karyawan, sehingga proses kualifikasi harus dilakukan secara manual dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Keadaan tersebut sangat tidak efektif, sehingga dibutuhkan sebuah sistem yang mampu mengatasi permasalahan tersebut. Rumusan masalahnya adalah bagaimana strategi seleksi penerimaan karyawan dan perancangan sistem seperti apa yang sesuai dengan PT. INDOMARCO PRISMATAMA. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi rekrutmen karyawan dan juga perancangan sistem yg sesuai dengan PT. INDOMARCO PRISMATAMA.

Dengan menganalisa point-point tersebut diharapkan pada proses rekrutmen karyawan selanjutnya dapat berjalan dengan lebih akurat, efektif dan efisien sehingga nantinya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sistem yang ada masih berjalan secara semi komputerisasi, proses pengolahan data belum terprogram menyeluruh, mengakibatkan pencarian data yang sulit dan membutuhkan waktu yang cukup lama dan kedepannya diharapkan

Kata Kunci :Requiment,Seleksi Karyawan,Web

1. Pendahuluan

PT.INDOMARCO PRISMATAMA merupakan sutau perusahaan swasta yang bergerak di bisnis retail dan sudah berkembang pesat dewasa ini. Kebutuhan akan karyawan sangat dibutuhkan untuk perusahaan seperti PT.INDOMARCO PRISMATA. Bahkan setiap hari perusahaan mengadakan penerimaan karyawan guna memenuhi kebutuhan. Karena cabang dari perusahaan tersebut sudah tersebar

dimana-mana tidak menutup kemungkinan akan berkembang lagi di tahun-tahun berikutnya. Karena dari itu dibutuhkan sistem yang baik guna menunjang kebutuhan karyawan atau SDM seperti perusahaan tersebut.

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan unik dalam sebuah Perusahaan. Di antara aset-aset lain seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lainnya hanya karyawanlah yang dapat bernapas, berpikir, merasa, dan berperilaku. Keunikan ini jika memiliki kualitas yang baik dan dilibatkan dalam aktivitas usaha akan memberikan sumbangan yang besar bagi kemajuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang ada di dalamnya. Untuk memperoleh karyawan-karyawan yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, perusahaan mengadakan proses seleksi dalam perekrutan karyawan baru. Namun, tidak jarang proses seleksi ini tidak terlalu memberikan pengaruh karena masih berlakunya sistem nepotisme dalam proses perekrutan karyawan baru, sehingga tidak jarang karyawan yang direkrut tidak memenuhi standard kualitas dan kualifikasi kebutuhan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan zaman , tuntutan atas kualitas di perusahaan semakin tinggi agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan bergerak maju di tengah persaingan *global*. Perusahaan semakin selektif dalam memilih karyawan. Pada umumnya perusahaan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan seleksi langsung atas setiap calon karyawannya, sehingga perusahaan lebih memilih untuk menunjuk pihak lain yang melakukan penyebaran informasi dan sistem seleksi yang kemudian akan menimbulkan biaya atau *cost*. Biaya tersebut tentu akan menambah beban pada perusahaan dalam hal anggaran. Namun, seiring perkembangan sistem penyaluran informasi dengan menggunakan teknologi, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran biaya anggaran untuk suatu proses perekrutan karyawan baru. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi informasi melalui internet dan media komunikasi lainnya seperti handphone dalam tahap perekrutan karyawan baru, sehingga perusahaan lebih mudah dalam melakukan penyebaran informasi kepada calon pelamar dan juga dalam proses seleksi.

Sistem seleksi penerimaan karyawan secara online – memanfaatkan media internet - akan memberikan kemudahan tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga calon pelamar. Perusahaan lebih mudah dalam melakukan penyebaran informasi dan juga melakukan seleksi-seleksi awal terhadap calon pelamar. Calon pelamar juga mendapat keuntungan dari sistem ini karena akan mengurangi biaya yang seharusnya dikeluarkan oleh seorang calon pelamar untuk mengikuti suatu proses seleksi, seperti biaya untuk melengkapi berkas, transportasi menuju tempat seleksi dan lainnya, tetapi pada akhirnya mereka belum dapat dipastikan lulus pada seleksi yang diadakan. Selain itu sistem penyampaian hasil juga akan bisa lebih efektif dan tepat sasaran karena sistem penyampaian kelulusan test tahap awal akan di beritahukan via SMS atau Email yang sudah diisi oleh para pelamar dan akan semakin memudahkan calon pelamar dalam menerima hasil seleksi mereka

2. Landasan Tiori

2.1. Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau perusahaan dan sumber dari dalam (*internal*).

