

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tempat Penelitian

Tinjauan tempat penelitian berisi tentang informasi dari tempat peneliti melakukan penelitian. Dimana informasinya diantaranya tentang profil perusahaan, logo perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan job deskripsi.

Perusahaan PT Loyal Jaya Energi merupakan perusahaan jasa yang berada dibidang spesialis *Online Leak Sealing* (OLS) dan *Valve repair*. Perusahaan ini bekerja melakukan penyegelan kebocoran dan perbaikan katup online pada suatu proyek tanpa harus menghentikan atau mematikan proses produksi proyek tersebut. Perusahaan ini sudah banyak terlibat dalam banyak proyek, dan memiliki banyak pekerjaan di beberapa perusahaan seperti pada petrokimia, pembangkit listrik, dan industri lainnya. Juga memiliki pekerja yang profesional dibidangnya yang siap bekerja selama 24 jam dalam keadaan yang darurat.

Perusahaan PT Loyal Jaya Energi memiliki 2 kantor, yaitu kantor pusat dan kantor workshop. Kantor pusat berada di Jl. Mujair 1 No. 197 RT. 004/009 Depok, Jaya Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat, telp. (021) 7521 849. Sedangkan kantor operasional dan pelatihan berada di Jl. Raya Nanjung No. 44 Margaasih, Kecamatan Margaasih, Kota Bandung, Jawa Barat.

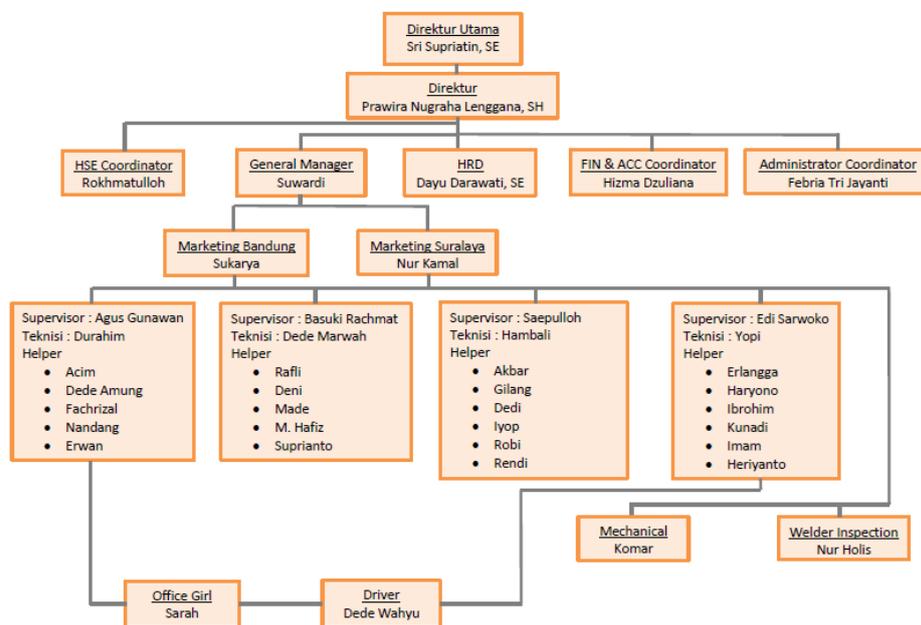


Gambar 2.1 Logo PT Loyal Jaya Energi

Visi dan misi perusahaan PT Loyal Jaya Energi berkomitmen untuk menjadi yang terdepan dalam penyegelan kebocoran dan perbaikan katup online di seluruh Indonesia. Selain itu juga berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kami,

kami memiliki tim berpengalaman yang baik dan staf teknis yang berkualitas yang didukung oleh peralatan yang sangat baik, proses dan sistem kontrol berkualitas.

Struktur organisasi perusahaan dapat diartikan sebagai sebuah garis bertingkat (hierarki), yang berisi komponen-komponen penyusun perusahaan. Struktur tersebut akan menggambarkan dengan jelas kedudukan, fungsi, hak dan kewajiban dari masing-masing posisi yang ada dalam lingkup perusahaan tersebut. Adapun berikut adalah struktur organisasi perusahaan pada PT Loyal Jaya Energi :



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan PT Loyal Jaya Energi

Job deskripsi pada perusahaan PT Loyal Jaya Energi diantaranya sebagai berikut :

a. Direktur dan direktur utama

Direktur utama memiliki tugas sebagai pemimpin perusahaan yang bertanggungjawab penuh terhadap perusahaan dan bertugas sebagai pengambil keputusan, sedangkan direktur memiliki tugas melaksanakan visi dan misi perusahaan, mengawasi dan mengevaluasi terhadap jalannya perusahaan.

