

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Miski Aghnia Corporation (MACo.) merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang fashion dengan hasil produksi berupa sepatu, baju, tas, jaket, dan dompet. MACo. didirikan pada tahun 2007 dan saat ini sudah memiliki 3 merek dan 3 toko yaitu Catenzo, Raindoz, dan Catenzo Junior. Pegawai yang terdapat di Miski Aghnia Corporation berjumlah 115 pegawai yang terbagi dalam beberapa bidang. Diantaranya adalah 29 orang pegawai kantor, 48 orang pegawai toko (22 orang pegawai Catenzo, 14 orang pegawai Raindoz, dan 12 orang pegawai Catenzo Junior), serta 38 orang pegawai dibidang produksi. Adapun dilihat dari jenisnya, pada perusahaan ini terdapat 73 orang pegawai tetap dan 42 orang pegawai kontrak. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Erik Mokhammad Rizki selaku kepala bidang SDM & Umum, ternyata perusahaan mengalami kesulitan dalam perekrutan pegawai baru, penilaian pegawai yang berpengaruh terhadap jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi), serta pemantauan dan persetujuan dalam cuti dan pensiun.

Pada Miski Aghnia Corporation, perekrutan dilakukan saat terdapat permintaan pegawai dari kepala bidang dan kepala toko. Kepala SDM akan melihat terlebih dahulu kriteria pegawai yang dibutuhkan dan akan menindaklanjuti permintaan pegawai tersebut. Pada perekrutan pegawai yang sedang berjalan, kepala SDM mengalami kesulitan dalam menentukan pegawai baru, karena terjadi ketidaksesuaian penerimaan jumlah dan kriteria. Ketidaksesuaian ini diakibatkan oleh tahap seleksi yang hanya dilakukan melalui tahap wawancara tanpa melihat kriteria yang sudah ada. Dilihat dari data perekrutan pada tahun 2015 dan tahun 2016[Lampiran F-3], terjadi kesalahan kriteria dalam penerimaan pegawai baru pada jabatan staf keuangan. Ini mengakibatkan perusahaan harus melakukan perekrutan lagi karena pegawai yang sudah diterima tidak dapat menjalankan

tugasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga perekrutan yang dilakukan pada staf keuangan menjadi tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dan membuat perusahaan rugi karena harus membayar gaji pegawai yang tidak sesuai dengan slot yang sudah ditentukan perusahaan.

Penilaian pegawai pada Miski Aghnia Corporation dilakukan setiap 6 bulan sekali dan akan langsung dilakukan evaluasi. Penilaian akan berpengaruh terhadap jenjang karir pegawai tersebut (promosi, rotasi + promosi, dan demosi). Promosi adalah kenaikan jabatan yang dilakukan pada tempat yang sama, rotasi + promosi adalah pemindahan posisi pegawai pada tempat yang berbeda sekaligus kenaikan jabatan ditempat yang baru, sedangkan demosi adalah penurunan jabatan. Masalah yang terjadi pada penilaian pegawai ini adalah sulitnya untuk memberi peringkat pada pegawai, karena penilaian dilakukan oleh orang yang berbeda dengan orang yang memberi keputusan. Terkadang orang pemberi keputusan mengalami kekeliruan atas keputusan yang diambil untuk jenjang karir pegawai, karena terdapat kesamaan nilai yang dimiliki oleh pegawai tertentu. Pada tahun 2017[Lampiran F-5], terjadi kesalahan pada nilai akhir yang mengakibatkan jenjang karir promosi yang tidak sesuai dengan pegawai yang mendapat nilai sama. Penilaian kinerja yang sedang berjalan ini memperlihatkan bahwa kepala SDM sulit merekomendasikan dan memberi peringkat kepada pegawai yang akan diberikan kepada Direktur Mutu, akibatnya adalah jenjang karir yang tidak sesuai untuk pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara[Lampiran F-19 dan F-21], kesulitan juga terjadi pada pemantauan dan persetujuan dalam cuti dan pensiun pegawai. Pada cuti, pihak SDM mengalami kesulitan dalam pemantauan dan persetujuan cuti yang dilakukan, akibatnya pegawai yang telah mengajukan cuti dengan mudah mengajukan cuti kembali. Sedangkan untuk memonitoring pensiun pegawai, pihak SDM masih kesulitan dalam pemantauan hak pensiun pegawai, karena belum adanya pegawai Miski Aghnia Corporation yang mendapat pensiun sejak perusahaan dibangun. Berdasarkan uraian masalah tersebut, maka dibutuhkan **Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Miski Aghnia Corporation**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan diatas, maka masalah yang terjadi di Miski Aghnia Corporation ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala SDM kesulitan dalam menentukan pegawai baru yang sesuai dengan kriteria dan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Kepala SDM kesulitan dalam melakukan penilaian pegawai dan memberi peringkat pada kinerja pegawai yang mempengaruhi jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi).
3. Kepala SDM mengalami kesulitan dalam pemantauan dan persetujuan cuti dan pensiun pegawai.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Miski Aghnia Corporation. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membantu kepala SDM untuk menentukan pegawai baru yang sesuai dengan kriteria dan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Membantu kepala SDM dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, dan memberi peringkat pada penilaian pegawai tersebut yang akan mempengaruhi jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi).
3. Membantu kepala SDM dalam pemantauan dan persetujuan cuti dan pensiun pegawai.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