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian rekrutmen, berikut dikemukakan beberapa definisi rekrutmen menurut beberapa para ahli antara lain :

2.2. Fungsi Rekrutmen

1. Seleksi Karyawan

Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pola dalam suatu organisasi. Tanpa para tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sebuah organisasi berada pada posisi yang lebih buruk untuk berhasil. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang terbaik dari

yang tersedia. Menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian dan kemampuan (*Knowledge-Skill-Abilities*) yang sesuai yang merupakan satu paket yang terdapat pada manusia merupakan usaha untuk memperoleh kecocokan antara apa yang dapat dilakukan oleh pelamar dan apa yang ingin dilakukan oleh pelamar. Seleksi yang baik dan keputusan penempatan merupakan bagian dari kesuksesan SDM.

2.2. Metode Seleksi Penerimaan Karyawan

Beberapa metode yang tepat untuk menyeleksi para calon karyawan menurut Malayu Hasibuan (2002:50), metode-metode tersebut diantaranya, sebagai berikut :

2.3. Prosedur Seleksi

Adapun prosedur seleksi akan di jelaskan sebagai berikut :

Langkah 1 : Penerimaan pendahuluan

Proses seleksi merupakan dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para pelamar memilih perusahaan. Seleksi di mulai biasanya dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Pada saat ini biasanya dilakukan penyeleksian surat-surat lamaran yang masuk menjadi dua bagian, yaitu surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dan surat lamaran yang memenuhi syarat. Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dianggap gugur dan surat lamaran yang memenuhi syarat di panggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

Langkah 2 : Test-test Penerimaan

Test penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relatif objektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan para karyawan yang sekarang. Selain itu test penerimaan merupakan proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan yang akan dijabat.

Langkah 3 : Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi diterimanya atau tidak seorang pelamar. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan jeli akan dapat menggali kemampuan seorang pelamar. Dengan wawancara ini pula akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu-persatu siapa yang paling tinggi kemampuannya untuk melakukan pekerjaan itu.

Langkah 4 : Pemeriksaan referensi

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar. Referensi pada dasarnya adalah seseorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai pelamar yang bersangkutan.

Langkah 5 : Evaluasi Medis

Evaluasi ini merupakan pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Evaluasi ini hendaknya diperhatikan dengan cermat karena sangat menentukan prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Langkah 6 : Wawancara oleh Penyelia

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak. Wawancara akhir akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan pada perusahaan tersebut.

Langkah 7 : Penerimaan

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Keputusan ini menandai berakhirnya proses seleksi.

Langkah 8 : Penempatan

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

3. Metode Penelitian

Metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “ Penelitian “ adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.

Dalam penulisan laporan ini, penulis menggunakan metode analisis data secara deskriptif yaitu mengumpulkan data berisi tentang uraian, paparan tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu (Yudiono K.S 2004:11). Penulis menggunakan metode deskriptif dimaksud agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis tentang berbagai hal yang berkaitan erat dengan tujuan tentang sistem Seleksi karyawan pada PT.INDOMARCO PRISMATAMA, sehingga penulis akan dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, faktual dan akurat serta dapat dipertanggung jawabkan keberadaannya .

3.1. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk membuat laporan Kerja Praktek ini antara lain :

1. Pembelajaran literatur

Kepustakaan (Library), yaitu metode pengumpulan data menggunakan pustaka-pustaka yang telah ada untuk dijadikan sebagai referensi.

2. Analisis

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan fakta-fakta yang mendukung perancangan sistem dengan mengadakan konsultasi dengan seorang pakar dan membandingkan hasil penelitian dengan yang ada pada buku penuntun.

3. Perancangan

Pada tahap ini akan dilakukan perancangan sistem penerimaan karyawan dan penyampaian hasil seleksi via *SMS* dan *Email*.

4. Pengkodean

Pada tahap ini rancangan yang akan dibuat dan diimplementasikan ke dalam bentuk kode program *Hypertext Pre Processor* (PHP).

5. Penyusunan laporan dan kesimpulan akhir

Membuat laporan hasil analisa dan perancangan ke dalam format penulisan tugas akhir dengan disertai kesimpulan akhir.