b. *HSE Coordinator*

HSE Coordinator memiliki tugas melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), menjamin keselamatan para tenaga kerja perusahaan, melakukan peninjauan terhadap kemungkinan resiko dan melakukan kontrol terhadap resiko sebagai tindakan pencegahan kecelakaan ditempat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

c. *General Manager*

General manager memiliki tugas sebagai yang bertanggung jawab kepada seluruh bagian perusahaan, bagian ini melakukan koordinasi dan pengarahan terhadap semua bagian bidang atau unit perusahaan.

d. *HRD*

HRD memiliki tugas bertanggung jawab dalam melakukan perekrutan dan penyeleksian calon pegawai, mengembangkan keterampilan pegawai dengan memberikan pelatihan, menjaga setiap hubungan pegawai, melakukan evaluasi kehadiran pegawai, melakukan penilaian atau evaluasi kinerja pegawai.

e. *FIN & ACC Coordinator*

Finance dan accounting coordinator memiliki tugas dalam proses penerimaan dan pengeluaran uang perusahaan, dan melakukan pencatatan, pemeriksaan, dan membuat laporan transaksi yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.

f. *Administrator Coordinator*

Administrator coordinator memiliki tugas sebagai yang bertanggung jawab dalam melakukan pencatatan data yang berkaitan dengan perusahaan, membuat laporan dan pengarsipan dokumen perusahaan, mengelola data perusahaan, membuat penjadwalan.

g. *Marketing*

Marketing memiliki tugas yang bertanggung jawab dalam melakukan pelayanan terhadap *client*, memenuhi kebutuhan *client*, melakukan promosi

atau pengenalan produk perusahaan kepada masyarakat agar banyak client yang minat terhadap jasa yang ditawarkan perusahaan.

h. Supervisor

Supervisor memiliki tugas yang bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan dan pengarahan terhadap para teknisi atau staf lapangan perusahaan, juga memberikan evaluasi dan motivasi kepada para teknisi agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan lancar.

i. Teknisi

Teknisi memiliki tugas melaksanakan pekerjaan penyegelan kebocoran dan perbaikan katup untuk memenuhi kebutuhan client.

j. *Office Girl*

Office girl memiliki tugas membantu para pegawai dan staf perusahaan dalam melakukan pekerjaan diluar pekerjaan pegawai atau staf, membuatkan minuman bagi client atau tamu, juga bertugas dalam menjaga kebersihan kantor perusahaan agar tetap bersih.

k. *Driver*

Driver bertugas yang mengantarkan para pegawai ke tempat pengerjaan proyek.

l. *Mechanical*

Mechanical memiliki tugas dalam menjaga, menguji, dan mengembangkan mesin dan peralatan perusahaan yang dipakai oleh bagian teknisi atau staf lapangan melakukan pekerjaannya.

m. *Welder Inspection*

Welder inspection memiliki tugas sebagai *Quality Control* (QC) yang bertanggung jawab dalam kualitas sambungan pengelasan yang harus sesuai standar.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *State Of The Art*

Pada bagian ini bertujuan untuk membantu dalam mengalisa, memperluas pengetahuan, dan mengetahui perkembangan tentang

penelitian yang sedang dilakukan, serta untuk mengetahui perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa jurnal nasional dan internasional penelitian yang sudah dilakukan sebagai referensi tentang sistem informasi manajemen kepegawaian. Beberapa jurnalnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dengan judul Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Akademi Kebidanan Ibrahimy Menggunakan Php dan MySQL. Diambil dari Jurnal Ilmiah Informatika Volume 4 No. 1, diteliti oleh Nurul Faizah pada tahun 2019 di Probolinggo menjelaskan tentang pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) di AKBID Ibrahimy yang digunakan untuk membantu bagian Kasubag Kepegawaian sebagai penanggung jawab dalam melakukan pengelolaan data kepegawaian. Sistem ini dibangun untuk membantu dalam proses pembuatan kontrak, pemrosesan permohonan surat izin, cuti, permohonan pengunduran diri, pembuatan surat peringatan, pemberhentian pengelola dan kuesioner penilaian kerja. Metode yang digunakan penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan wawancara, sedangkan metode pengembangan sistem menggunakan metode *waterfall*. Dimana dalam metode *waterfall* ini memiliki tahapan *requirements analysis and definition, system and software design, implementation and unit testing, integration and system testing, operation and maintenance*. Implementasi sistem dirancang berbasis web dengan menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dan sudah menggunakan penyimpanan data dengan database *MySQL*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan SIMPEG dapat mempermudah dan meringankan kinerja Kasubag kepegawaian dalam mengelola kepegawaian karena dengan sistem yang dibangun berbasis web, proses pembuatan kontrak, pemrosesan permohonan surat izin, cuti, permohonan pengunduran diri, pembuatan surat peringatan, pemberhentian pengelola dan kuesioner

penilaian kerja bisa dilakukan dengan cepat, mudah, dan bisa dimana saja[1].

