

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Tahap tinjauan perusahaan ini merupakan peninjauan terhadap tempat penelitian studi kasus yang dilakukan di Muhammadiyah Kota Bandung Antapani Tinjauan perusahaan meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi dan deskripsi tugas yang ada di Muhammadiyah Kota Bandung Antapani

2.1 Profil Muhammadiyah Kota Bandung Antapani

2.1.1 Sejarah Muhammadiyah Kota Bandung Antapani

Persyarikatan Muhammadiyah sebagai Organisasi gerakan Islam amar ma'ruf nahyi munkar dan bergerak dalam bidang social, pendidikan dan kemasyarakatan. Organisasi ini didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan di Yogyakarta Tanggal 8 Dzulhijjah 1331 H/18 Nopember 1912, berkembang di Wilayah Jawa Barat khususnya di Kota Bandung sekitar tahun 1936. Tokoh pendiri Muhammadiyah di Kota Bandung antara lain : H. Sitalaksana , H. Samsunu, H. Arhattha.

Cikal bakal Muhammadiyah daerah (PDM) Kota Bandung diawali di Jawa Barat berdiri Muhammadiyah Priangan yang wilayah kerjanya meliputi Kotamadya Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Garut, Kabupaten Tasik Malaya, dan Kabupaten Ciamis. Kemudian Daerah Priangan dimekarkan menjadi Muhammadiyah Daerah Priangan Barat dan Priangan Timur. 1965, setelah Mukhtamar Muhammadiyah ke-36 di Bandung waktu itu PMD Priangan Barat dengan Ketuanya H. E. Z Muttaqien, PMD Priangan Barat dimekarkan menjadi :

1. Kotamadya Bandung
2. Kabupaten Bandung dan
3. Kabupaten Sumedang

Nomeklatur kepemimpinannya yaitu Pimpinan Muhammadiyah Daerah (PMD) dan setiap daerah kota/kabupaten tersebut masing-masing menyelenggarakan

Musyawarah Daerah. PMD Kotamadya Bandung saat itu memiliki 4 Cabang Muhammadiyah yaitu :

1. Cabang Bandung
2. Cabang Bandung Barat
3. Cabang Bandung Timur
4. Cabang Bandung Utara

28 Maret 1966, melalui Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor : J.02/W/66 tanggal 20 Maret 1966 status organisasinya yaitu MUHAMMADIYAH DAERAH KOTAMDYA BANDUNG. Dalam kurun waktu 1965-1971 empat Cabang yang ada di PMD Kotamdyia Bandung di mekarkan menjadi 10 Cabang yaitu

1. Cabang Bandung terdiri dari
2. Cabang Lengkong
3. Cabang Astana Anyar
4. Cabang Bojongloa
5. Cabang Bandung Timur terdiri dari :
6. Cabang Cibeuying
7. Cabang Kiaracandong
8. Cabang Bandung Barat (Bojonagara) (1968) menjadi :
9. Cabang Sukajdi
10. Cabang Cicendo
11. Cabang Andir
12. Cabang Bandung Utara terdiri dari :
13. Cabang Cobleng
14. Cabang Bandung Wetan

Seiring dengan perubahan/pemekaran cabang Muhammadiyah tersebut nama cabang asal secara otomatis tidak ada. Pada tahun 1985, nomenklatur Pimpinan Daerah berubah dari PMD menjadi Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM). 1985-1990, wilayah pemeritahan Kodya Bandung memiliki 4 Wilayah (Bojonagara, Karees,

Tegallega, dan Cibeunying) dan 16 Kecamatan. Saat itu PDM Bandung memiliki Ranting sebanyak 42 buah dan Cabang 10 buah yaitu wilayahnya menyesuaikan dengan wilayah kecamatan itu sendiri yaitu :

1. Cabang Lengkong
2. Cabang Astana Anyar
3. Cabang Bojongloa
4. Cabang Cibeunying
5. Cabang Kiaracandong
6. Cabang Sukajadi
7. Cabang Cicendo
8. Cabang Andir
9. Cabang Coblong
10. Cabang Bandung Wetan