Pengujian Setelah proses pengkodean selesai maka akan dilakukan proses pengujian terhadap program yang dihasilkan untuk mengetahui apakah

3.2. Metode Analisis Data

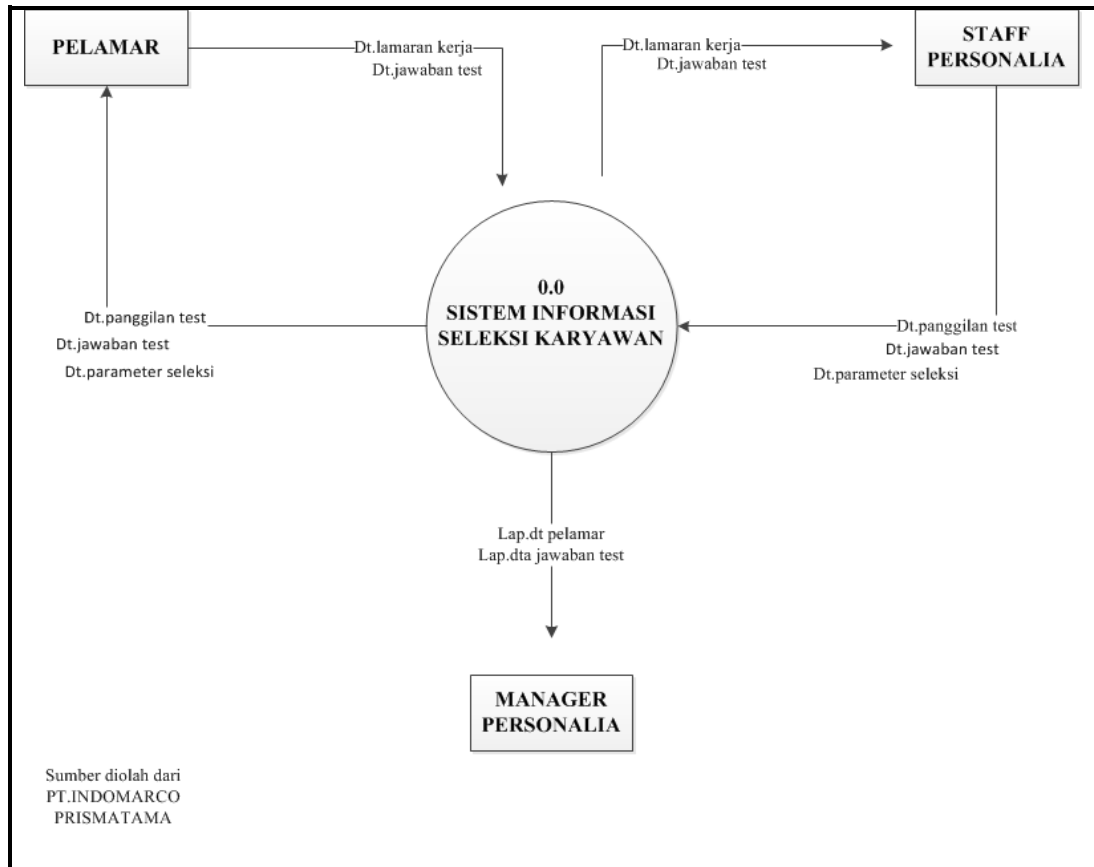
Analisis data biasanya mencakup pekerjaan meringkas data yang telah dikumpulkam menjadi suatu jumlah yang dapat dikelola, membuat ringkasan, dan menerapkan suatu teknik. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan dalam penulisan laporan ini, penulis menggunakan metode analisis data secara deskriptif yaitu mengumpulkan data berisi tentang uraian, paparan tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu.

Penulis menggunakan metode deskriptif dimaksud agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis tentang berbagai hal yang berkaitan erat dengan tujuan tentang sistem Seleksi karyawan pada PT.INDOMARCO PRISMATAMA, sehingga penulis akan dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, faktual dan akurat serta dapat dipertanggung jawabkan keberadaannya

3.3. Model Perancangan

Analisa sistem adalah tahap awal yang dilakukan di dalam pengembangan dari sistem yang telah ada sebelumnya, dengan diadakannya analisa sistem maka akan diketahui bagaimana proses sistem yang sedang berjalan. Berdasarkan hal tersebut, Penulis menganalisa apakah sistem yang sedang berjalan telah sesuai dengan kebutuhan atau tidak. Di dalam analisa sistem ini, penulis dapat melihat permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam **Sistem Informasi Seleksi Karyawan Berbasis Web Pada PT.INDOMARCO PRISMATAMA** yang mungkin di dalam sistem ini terdapat sistem yang harus dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan.