2. Penelitian dengan judul Rekayasa Ulang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Menggunakan *Framework Laravel* pada BPPKI Surabaya. Diambil dari Jurnal Manajemen Informatika Volume 6 Nomor 1, diteliti oleh Wilda Azhima Nuraika Putri dan I Made Suartana pada tahun 2016 di Surabaya. Penelitian ini membahas tentang pembangunan ulang sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) pada BPPKI Surabaya untuk mempermudah bagian kepegawaian dalam mengelola data pegawai yang awalnya masih berbasis desktop (*offline*) menjadi berbasis web (*online*). Dimana bagian kepegawaian bertanggungjawab dalam proses transaksi kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan pangkat, pengajuan cuti, pengajuan mutasi, dan pengajuan pensiun. Sistem yang dibangun menggunakan metode deskriptif dan dengan *framework Laravel*. Penggunaan *framework* ini berguna dalam proses pembangunan sistem (implementasi kode) menjadi lebih terstruktur dan mudah. Desain proses bisnis yang menggambarkan setiap proses yang sedang berjalan menggunakan *flowmap*. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan dibangunnya SIMPEG BPPKI Surabaya yang sudah berbasis web (*online*) dengan *framework laravel* mampu mempermudah bagian kepegawaian dalam melakukan pengelolaan data kepegawaian[2].
3. Penelitian dengan judul Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di PT.XYZ. Diambil dari Jurnal SEMNASTEKNOMEDIA Online Volume 5 Nomor 1, diteliti oleh Tati Harihayati dan Utami Dewi Widiанти pada tahun 2017 di Bandung. Penelitian ini membahas tentang model sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang digunakan oleh bagian HRD dalam melakukan pengelolaan data pegawai. Bagian HRD ini bertanggung jawab dalam proses rekrutmen pegawai, penilaian kinerja pegawai, promosi dan demosi, monitoring cuti, dan pensiun pegawai. Metode

yang digunakan adalah dengan metode *Weighted Product* (WP), *Metode Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS), dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan siklus PDCA yaitu *plan* (rencanakan), *do* (kerjakan), *check* (cek), dan *act* (tindak lanjuti). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan model SIMPEG yang dibuat dapat membantu mempermudah bagian HRD dalam melakukan pengelolaan data pegawai, karena dengan adanya model ini bisa memberikan rekomendasi bagi HRD dalam menyeleksi calon pegawai, menentukan kelayakan pegawai, penilaian kinerja pegawai, penentuan promosi dan demosi, hingga dalam memonitoring cuti dan pensiun pegawai[3].

4. Penelitian dengan judul Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Fakultas Teknik Universitas Lambung Mangkurat. Diambil dari Jurnal Teknologi Informasi Universitas Lambung Mangkurat Volume 1 Nomor 2, diteliti oleh Maya Amalia, Muhammad Alkaff, Yuslena Sari pada tahun 2016 di Banjarmasin. Penelitian ini menjelaskan tentang pembangunan sistem manajemen kepegawaian (SIMPEG) pada Fakultas Teknik yang ada di Universitas Lambung Mangkurat yang sebelumnya masih belum terkomputerisasi. Bagian kepegawaian yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, penyusunan, evaluasi, dan pengolahan data kepegawaian yang berkaitan dengan data-data kinerja dosen. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode deskriptif, sedangkan metode yang digunakan dalam pembangunan sistem yaitu metode waterfall dengan tahapan *information engineering and modeling, software requirements analysis, design, coding, testing/ verification, maintenance*. Sistem dibangun berbasis objek dengan menggunakan *UML (Unified Modeling Language)*, dan dalam desain sistem menggunakan *use case diagram* dan *class diagram*. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa dengan menggunakan SIMPEG mampu mempermudah bagian kepegawaian

dalam melakukan pengelolaan data pegawai dan melakukan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai[4].

5. Penelitian dengan judul Implementasi Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) Berbasis Web Menggunakan *framework Codeigniter* dan *Bootstrap*. Diambil dari Jurnal Ilmiah Informatika Global Volume 7 Nomer 1, diteliti oleh Dian Novianto tahun 2016 di Pangkalpinang. Penelitian ini menjelaskan tentang pembangunan SIMPEG yang sudah berbasis web dengan menggunakan *framework codeigniter* dan *bootstrap*. Bagian personalia STMIK Atma Luhur bertanggung jawab dalam melakukan pengelolaan data pegawai seperti perekrutan pegawai, kenaikan jabatan, pelatihan pegawai, pembuatan laporan, riwayat pangkat, pemberian hukuman. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Perancangan sistem menggunakan pemodelan berbasis objek (OOP) yaitu *UML (Unified Modeling Language)* dengan *use case diagram, skenario use case, dan identifikasi use case*. Sistem dibangun berbasis web dengan menggunakan *framework codeigniter* dan *bootstrap* agar proses implementasi (*coding*) bisa lebih terstruktur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan SIMPEG yang berbasis web dan memiliki database dapat mempermudah bagian personalia dalam melakukan pengelolaan data pegawai, karena sistem dapat melakukan perekrutan pegawai, rekomendasi kenaikan jabatan, pelatihan pegawai, pembuatan laporan, riwayat pangkat, pemberian hukuman[5].