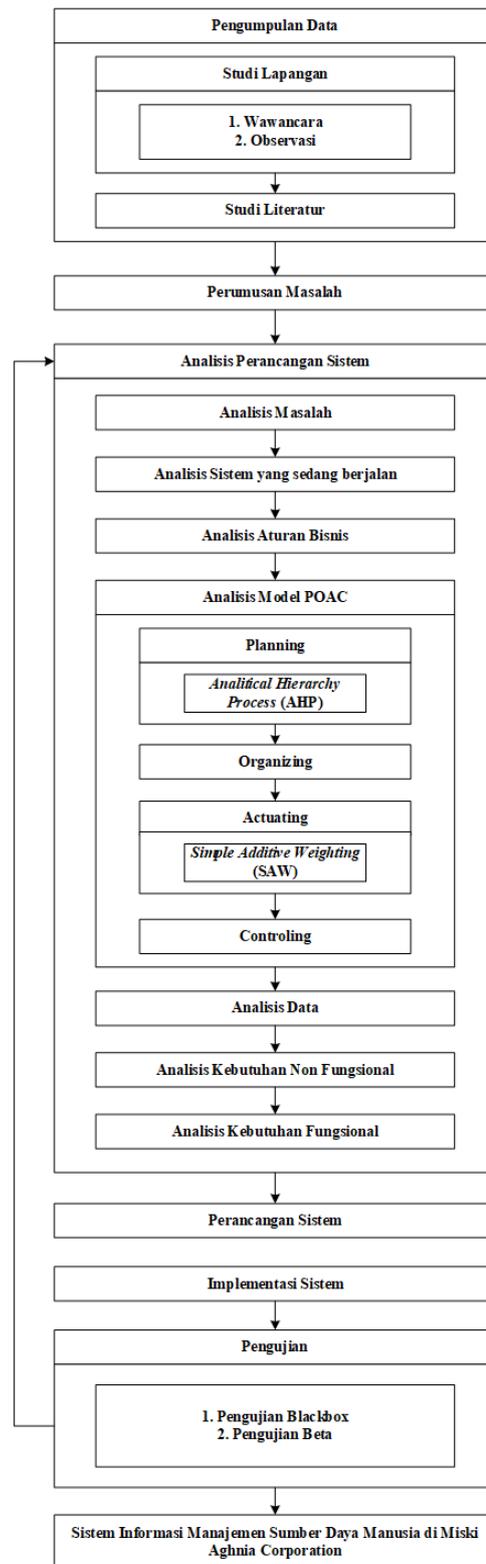
1. Ruang lingkup yang akan dibahas dibatasi hanya pada proses perekrutan, penilaian, cuti, dan pensiun pegawai.
2. Jenis pegawai yang dibahas hanya dibatasi hingga pegawai tetap.
3. Pengolahan data:

- a. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data pelamar, data pegawai, data absensi pegawai, data penilaian pegawai, data jenjang karir pegawai, dan data cuti pegawai.
- b. Proses pengolahan data pada sistem ini adalah:
 1. Proses pengolahan data pelamar.
 2. Proses pengolahan data pegawai.
 3. Proses pengolahan data absensi pegawai.
 4. Proses pemberian keputusan promosi, rotasi, demosi pegawai, cuti pegawai, dan pensiun pegawai oleh atasan.
- c. Output yang akan dihasilkan pada sistem ini adalah:
 1. Info calon pegawai yang diterima pada perekrutan yang dilakukan.
 2. Info pegawai yang mendapatkan promosi jabatan.
 3. Info pegawai yang mendapatkan rotasi+promosi jabatan.
 4. Info pegawai yang mendapatkan demosi jabatan.
 5. Info pegawai yang mengajukan cuti dan grafik cuti pegawai.
 6. Info pegawai yang sudah harus mendapatkan pensiun.
 7. Pengarsipan data pegawai.
4. Model SIM yang digunakan adalah POAC.
5. Metode yang digunakan untuk proses seleksi penerimaan pegawai baru adalah metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
6. Metode yang digunakan untuk penilaian pegawai adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
7. Penilaian pegawai hanya dilakukan pada kantor dan toko.
8. Model proses yang digunakan adalah *structured programming*.
9. Bahasa pemrograman menggunakan bahasa pemrograman PHP.
10. Database yang digunakan adalah MySQL.

1.5 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, penyusun menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan yang jelas mengenai hal – hal yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Adapun langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian ini

adalah mengumpulkan data kemudian menganalisisnya serta memaparkan hasil pengamatan di lapangan. Langkah – langkah metodologi penelitian yang digunakan pada pembangunan sistem informasi sumber daya manusia di Miski Aghnia Corporation ini akan digambarkan pada Gambar 1. 1 dibawah ini.



Gambar 1. 1 Metodologi Penelitian

Keterangan dari langkah – langkah yang tergambar pada Gambar 1.1 Metodologi Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Tahap ini adalah tahapan awal metodologi penelitian. Pada tahap ini dilakukan penelitian langsung ke lapangan serta melakukan pertemuan dengan pihak – pihak yang terkait. Tahapan pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Studi Lapangan

Tahapan ini dilakukan dengan cara mengunjungi langsung tempat penelitian dan melakukan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di Miski Aghnia Corporation. Pengumpulan data meliputi tahap:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melakukan sesi tanya jawab langsung dengan Bapak Erik Mokhammad Rizki selaku kepala bidang SDM & Umum di Miski Aghnia Corporation.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung keadaan yang terjadi pada perusahaan Miski Aghnia Corporation.

b. Studi Literatur

Tahapan ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang diperoleh melalui sumber – sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik. Studi literatur yang dilakukan mengacu pada sumber – sumber yang diperlukan berupa jurnal, e-book, tutorial dan beberapa informasi yang mendukung dalam melakukan penelitian ini.

2. Perumusan masalah

Tahapan selanjutnya adalah perumusan masalah, dilakukan agar rumusan masalah menjadi jelas karena berdasarkan fakta dan data yang ada di lapangan serta menunjukkan bahwa dalam penelitian ilmiah tersebut memang membutuhkan pemecahan masalah melalui penelitian. Tahapan ini dilakukan dengan

mengidentifikasi permasalahan dan meneliti permasalahan yang terjadi di Miski Aghnia Corporation.

3. Analisis Perancangan Sistem

a. Analisis Masalah

Pada tahapan ini, peneliti melakukan analisis terhadap masalah yang ada di perusahaan berdasarkan hasil wawancara dan studi literatur.

b. Analisis Sistem yang sedang berjalan

Pada tahapan ini, peneliti melakukan proses analisis sistem yang sedang berjalan mengenai proses perekrutan, penilaian kinerja yang berpengaruh terhadap jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi), cuti, dan pensiun pegawai di Miski Aghnia Corporation.

c. Analisis Aturan Bisnis

Pada tahapan ini peneliti melakukan identifikasi dan pencatatan terhadap aturan – aturan bisnis yang ada di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

d. Analisis Model POAC

1. Planning

Pada tahapan ini, kepala SDM merencanakan kriteria calon pegawai yang dibutuhkan, penilaian pegawai yang berpengaruh pada jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi), pegawai yang diizinkan cuti, dan pegawai yang sudah layak menerima pensiun.