Diagram konteks Sistem Informasi Seleksi Karyawan pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA ditunjukan pada gambar seperti di bawah ini :



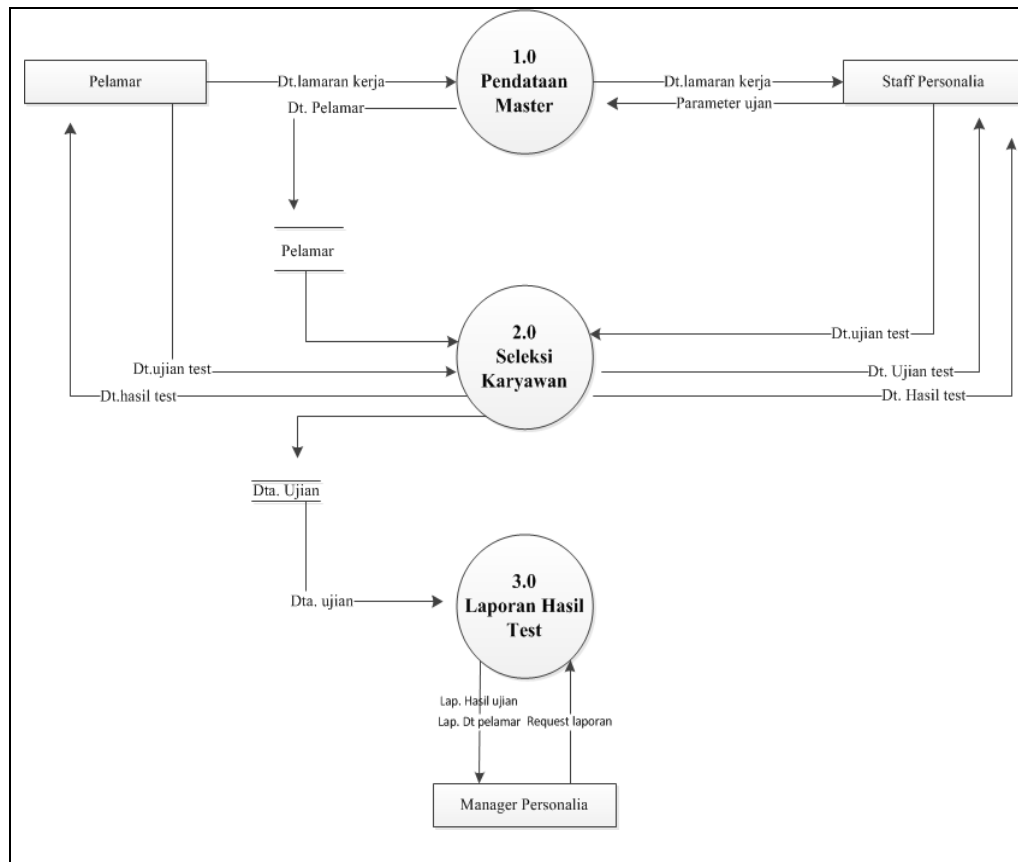
Gambar 1. Diagram konteks Sistem Informasi Seleksi Karyawan pada PT.

(Sumber : Diolah dari data PT. INDOMARCO PRISMATAMA)

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa yang terlibat dalam sistem Seleksi penerimaan karyawan ada tiga terminator :

1. Manajer *Personalia*, yaitu orang yang menerima semua laporan mengenai pelamar.
2. Pelamar, yaitu orang yang mengikuti seleksi penerimaan karyawan pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA
3. *Staff Personalia* , yaitu orang yang melakukan aktivitas penyeleksian para pelamar.

3.4. Diagram Over View Perancangan Sistem Informasi Seleksi karyawan



Gambar 2. Diagram Over View Perancangan Sitem Informasi Seleksi Karyawan

(Sumber : Diolah dari data PT. INDOMARCO PRISMATAMA tahun 2013)

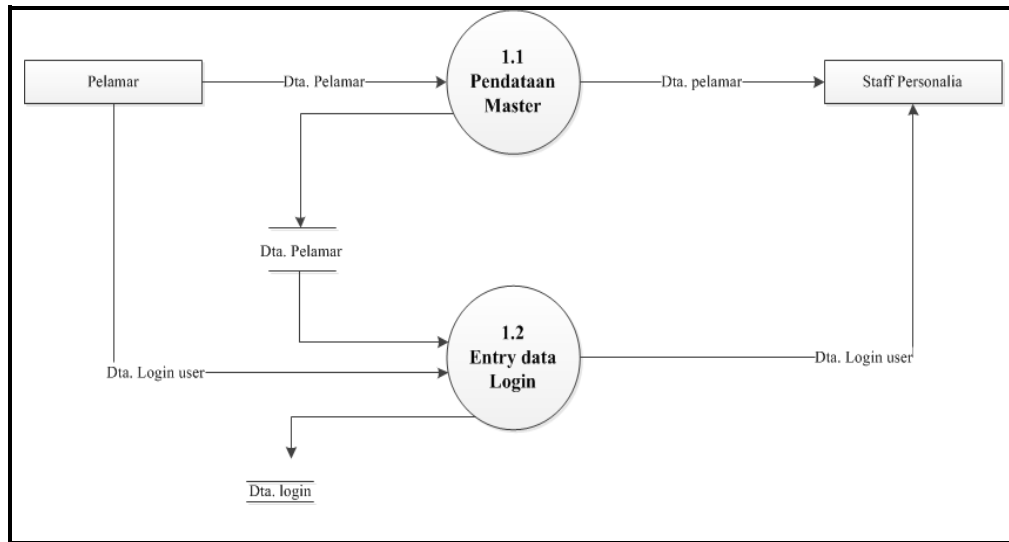
3.5. DFD Level 1 Proses 1 Sistem Pendataan pelamar