Tabel 2.1 Tabel Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya (State of the Art)

No.	Judul Jurnal dan Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Objek Penelitian	Perbandingan yang dijadikan alasan tinjauan penelitian
1.	Sistem Informasi Manajemen	2019, Probolinggo	Deskriptif	Kasubag kepegawaian,	Hasil pada penelitian ini digunakan peneliti sebagai acuan peneliti dalam melakukan

	<p>Kepegawaian di Akademi Kebidanan Ibrahimy Menggunakan Php dan MySQL</p> <p>Peneliti : Nurul Faizah</p>			<p>pengelola, pemimpin</p>	<p>penelitian karena hasil menunjukkan bahwa dalam menjamin efesiensi dan efektivitas maka pengolahan manajemen kepegawaian sangatlah dibutuhkan karena dengan SIMPEG bisa mempermudah manajemen kepegawaian. Pembangunan SIMPEG dalam penelitian ini bertujuan untuk membantu bagian kasubag kepegawaian dalam memajemen kepegawaian, dari mulai kontrak, cuti, kuisisioner, dan pengunduran diri. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai metode untuk melakukan penilaian pegawai. Dimana nantinya hasil dari kuisisioner tersebut akan menghasilkan nilai akhir atau predikat. Peneliti menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) dalam melakukan penilaian berdasarkan kriteria dan skala yang sudah ditetapkan.</p>
2.	<p>Rekayasa Ulang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Menggunakan <i>Framework Laravel</i> pada BPPKI Surabaya</p> <p>Peneliti : Wilda Azhima</p>	2016, Surabaya	Deskriptif	27 pegawai di BPPKI Surabaya	<p>Peneliti menggunakan hasil penelitian ini sebagai patokan dalam melakukan penelitian karena hasil menunjukkan bahwa dengan dibangunnya SIMPEG BPPKI Surabaya yang sudah berbasis web (<i>online</i>) dengan <i>framework laravel</i> mampu mempermudah bagian kepegawaian dalam melakukan pengelolaan data kepegawaian. Dengan bantuan framework bisa membuat pembangunan sistem</p>

	Nuraika Putri dan I Made Suartana				menjadi lebih teratur. Dalam penelitian ini pengelolaan kepegawaian masih dilakukan secara desktop sehingga hanya bisa diakses secara offline tidak bisa dimana saja. Dalam penelitian ini menggunakan <i>framework laravel</i> , sedangkan peneliti menggunakan <i>framework codeigniter</i> .
3.	Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di PT.XYZ Peneliti : Tati Harihayati dan Utami Dewi Widianti	2017, Bandung	Deskriptif	Bagian HRD, pegawai, dan calon pegawai perusahaan	Peneliti menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan penelitian karena hasil menunjukkan bahwa dengan model SIMPEG yang dibuat dapat membantu mempermudah bagian HRD dalam melakukan pengelolaan data pegawai, karena dengan adanya model ini bisa memberikan rekomendasi bagi HRD dalam menyeleksi calon pegawai, menentukan kelayakan pegawai, penilaian kinerja pegawai, penentuan promosi dan demosi, hingga dalam memonitoring cuti dan pensiun pegawai. Dengan SIMPEG ini bisa menghasilkan rekomendasi yang nantinya bisa membantu dalam menentukan keputusan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah <i>weighted product (WP)</i> , metode <i>behaviorally anchored rating scales (BARS)</i> , dan <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> . Sedangkan peneliti hanya menggunakan metode <i>behaviorally anchored rating</i>

					scales (BARS) dalam menentukan penilaian kinerja pegawai.
4.	Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Fakultas Teknik Universitas Lambung Mangkurat Peneliti : Maya Amalia, Muhammad Alkaff, Yuslena Sari	2016, Banjarmasin	Deskriptif	Bagian kepegawaian dan pegawai di Fakultas Teknik yang ada di Universitas Lambung Mangkurat	Peneliti menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi peneliti dalam melakukan penelitian karena hasil menunjukkan bahwa dengan menggunakan SIMPEG mampu mempermudah bagian kepegawaian dalam melakukan pengelolaan dan evaluasi kepegawaian.
5.	Implementasi Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) Berbasis Web Menggunakan <i>framework Codeigniter</i> dan <i>Bootstrap</i> Peneliti : Dian Novianto	2016, Pangkalpinang	Deskriptif Kualitatif	Kepala staff bagian personalia dan anggota bagian personalia	Peneliti menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan penelitian karena hasil menunjukkan bahwa SIMPEG yang berbasis web menggunakan <i>framework Codeigniter</i> dan <i>Bootstrap</i> dan memiliki database dapat mempermudah bagian personalia dalam melakukan pengelolaan data pegawai, karena sistem dapat melakukan perekrutan pegawai, rekomendasi kenaikan jabatan, pelatihan pegawai, pembuatan laporan, riwayat pangkat, pemberian hukuman.