Saat merencanakan penilaian pegawai yang berpengaruh pada jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi) akan digunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk memudahkan menentukan nilai prioritas dari kriteria dan subkriteria penilaian yang terdapat pada perusahaan.

2. Organizing

Pada tahapan ini, kepala SDM akan mengatur kriteria calon pegawai yang dibutuhkan, penilaian pegawai yang berpengaruh pada jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi), pegawai yang diizinkan

cuti, dan pegawai yang menerima pensiun sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3. Actuating

Pada tahapan ini, kepala SDM akan melakukan evaluasi kerja dan mengambil keputusan siapa calon pegawai yang akan diterima serta pegawai yang akan mendapatkan promosi, rotasi + promosi, dan demosi berdasarkan evaluasi kerja yang telah dilakukan untuk kemudian disetujui oleh Direktur Mutu.

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) akan digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan pada proses seleksi calon pegawai.

4. Controlling

Pada tahapan ini, perusahaan melakukan pemeriksaan terhadap hasil keputusan di tahap sebelumnya, apakah telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun keputusan yang dihasilkan adalah hasil evaluasi, keputusan calon pegawai yang diterima, jenjang karir pegawai (promosi, rotasi + promosi, dan demosi), pegawai yang diizinkan cuti, dan pegawai yang menerima pensiun.

e. Analisis Data

Pada tahapan ini, dilakukan proses menganalisis data – data apa saja yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Data Pegawai
2. Data Perekrutan
3. Data Absensi Pegawai
4. Data Penilaian Pegawai
5. Data Jenjang Karir Pegawai
6. Data Cuti Pegawai
7. Data Pensiun Pegawai

f. Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Pada tahapan ini, peneliti melakukan analisis kebutuhan non fungsional yang dibutuhkan untuk pembangunan sistem meliputi:

- a. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras.
- b. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak.
- c. Analisis Pengguna.
- g. Analisis Kebutuhan Fungsional

Pada tahapan ini, peneliti menganalisis kebutuhan fungsional yang dibutuhkan untuk pembangunan sistem. Analisis kebutuhan fungsional meliputi:

- a. Diagram Konteks.
- b. *Data Flow Diagram* (DFD).
- c. Spesifikasi Proses.
- d. Kamus Data.

4. Perancangan Sistem

Pada tahapan ini, peneliti melakukan perancangan sistem informasi yang akan dibangun. Perancangan sistem yang dilakukan antara lain:

- a. Skema Relasi.
- b. Struktur Tabel.
- c. Perancangan Struktur Menu.
- d. Perancangan Antar Muka.
- e. Perancangan Pesan.
- f. Perancangan Jaringan Semantik.

5. Implementasi Sistem

Pada tahapan ini, peneliti mengimplementasikan hasil analisis dan perancangan ke dalam bahasa pemrograman PHP dan MySQL untuk membangun sistem berbasis web. Tahapa ini meliputi:

- a. Implementasi Perangkat Lunak.
- b. Implementasi Perangkat Keras.
- c. Implementasi Basis Data.
- a. Implementasi Antar Muka.

6. Pengujian

Pada tahapan ini, peneliti melakukan pengujian pada sistem yang telah dibangun meliputi:

- b. Pengujian *blackbox*.
- c. Pengujian beta.

Apabila sistem telah diuji dan hasilnya gagal, maka tahap penelitian akan diulang kembali dari tahapan analisis perancangan sistem.

7. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Miski Aghnia Corporation

Pada tahapan terakhir ini, peneliti menghasilkan produk berupa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Miski Aghnia Corporation sesuai dengan penilitan yang telah dilakukan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penulisan tugas akhir yang akan dilakukan. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai tinjauan umum tentang profil perusahaan Miski Aghnia Corporation, dan pembahasan teori – teori mengenai Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan teori – teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik pembangunan perangkat lunak.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini berisi tentang pembahasan tentang analisis dan perancangan dari sistem yang akan dibangun sesuai dengan analisis yang telah dibuat.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini membahas implementasi dalam bahasa pemrograman yaitu implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penulisan tugas akhir dan saran mengenai pengembangan aplikasi untuk masa yang akan datang.