Entry Data Pelamar

Fungsinya : Untuk membuat data pelamar.

Inputnya : Data Pelamar

Outputnya : Data Pelamar



Gambar 3. DFD Level 1 Proses 1 Pendataan pelamar

(Sumber : Diolah dari data PT. INDOMARCO PRISMATAMA tahun 2013)

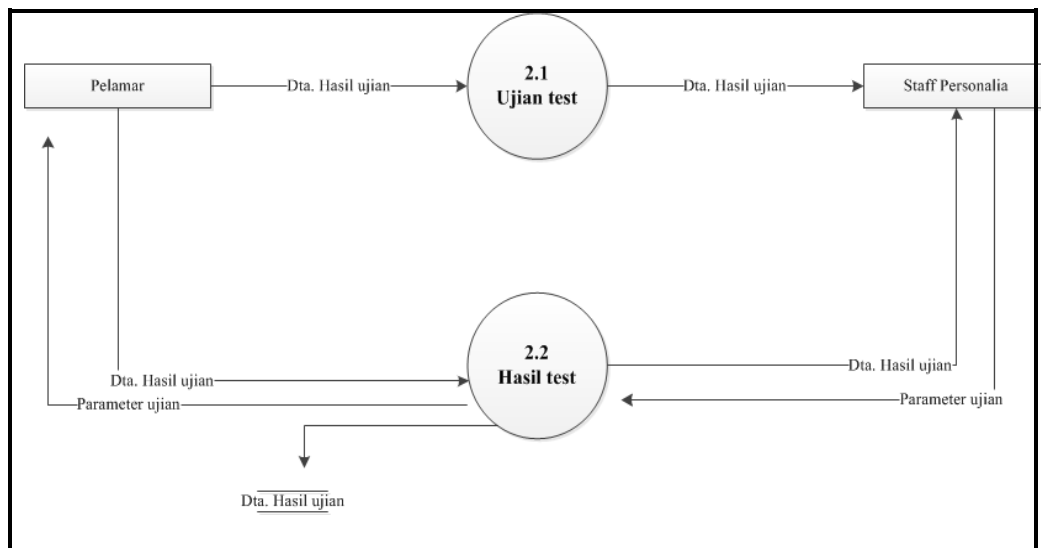
3.6. DFD Level 2 Proses 1 Sistem Seleksi

Entry Data Hasil Test Seleksi

Fungsinya : Untuk mencatat data-data Hasil Test Seleksi

Inputnya : Data Hasil Test

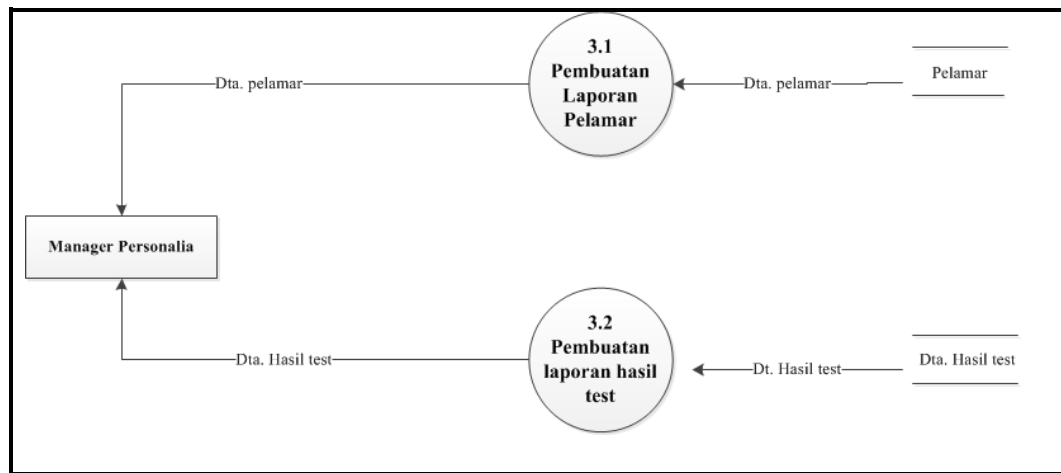
Outputnya : Data Hasil Test



Gambar 4. DFD Level 2 Proses 1 Proses Sistem Seleksi

(Sumber : diolah dari data PT. INDOMARCO PRISMATAMA)