2.2.2 Sistem Informasi Manajemen

Definisi Sistem Informasi Manajemen (SIM) menurut Jogiyanto Hartono dalam bukunya menyebutkan bahwa Sistem Informasi Manajemen adalah kumpulan dari interaksi sistem-sistem informasi yang bertanggung jawab mengumpulkan dan mengolah data untuk menyediakan informasi yang berguna untuk semua tingkat manajemen didalam kegiatan perencanaan dan pengendalian[6].

Sedangkan menurut Sutanta menyatakan bahwa sistem informasi manajemen dapat didefinisikan sebagai kumpulan subsistem yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama dan membentuk satu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerjasama antara bagian satu dengan yang lainnya dengan cara-cara tertentu untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukan (input) berupa data-data, kemudian mengolahnya (processing), dan menghasilkan keluaran (output) berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya baik pada saat itu juga maupun di masa mendatang, mendukung kegiatan operasional, manajerial, dan strategis organisasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan tersedia bagi fungsi tersebut guna mencapai tujuan[7].

Menurut Gaol sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem informasi yang selain melakukan pengolahan transaksi yang sangat berguna untuk kepentingan organisasi, juga banyak memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi manajemen dikatakan sebuah sistem manusia dan mesin yang saling terintegrasi dalam menyediakan informasi untuk mendukung fungsi operasi manajemen dan penentuan alternatif tindakan dalam sebuah organisasi sistem tersebut. Sistem informasi manajemen ini sebagai suatu organisasi bertanggung jawab untuk pengumpulan dan pengolahan data dalam menghasilkan informasi yang berguna untuk setiap

hierarki manajemen dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan-kegiatan organisasi[8].

Menurut Nafiudin sistem informasi manajemen merupakan suatu sistem yang melakukan fungsi-fungsi untuk menyediakan data/ informasi yang mempengaruhi semua operasi komputer. Sistem informasi manajemen menyediakan data/ informasi untuk kebutuhan manajerial, kebutuhan semua tingkat manajemen, dan kebutuhan rutin yang digunakan untuk memasok atau pengambil keputusan sehingga memungkinkan mampu merencanakan dan mengendalikan operasi organisasi[9].

2.2.3 Tujuan Sistem Informasi Manajemen

Tujuan utama dari penggunaan sistem informasi manajemen yaitu untuk meningkatkan kinerja sebuah bisnis dengan cara meningkatkan kualitas keputusan manajerial. Sehingga sistem informasi manajemen efektif dalam mengumpulkan, menyimpan, dan menyajikan informasi sehingga mampu membantu dalam pengolahan dan perencanaan sehingga mampu mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutanta tujuan dari sistem informasi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Untuk membuat organisasi mampu beroperasi dengan efisien, karena dengan menggunakan SIM pekerjaan yang dikerjakan secara rutin bisa dilakukan secara lebih mudah dan cepat. Efisiensi ini dapat dicapai karena prestasi sistem pengolahan transaksi (Transaction Processing System/TPS).
2. Untuk membuat organisasi mampu beroperasi dengan efektif, karena efektifitas merupakan target dari sistem pendukung keputusan (Decision Support System/DSS). DSS memberikan informasi-informasi khusus yang tersaring dan model-model untuk simulasi. DSS akan membantu manajer agar dapat mengambil keputusan yang lebih baik.

3. Untuk membuat organisasi mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, karena dengan menggunakan SIM dapat memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.
4. Untuk membantu organisasi agar mampu meningkatkan kreasi/improvisasi terhadap produk yang dihasilkan. SIM akan mengintegrasikan informasi dalam organisasi sehingga dapat membantu pengembangan usaha melalui kreasi produk.
5. Untuk membantu organisasi agar mampu meningkatkan dan memajukan usahanya. SIM yang baik akan mampu meningkatkan pangsa pasar terhadap produk yang dihasilkan. SIM akan mengakibatkan terjadinya client lock in/copetitor lock out yaitu suatu ketergantungan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan organisasi tertentu dan keengganan untuk berpindah ke tempat lain. Tentunya hal ini tidak harus mutlak terjadi pada setiap organisasi yang menerapkan SIM.