1987 Pemekaran wilayah Kotamadya DT II Bandung menjadi 6 Wilayah (Bojonagara, Karees, Cibeunying, Tegallega, Geude bage, dan Unjung Berung) dan 26 Kecamatan. 1995, berdiri 4 Cabang yaitu Regol Pemekarn dari Lengkong, Sumur Bandung dari Bandung Wetan, Ujungberung dan Arcamanik. Pada saat yang sama kondisi Cabang Bandung Wetan menjadi vakum. Hal ini disebabkan pada saat pendirian cabang Sumur Bandung hampir seluruh anggota/pimpinan Bandung Wetan berlokasi di Wilayah Kecamatan Sumur Bandung. Hingga akhir tahun 1995 Muhammadiyah Kota Bandung memiliki 59 Ranting dan 13 Cabang yaitu :

1. Cabang Lengkong
2. Cabang Astanaanyar
3. Cabang Bojongloa
4. Cabang Cibeunying
5. Cabang Kiaracandong
6. Cabang Sukajadi
7. Cabang Cicendo
8. Cabang Andir
9. Cabang Coblong

10. Cabang Regol
11. Cabang Sumur Bandung
12. Cabang Ujungberung
13. Cabang Arcamanik

2000.. Sesuai dengan keputusan Musyawarah Daerah Muhammadiyah Kota Bandung program Pemekaran Cabang diselenggarakan yaitu Ranting Tamansari yang semula berada di Cabang Sukajadi dan Ranting Pangumbahan Cabang Cicendo , dimekarkan menjadi (menghimpun kembali) Cabang Bandung Wetan. Pada tahun yang sama berdiri Cabang Cicadas pemekaran dari Cabang Kiaracandong.

1.1.2

2.1.2 Visi dan Misi Muhammadiyah Kota Bandung

Visi Muhammadiyah Kota Bandung

Berikut merupakan Visi dari Muhammadiyah Kota Bandung :

Menjadikan Muhammadiyah sebagai gerakan islam yang utama serta terciptanya kondisi dan factor-faktor pendukung masyarakat islam yang sebenar-benarnya

Misi Muhammadiyah Kota Bandung

Berikut merupakan Misi dari Muhammadiyah Kota Bandung :

1. Terciptanya perkembangan Muhammadiyah sebagai gerakan islam yang berkualitas utama(unggul) di bandingkan gerakan-gerakan keagamaan lain dalam melaksanakan misi dakwah dan tajdid yang ditunjukkan oleh keunggulan pelaku gerakan, sistem gerakan, organisasi dan kepeimpinan, jaringan, infrastruktur, amal usaha, dan aksi gerakan sebagai factor penting dan strategis bagi terwujudnya masyarakat islam yang sebenar-benarnya serta peran Muhammadiyah dalam dinamika kehidupan umat, bangsa, dan percaturan global.
2. Terlaksannya ajaran islam dan tumbuhnya kesadaran masyarakat yang lebih luas akan keutamaan kehidupan islam yang menjamin tatanan kehidupan(sistem social) yang lebih baik/unggul(utama)di segala bidang kehidupan sebagai wujud kehadiran islam yang bersifat rahmatan lilalamin dan membawa keutamaan hidup umat manusia meraih keselamatan/kebahagiaan dunia dan akhirat
3. Tumbuh kembangnya kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang semakin berkualitas yang tercermin dengan meningkatnya kehidupan keagamaan, moralitas, intelektualitas, dan kapasitas sosial masyarakat, serta mendorong berkembangannya fungsi-fungsi kekuatan sosial dan kelembagaan-kelembagaan pemerintahan yang menjamin terwujudnya kehidupan bangsa dan negara yang maju, adil, makmur, bermartabat dan berdaulat di bawah naungan ridha Allah SWT
4. Berkembangnya tatanan kehidupan global yang adil, damai, dan bermartabat serta semakin proporsional peran dan tanggung jawab umat islam diantara komunitas dunia yang lain sebagai perwujudan kehadiran islam sebagai rahmatan lilalamin dalam dinamika peradaban dunia

2.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Muhammadiyah Kota Bandung dijelaskan sebagai berikut :