3.7. DFD Level 3 Proses 1 Sistem Pembuatan Laporan Penerimaan

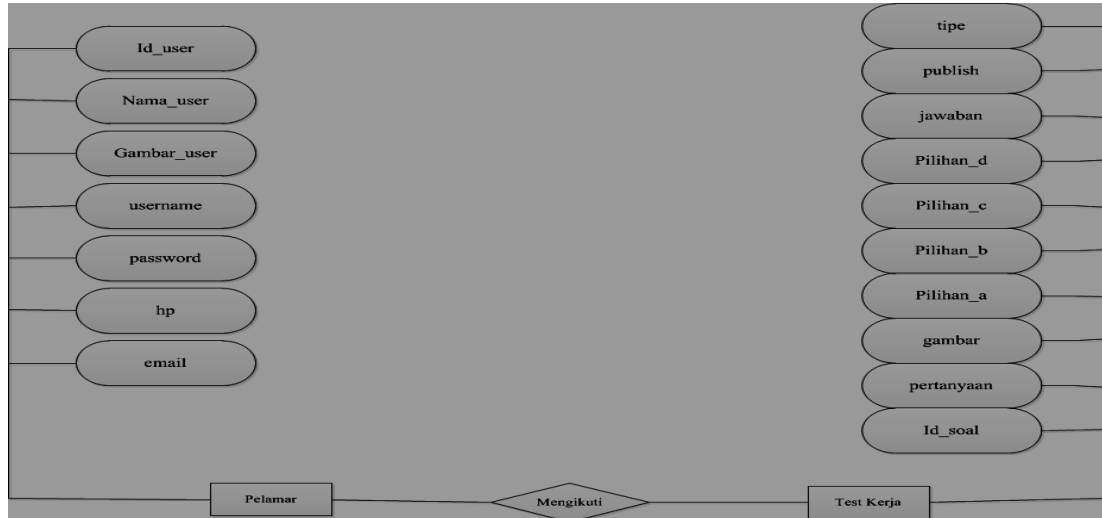


Gambar 5. DFD Level 3 Proses 1 Pembuatan Laporan Pelamar

(Sumber : Diolah dari data PT. INDOMARCO PRISMATAMA tahun 2013)

3.8. Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD digunakan untuk memodelkan struktur data dan menggambarkan hubungan antar data seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 6. Diagram ERD

(Sumber : Diolah dari data PT. INDOMARCO PRISMATAMA tahun 2013)

4. Hasil Dan Pembahasan

Penggambaran Sistem Informasi Seleksi Karyawan pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA, diperlukan *file* basis data, yaitu seperti yang ditunjukkan pada tabel. Dalam pengembangan sistem informasi Seleksi karyawan, diperlukan file basis data, seperti yang terlihat pada tabel 4.3 berikut dibawah ini.

Tabel 1. Basis Data

No.	Nama File Basis Data	Keterangan
1.	Data <i>User</i> .db	<i>File</i> basis data yang berisikan tentang data-data Pelamar
2.	Data Soal.db	<i>File</i> basis data yang berisikan tentang data-data Soal
3.	Data Nilai.db	<i>File</i> basis data yang berisikan tentang data Nilai

Dari *file* basis data diatas mempunyai *field* serta fungsi masing-masing yang sesuai dengan namanya.

Adapun *field* serta fungsi tersebut adalah sebagai berikut :

Data *User*.db

Data *User* adalah tabel data untuk menyimpan data-data Pelamar.

Nama tabel : Data *User*

Primary Key : id_user

Foreign Key : -

Tabel 2. Data *User*

No.	Nama <i>Field</i>	Type	Lebar	Keterangan
1.	Id_user	int	4	Id_user
2.	Nama_user	Varchart	20	Nama user
3.	Gambar_user	Varchart	100	Gambar user
4.	Username	Varchart	20	Username user
5.	Password	Varchart	50	Password user
6.	Hp	Chart	15	No Handphone users
7.	Email	Chart	25	Alamat email usesr

Data Soal.db

Data Soal adalah tabel data untuk menyimpan data-data Soal dan jawabannya.