2.2.4 Komponen Sistem Informasi Manajemen

Dalam menjalankan operasinya sistem informasi manajemen menggunakan komponen-komponen yang digunakan dalam menunjang dan membantu organisasi dalam menyediakan informasi, melakukan pengolahan dan perancangan, dan membuat sebuah keputusan. Berikut beberapa komponen menurut O'brien yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen memiliki lima komponen yaitu sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia, meliputi pemakai akhir yaitu orang-orang yang menggunakan sistem informasi atau informasi yang dihasilkan sistem tersebut. Sebagian besar pemakai akhir dalam dunia bisnis adalah pekerja ahli, yaitu orang-orang yang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim serta kelompok kerja, dan membuat, menggunakan, serta menyebarkan

informasi. Dan pakar SI yaitu orang-orang yang mengembangkan dan mengoperasikan sistem informasi.

2. Sumber daya hardware, meliputi semua peralatan dan bahan fisik yang digunakan dalam pemrosesan informasi. Sumber daya hardware ini berupa mesin dan media.
3. Sumber daya software, meliputi semua rangkaian perintah pemrosesan informasi. Konsep umum software ini tidak hanya rangkaian perintah operasi yang disebut program, tetapi juga rangkaian perintah pemrosesan informasi yang disebut prosedur. Sistem informasi membutuhkan sumber daya software dalam bentuk perintah pemrosesan informasi dan prosedur agar dapat dengan baik menangkap, memproses, serta menyebarkan informasi bagi para pemakai sistem informasi.
4. Sumber daya data, data lebih daripada hanya bahan baku mentah sistem informasi. Data adalah sumber daya yang sangat berharga bagi suatu organisasi yang harus dikelola secara efektif agar dapat memberi manfaat para pemakai akhir dalam sebuah organisasi.
5. Sumber daya jaringan, meliputi media komunikasi dan dukungan jaringan. Konsep sumber daya jaringan menekankan bahwa teknologi komunikasi dan jaringan adalah komponen sumber daya dasar dari semua sistem informasi[10].

2.2.5 Peran dan Fungsi Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen sangat membantu dan berperan penting bagi organisasi dalam mengambil sebuah keputusan sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Berikut adalah peranan sistem informasi manajemen menurut O'brien, yaitu :

1. Mendukung proses dan operasi bisnis.
2. Mendukung pengambilan keputusan para pegawai dan manajernya.
3. Mendukung berbagai strategi untuk keunggulan kompetitif.

Sedangkan menurut O'brien fungsi-fungsi dari sistem informasi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Area fungsional utama dari bisnis yang penting dalam keberhasilan bisnis, seperti fungsi akuntansi, keuangan, manajemen operasional, pemasaran dan manajemen sumber daya manusia.
2. Kontributor penting dalam efisiensi operasional, produktivitas dan moral pegawai, serta layanan dan kepuasan pelanggan.
3. Sumber utama informasi dan dukungan yang dibutuhkan untuk menyebarluaskan pengambilan keputusan yang efektif oleh para manajer dan praktisi bisnis.
4. Bahan yang sangat penting dalam mengembangkan produk dan jasa yang kompetitif, yang memberikan organisasi kelebihan strategis dalam pasar global.
5. Komponen penting dari sumber daya, infrastruktur, dan kemampuan perusahaan bisnis yang membentuk jaringan.
6. Meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara tepat waktu dan akurat bagi para pemakai, tanpa mengharuskan adanya prantara sistem informasi.
7. Menjamin tersedianya kualitas dan keterampilan dalam memanfaatkan sistem informasi secara kritis.
8. Mengembangkan proses perencanaan yang efektif.
9. Mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan keterampilan pendukung sistem informasi.
10. Memperbaiki produktivitas dalam aplikasi pengembangan dan pemeliharaan sistem.
11. Mengolah transaksi-transaksi, mengurangi biaya dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayanan mereka.
12. Mengolah dokumen-dokumen transaksi yang terjadi.

2.2.6 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berguna untuk mengatur tentang bagaimana cara pengadaan tenaga kerja, melaksanakan pengembangan, memberikan kompensasi, melakukan pemeliharaan, penilaian dan evaluasi tenaga kerja melalui proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Hasibuan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat[11].

Sedangkan menurut Sofyan manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien[12].

2.2.7 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang lebih berfokus pada unsur sumber daya manusia (SDM) dan sudah menjadi tugas bagi organisasi bagian sumber daya manusia untuk bisa mengelola unsur manusia dengan baik supaya mampu diperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sehingga tenaga kerja mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan SDM (human resources planing) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964[13].

2.2.8 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam organisasi manajemen sumber daya manusia sangat penting hal itu karena mampu menunjang terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM[14].

2.2.9 Database

Database adalah sekumpulan tabel-tabel yang berisi data dan merupakan kumpulan dari field atau kolom. Struktur file yang menyusun sebuah database adalah Data Record dan Field. Selain itu, database juga merupakan struktur penyimpanan data berisi kumpulan data yang terintegrasi dan diatur sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat dimanipulasi, diambil, dan dicari secara cepat. Dimana dengan database bisa untuk menambah, mengakses dan memproses data yang disimpan dalam sebuah database komputer, diperlukan sistem manajemen database seperti MYSQL Server[15].