- a. Majelis Tarjih dan Tajdid**
Ketua : M. Hasanudin, S.Ag.,M.Ag
Sekertaris : Yaser Arafat, S.Pdi
- b. Majelis Tabligh**
Ketua : Drs. H. Suryanto
Sekertaris : H. Hikmat Trimenda, SE
- c. Majelis Pendidikan dasar dan Menengah**
Ketua : Drs. Dadang Targana
Sekertaris : Drs. Rismawan, M.Ag
- d. Majelis Wakaf & Keharta Bendaan**
Ketua : Drs. H. Edi Supriyatna
Sekertaris : Lamri, M.Pd
- e. Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan**
Ketua : Drs. Dodi Supriyanto, MM
Sekertaris : Ahmad Abidan Zafar, S.Pd
- f. Majelis Pelayanan Sosial**
Ketua : Hedi Mulyadi
Sekertaris : M. Zein Fitri, M.Pd
- g. Majelis Pendidikan Kader**
Ketua : Drs. Purnomo, MPd
Sekertaris : Entod Wahyu, A.Md
- h. Majelis Pembina Kesehatan Umum**
Ketua : H. Soetoefo, SE
Sekertaris : Adi Firmansyah, SE
- i. Majelis Hukum dan Hak Asasi Manusia**
Ketua : Uci Sanusi, SH,.MH
Sekertaris : Dian Ciptadi, S.Pd.I
- j. Majelis Lingkungan Hidup**
Ketua : Azhar Hariman
Sekertaris : Budi Hariyanto
- k. Majelis Pustaka dan Informasi**
Ketua : Drs. Sugiarto
Sekertaris : Iwan Setiawan, ST
- l. Majelis Pemberdayaan Masyarakat**
Ketua : Yanto Supriantp, S.Pd
Sekertaris : Teguh Mulyadi, S.Sy
- m. Majelis Pengembangan Cabang dan Ranting**
Ketua : Lukman, MK
Sekertaris : Drs. Syaripudin

Uraian Tugas

2.1.1.1.1.1.1 Majelis Tarjih dan Tajdid

Majelis Tarjih dan Tajdid memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengembangkan dan menyegarkan pemahaman dan pengalaman ajaran Islam dalam kehidupan masyarakat yang multikultural dan kompleks.
2. Mensistematisasi metodologi pemikiran dan pengalaman Islam sebagai prinsip gerakan tajdid dalam gerakan Muhammadiyah.
3. Mengoptimalkan peran kelembagaan bidang tajdid, tarjih dan pemikiran Islam untuk selalu proaktif dalam menjawab masalah riil masyarakat yang sedang berkembang.
4. Mensosialisasikan produk-produk tajdid, tarjih dan pemikiran keislaman Muhammadiyah ke seluruh lapisan masyarakat.
5. Membentuk dan mengembangkan pusat penelitian, kajian, dan informasi bidang tajdid pemikiran Islam yang terpadu dengan bidang lain.

2.1.1.1.1.1.2 Majelis Tablig

Majelis Tablig memiliki tugas sebagai berikut :

1. Pembinaan Ideologi Muhammadiyah
2. Perencanaan, pengorganisasian, pembimbingan, pengkoordinasian dan pengawasan program dan kegiatan
3. Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga profesional
4. Penelitian dan pengembangan bidang tabligh dan dakwah khusus
5. Penyampaian masukan kepada Pimpinan Persyarikatasebagai bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan bidang tabligh dan dakwah khusus
6. Pembinaan Ideologi Muhammadiyah
7. Perencanaan, pengorganisasian, pembimbingan, pengkoordinasian dan pengawasan program dan kegiatan
8. Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga profesional
9. Penelitian dan pengembangan bidang tabligh dan dakwah khusus
10. Penyampaian masukan kepada Pimpinan Persyarikatasebagai bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan bidang tabligh dan dakwah khusus

2.1.1.1.1.1.3 Majelis Pendidikan dasar dan Menengah

Majelis Pendidikan dan Menengah memiliki tugas sebagai berikut :