Nama tabel : Data Soal

Primary Key : id_soal

Foreign Key : -

Tabel 3. *field data soal*

No.	Nama <i>Field</i>	Type	Lebar	Keterangan
1.	Id_soal	<i>int</i>	4	Id_soal
2.	Pertanyaan	<i>Varchart</i>	100	Pertanyaan soal
3.	Pilihan_a	<i>Varchart</i>	100	Pilihan jawaban A
4.	Pilihan_b	<i>Varchart</i>	100	Pilihan jawaban B
5.	Pilihan_c	<i>Varchart</i>	100	Pilihan jawaban C
6.	Pilihan_d	<i>Varchart</i>	100	Pilihan jawaban D
7.	Publish	<i>enum</i>	Yes,no	Tampilkan jawaban
8.	Tipe	<i>int</i>	2	Tipe soal

DataNilai.db

Data nilai adalah tabel data untuk menyimpan data-data hasil nilai pelamar.

Nama tabel : Data Nilai

Primary Key : id_nilai

Foreign Key : id_user

Tabel 4. *field data nilai*

No.	Nama <i>Field</i>	Type	Lebar	Keterangan
1.	Id_nilai	<i>int</i>	4	Id_nilai
2.	Id_user	<i>Int</i>	4	Id_user
3.	periode	<i>Varchart</i>	10	Periode test
4.	gelombang	<i>tinyint</i>	4	Gelombang test
5.	benar	<i>int</i>	4	Jawaban yang benar
6.	salah	<i>int</i>	4	Jawaban yang salah
7.	Kosong	<i>Int</i>	4	Jawaban yang tidak di isi
8.	point	<i>int</i>	4	Jumlah point
9.	tanggal	<i>date</i>		

4.1. Perancangan Antar Muka

4.1.1. Perancangan Form Menu Utama

Rancangan antar muka untuk Home Utama dapat dilihat pada gambar Fungsi



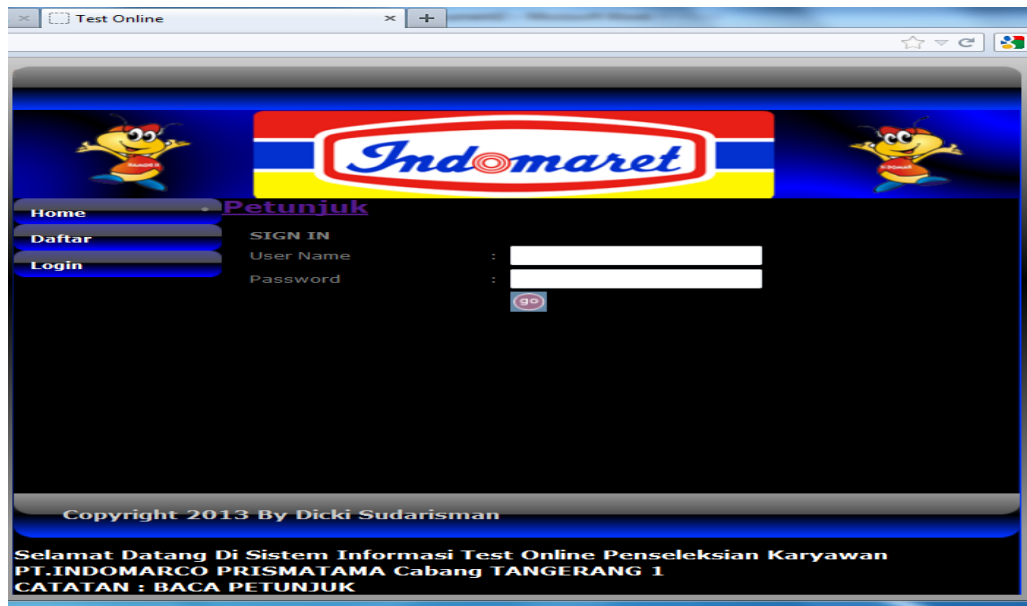
dari
Home

Utama adalah tampilan pembuka untuk melakukan registrasi user.