Sedangkan pengolahan yang terjadi dengan melibatkan database adalah basis data. Basis data ini merupakan struktur khusus yang memungkinkan sistem yang sudah berbasis komputer mampu menyimpan, mengelola, ataupun mengambil data dengan cepat. Pada masa yang sudah maju ini hampir semua sistem tergantung kepada database, oleh karena itu pemahaman dan penggunaan database ini sangatlah penting karena mampu menjadi komponen kunci yang menopang sebuah sistem informasi.

Dalam sebuah database terdiri dari data dan informasi. Data merupakan fakta mentah yang belum diproses, sehingga belum diketahui maknanya. Sedangkan informasi adalah hasil dari pemrosesan data mentah sehingga dapat diketahui maknanya. Informasi yang baik dan berguna

membutuhkan data yang akurat, sedangkan data tersebut harus dihasilkan dan disimpan dengan baik dengan format yang mudah diakses dan diproses.

Manajemen data merupakan pengelolaan data yang berfokus pada pembuatan, penyimpanan, dan pengambilan data. Database Management System (DBMS) merupakan kumpulan program yang mengelola struktur basis data dan mengontrol akses data yang disimpan dalam database. Manfaat menggunakan DBMS diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Berbagi data yang ditingkatkan. DBMS dapat membantu menghasilkan lingkungan yang membuat pengguna memiliki akses yang lebih baik ke dalam data yang lebih banyak dan lebih terkelola. Sehingga dengan akses yang lebih baik itu dapat memungkinkan pengguna untuk merespon lebih cepat terhadap setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan.
- b. Keamanan data yang ditingkatkan. Pengguna yang mengakses data semakin banyak membuat semakin besar resiko pelanggaran keamanan data. Oleh karena itu, biasanya suatu organisasi menginvestasikan banyak waktu, tenaga, dan uang untuk memastikan bahwa data perusahaan tersimpan dengan baik dan digunakan dengan benar. Dengan DBMS menyediakan kerangka kerja untuk melakukan penegakan kebijakan mengenai privasi dan keamanan data perusahaan menjadi lebih baik.
- c. Integrasi data yang lebih baik. Akses yang lebih luas kedalam data yang dikelola dengan baik mampu membuat pandangan terintegrasi dari operasi organisasi dan pandangan yang lebih jelas dari gambaran yang lebih besar lagi. Sehingga menjadi lebih mudah dalam melihat tindakan yang harus diambil dalam suatu bagian perusahaan yang mempengaruhi bagian lainnya.
- d. Meminimalkan ketidakkonsistenan data. Data yang tidak konsisten terjadi ketika ada kesamaan data yang muncul ditempat yang

berbeda. Probabilitas inkonsistensi data tidak dapat terjadi ketika database dirancang dengan baik[16].

2.2.10 UML

Unified Modeling Language (UML) merupakan keluarga dari notasi grafis yang didukung oleh meta-model tunggal yang dapat membantu dalam menggambarkan dan merancang perangkat lunak sistem, khususnya pembangunan perangkat lunak yang menggunakan berorientasi objek (OOP). UML ini dapat digambarkan sebagai sketsa karena dapat membantu pengembang dalam mengkomunikasikan beberapa aspek dari suatu sistem, membantu memvisualisasikan sebelum pemrograman agar lebih memahami kode program perangkat lunak yang dibangun[17].

Menurut Widodo dalam UML terdapat beberapa jenis diagram dalam melakukan perancangan pembangunan sistem, berikut adalah jenis-jenis diagram UML :

1. Class Diagram : Bersifat statis. Diagram ini memperlihatkan himpunan kelas-kelas, antarmuka-antarmuka, kolaborasi-kolaborasi, dan relasi-relasi.
2. Package Diagram : Bersifat statis. Diagram ini memperlihatkan kumpulan kelas-kelas, merupakan bagian dari diagram komponen.
3. Use Case Diagram : Bersifat statis. Diagram ini memperlihatkan himpunan use case dan aktor-aktor (suatu jenis khusus dari kelas).
4. Sequence Diagram : Bersifat dinamis. Diagram urutan adalah diagram interaksi yang menekankan pada pengiriman pesan dalam waktu tertentu.
5. Communication Diagram : Bersifat dinamis. Diagram sebagai pengganti diagram kolaborasi UML 1.4 yang menekankan organisasi struktural dari objek- objek yang menerima serta mengirim pesan.