1. Membangun cetak biru (blue print) pendidikan Muhammadiyah untuk menjawab ketertinggalan pendidikan Muhammadiyah selama ini, dan sebagai langkah antisipasi bagi masa depan pendidikan yang lebih kompleks.
2. Menegaskan posisi dan implementasi nilai Islam, Kemuhammadiyahan, dan kaderisasi dalam seluruh sistem pendidikan Muhammadiyah.
3. Mempercepat proses pengembangan institusi pendidikan Muhammadiyah sebagai pusat keunggulan dengan menyusun standar mutu.
4. Menjadikan mutu sebagai tujuan utama bagi seluruh usaha pengembangan amal usaha pendidikan Muhammadiyah.
5. Mengintegrasikan pengembangan amal usaha pendidikan Muhammadiyah dengan program pengembangan masyarakat.
6. Menyusun sistem pendidikan Muhammadiyah yang berbasis Al-Qur'an dan Sunnah.

2.1.1.1.1.1.4 Majelis Wakaf & Keharta Bendaharaan

Majelis Wakaf & Keharta Bendaharaan memiliki tugas sebagai berikut :

1. Menggembirakan dan membimbing masyarakat u/ berwakaf serta membangun dan memelihara tempat ibadah
2. Membimbing masyarakat dalam menunaikan zakat, infaq, shodaqoh, hibah dan wakaf

2.1.1.1.1.1.5 Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan

Majelis ekonomi dan kewirausahaan memiliki tugas sebagai berikut :

1. Merumuskan dasar tujuan dan sistem ekonomi islam
2. Mendorong terbentuknya wadah atau organisasi perekonomian islam
3. Mengingatn kegiatan anggota muhammadiyah di bidang ekonomi.
4. memberikan bantuan dan bimbingan kepada organisasi muhammadiyah
5. mengusahakan bantuan dan fasilitas kepada pemerintah dan badan lain.

2.1.1.1.1.1.6 Majelis Pelayanan Sosial

Majelis Pelayanan Sosial memiliki tugas sebagai berikut :

1. Menyempurnakan dan melengkapi sarana prasarana yg belum ada dip anti asuhan di muhammadiyah.
2. Meningkatkan kualitas pengolahan panti asuhan muhammadiyah.\
3. Membentuk atau mendirikan lembaga pelayanan social
4. Mengadakan gerakan satuan keluarga , satuan korban bencana.dan gerakan jamaah , dawah jamaah kesejahteraan social.
5. Menjalani komunikasi dan kerja sama dengan lembaga –lembaga social dalam rangka mengembangkan panti asuhan muhammadiyah.
6. Mengoptimalkan pembinaan anak panti asuhan muhammadiyah dan memberikan keterampilan.

b. Majelis Pendidikan Kader

Majelis pendidikan kader memiliki tugas sebagai berikut :

1. Memprioritaskan pengembangan studi lanjut dalam mengembangkan kualitas sumber daya kader muhammadiyah.
2. Menyelenggarakan forum ideopolitor
3. Menerbitkan publikasi dan pedoman pedoman yang berkaitan dengan kepentingan pengembangan kader muhamadiyah.
4. Mengintensikan pembinaan siswa di madrasah dan persantren, sekolah- sekolah
5. Mengintensikan pendatan kader dan aspek –aspek yang berkaitan pengembangan kader

c. Majelis Pembina Kesehatan Umum

Majelis Pembina Kesehatan Umum memiliki tugas sebagai berikut :

1. Menanamkan kesadaran akan kewajiban hidup tolong menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan .
2. Memimpin dan membantu cabang dalam usaha kesehatan.
3. Membantu dan mengkoordinasikan kegiatan masyarakat dalam bidang kesehatan
4. Menyelenggarakan usaha- usaha pertolongan sebagai percontohan masyarakat
5. Mempertinggi mutu dan kecerdasan petugas tenaga pertolongan

d. Majelis Hukum dan Hak Asasi Manusia

Majelis Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai berikut :

1. Melakukan penyadaran kepada masyarakat tentang hak asasi manusia dan demokrasi , yang termasuk lewat jalur pendidikan.
2. Mengupayakan advokasi public yang menyakut kebijakan yang memutuhkan dengan kepentingan rakyat banyak.