Gambar 7. Perancangan *Form Menu Utama*

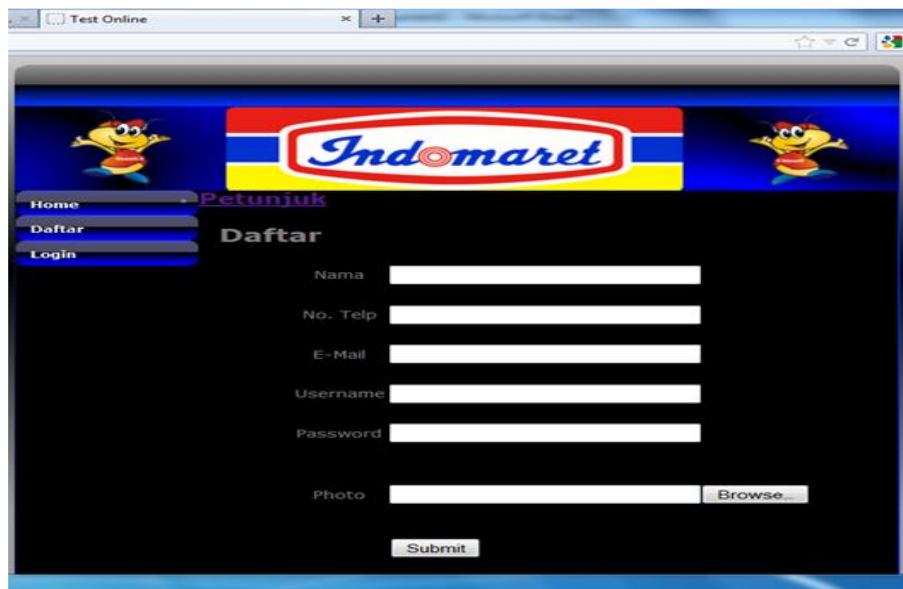
4.2. Perancangan Form *Login Admin*

Perancangan antar muka untuk *form Menu login admin* Sistem Informasi Seleksi Karyawan dapat dilihat pada gambar 4.10 Fungsi dari *Form Menu login admin*.



The screenshot shows a web browser window titled "Test Online". The page features a blue header with the "Indomaret" logo in the center, flanked by two cartoon mascots. On the left, there is a vertical menu with buttons for "Home", "Daftar", and "Login". The main content area is titled "SIGN IN" and contains two input fields for "User Name" and "Password", followed by a "go" button. At the bottom, there is a copyright notice: "Copyright 2013 By Dicki Sudarisman" and a welcome message: "Selamat Datang Di Sistem Informasi Test Online Penseleksian Karyawan PT.INDOMARCO PRISMATAMA Cabang TANGERANG 1 CATATAN : BACA PETUNJUK".

Gambar 8. Perancangan Form *login Admin*



The screenshot shows a web browser window titled "Test Online". The page features a blue header with the "Indomaret" logo in the center, flanked by two cartoon mascots. On the left, there is a vertical menu with buttons for "Home", "Daftar", and "Login". The main content area is titled "Daftar" and contains several input fields: "Nama", "No. Telp", "E-Mail", "Username", "Password", and "Photo". The "Photo" field has a "Browse..." button next to it. At the bottom, there is a "Submit" button.

Gambar 9. Perancangan Form *Daftar User*

4.4. Perancangan Form Test Online

Rancangan antar muka untuk *Form Test Online* dapat dilihat pada gambar 4.1 Fungsi dari *Form Test Online* adalah untuk Mengisi data-data Jawaban dari Test Online.



Gambar 10. Perancangan Form Test Online

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Indomarco Prismatama maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Dalam aplikasi proses seleksi karyawan database soal akan dibuat secara acak untuk satu (1) user yang berbeda
- 2) Penyampaian hasil seleksi test yang lulus akan di konfirmasi via sms ataupun via email oleh pihak Personalia
- 3) Jika user sudah melakukan test dan menjawab semua soal yang sudah disediakan maka user bisa langsung melihat hasil test tersebut tanpa harus menunggu konfirmasi dari Pihak personalia PT.INDOMARCO PRISMATAMA.

6. Daftar Pustaka

- Abdullah. 2004. *"Tips dan Trik Desain Web Dinamis dengan CSS dan ANTON Surabaya.*
- Hidayatullah, Taufiq, A. 2007. *"Merancang Sendiri Website Menggunakan Intan dan kunsiah. Journal of Computing and Information Technology, Vol. 13, JavaScript."* Jakarta: Elex Media Komputindo
- Lenawati, Mei. 2007 *"Macromedia Dreamweaver 8 dengan PHP". Macromedia Dreamweaver 8. Surabaya", Penerbit INDAH Surabaya. No. 4, hal. 321-327*
- Pengertian Perekrutan Karyawan jurnal-sdm.blogspot.com/2009/11 10/09/2013*
Serang.
- Sidik, Betha. 2001. *Pemrograman Web dengan PHP.* Bandung: Informatika.
- Simamora, Hemry 2005. *Sistem Informasi Sumber daya Manusia,* Penerbit