6. State Chart Diagram : Bersifat dinamis. Diagram status memperlihatkan keadaan-keadaan pada sistem, memuat status (state), transisi, kejadian serta aktifitas.
7. Activity Diagram : Bersifat dinamis. Diagram aktivitas adalah tipe khusus dari diagram status yang memperlihatkan aliran dari suatu aktivitas ke aktivitas lainnya dalam suatu sistem.
8. Component Diagram : Bersifat statis. Diagram komponen ini memperlihatkan organisasi kebergantungan sistem/perangkat lunak pada komponen-komponen yang telah ada sebelumnya.
9. Deployment Diagram : Bersifat statis. Diagram ini memperlihatkan konfigurasi saat aplikasi dijalankan[18].

2.2.11 Metode Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk membantu dalam menilai dan melakukan evaluasi terhadap kinerja setiap pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2002) ada beberapa metode dalam penilaian kinerja yang bisa dijadikan acuan diantaranya sebagai berikut[19] :

1. Penentuan Peringkat (*Ranking*)

Metode Ranking ini merupakan metode yang dilakukan dengan mengurutkan kinerja semua pegawai dari yang terbesar sampai yang terkecil. Namun dengan penggunaan metode ini terdapat kekurangan yaitu tidak didefinisikan dengan jelas setiap ukuran perbedaan dari individu.

2. Kejadian Penting (*Critical Incident*)

Metode ini merupakan metode yang mengharuskan manajer melakukan pencatatan tertulis terhadap tindakan yang dilakukan oleh setiap pegawai yang baik atau menguntungkan perusahaan, ataupun yang merugikan dalam suatu periode penilaian. Metode kejadian penting ini merupakan metode yang bisa digabungkan dengan metode

yang lain secara bersamaan sehingga mampu mendokumentasikan kenapa pegawai dinilai dengan cara tersebut.

3. *Esai (Bentuk Bebas)*

Metode esai ini merupakan metode yang mengharuskan manajer perusahaan untuk mencatat esai pendek yang isinya mengenai uraian terhadap kinerja dari setiap pegawai selama didalam jangka waktu penilaian. Beberapa esai biasanya ditulis dalam bentuk bebas atau tanpa menggunakan pedoman atau acuan, namun bentuk esai yang lainnya bisa juga menggunakan format sehingga lebih terstruktur.

4. *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*

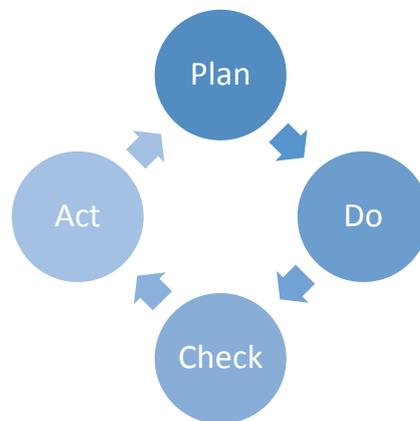
Metode BARS merupakan metode yang membandingkan apa yang dikerjakan oleh pegawai dengan perilaku yang ditunjukkan terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Dengan metode ini dilakukan penyusunan skala perilaku dan mengidentifikasi dimensi-dimensi pekerjaan yang harus dilakukan pegawai. Kemudian dari tiap dimensi yang penting itu dilakukan penguraian terhadap perilaku mana saja yang diharapkan dan perilaku yang tidak diharapkan, selanjutnya pernyataan itu dihubungkan dengan satu dimensi kerja.

5. *Management By Objectives (MBO)*

Metode ini merupakan metode yang menentukan kinerja yang sudah disetujui oleh pegawai dan manajernya dalam mencapai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Metode MBO ini membuat pegawai yang lebih terlibat dalam melakukan perencanaan dan dalam menentukan tujuan penentuan sebagai penentu ukuran kinerja mampu membuat tingkat komitmen dan kinerja dari pegawai menjadi lebih meningkat. Selain itu juga dengan tujuan yang sudah didefinisikan dengan jelas dan tepat mampu membuat pegawai menjadi terdorong untuk berkerja yang jauh lebih efektif sehingga membuat mempermudah mendapatkan tujuan yang diharapkan.

2.2.12 Model PDCA

Model ini merupakan model yang biasa digunakan untuk mengontrol proses bisnis suatu organisasi dan untuk meningkatkan produk atau proses yang berkelanjutan. PDCA sendiri memiliki singkatan dari *plan* (Rencanakan), *do* (Kerjakan), *check* (Cek), dan *act* (Tindak lanjuti). Model ini biasa disebut dengan *Deming Circle*, *Shewhart Cycle*, *Deming Cycle/Wheel*. Berikut adalah siklus PDCA :



Gambar 2.3 Model PDCA

- a. *Plan* (Rencanakan) : bagian ini mengidentifikasi masalah dan menentukan tujuan yang ingin dicapai.
- b. *Do* (Kerjakan) : bagian dalam mengeksekusi apa yang ada pada tahap plan.
- c. *Check* (Cek) : merupakan hasil evaluasi yang sudah dikerjakan apakah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.
- d. *Act* (Tindak lanjuti) : bagian untuk menindaklanjuti hasil untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan.[20]