e. Majelis Lingkungan Hidup

Majelis Lingkungan Hidup memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengembangkan aktivitas pendidikan dan dakwah lingkungan yang di motori oleh majelis terkait , guna meberikan pengertian tentang pengolahan lingkungan
2. Melakukan kapanye sadar lingkungan secara luas bekerja sama pemerintah yang baik
3. Mendorong tumbuhnya kesadaran baru etika lingkungan di kalangan masyarakat luas termasuk dunia usaha lingkungan.

f. Majelis Pustaka dan Informasi

Majelis Pustaka dan informasi memiliki tugas sebagai berikut :

1. Membangun kemampuan dan keluasan jaringan kekuatan informasi serta pustaka Muhammadiyah sebagai organisasi Islam modern di tengah era kehidupan masyarakat informasi.
2. Mengorganisasi dan memperluas kelengkapan perpustakaan dan fungsi-fungsi pustaka sebagai sumber pengembangan pengetahuan dan informasi bagi kemajuan Persyarikatan.
3. Meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi informasi dan media publikasi sebagai instrumen bagi pengembangan peran-peran Persyarikatan dalam menjalankan misi di tengah kehidupan.
4. Pengembangan kerjasama dalam pengelolaan pustaka dan publikasi secara lebih terorganisasi.

g. Majelis Pemberdayaan Masyarakat

Majelis Pemberdayaan Masyarakat memiliki tugas sebagai berikut:

1. Meningkatkan pendapatan masyarakat marjinal
2. Melakukan advokasi publik
3. Menjadi pusat penanganan krisis, termasuk penanganan bencana alam.

h. Majelis Pengembangan Cabang dan Ranting

Majelis Pengembangan Cabang dan Ranting memiliki tugas sebagai berikut :

1. Mengaktifkan kembali Ranting-Ranting yang mati atau setengah-mati/stagnan
2. Mengefektifkan dan mengintensifkan fungsi Ranting sebagai pimpinan yang membina anggota dan jama'ah
3. Membentuk Ranting-Ranting baru terutama di pedesaan dan pusat-pusat kawasan kota besar
4. Menjadikan Ranting-Ranting tertentu yang memiliki infrastruktur dan prasyarat/kondisi yang kondusif untuk pilot proyek/program Keluarga Sakinah serta Gerakan Jamaah dan Dakwah Jamaah (GJDJ)
5. Menghidupkan dan menyemarakkan pengajian-pengajian pimpinan dan anggota dengan berbagai model alternative terjangkau dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan pendekatan GJDJ.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam menyusun laporan tugas akhir Sistem Informasi Manajemen Perekrutan dan Penilaian Tenaga Pendidik Muhammadiyah Kota Bandung Antapani adalah sebagai berikut:

2.2.1 Sistem

Sistem dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau *sub sistem* yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan[3]

2.2.2 Informasi

Informasi merupakan kumpulan data yang telah diolah baik bersifat kualitatif atau kuantitatif dan memiliki arti lebih luas. Data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya[3]

2.2.3 Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan kumpulan komponen dalam sebuah perusahaan yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi. Keandalan suatu sistem informasi dalam perusahaan terletak pada keterkaitan antar komponen yang ada sehingga dapat menghasilkan aliran informasi yang berguna, akurat, terpercaya, detail, cepat, relevan bagi kepentingan operasi perusahaan[3]

2.2.4 Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan antar anggota organisasi perusahaan dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkatan manajerial terdiri dari *Strategic Planning Level (Top Management)*, *Management Control Level (Middle Management)*, dan *Operational Control Level (Lower Management)*. Posisi tersebut sangat berpengaruh terhadap sumber dan bentuk informasi yang dibutuhkan oleh seorang manajer perusahaan sebagai bahan proses pengambilan keputusan. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya[4]

2.2.5 Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen merupakan sebuah sistem manusia dan mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem Informasi Manajemen adalah perpaduan antara Kepegawaian dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses pengambilan keputusan sebuah perusahaan. Sistem Informasi Manajemen merupakan sebuah sistem manusia dan mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem Informasi Manajemen adalah perpaduan antara Kepegawaian dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses pengambilan keputusan sebuah perusahaan[4]

2.2.6 Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan semua orang yang pernah memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau sekelompok. Bisa juga diartikan sebagai orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun secara klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. Dalam penjelasan tersebut terkandung makna bahwa guru merupakan tenaga professional yang memiliki tugas-tugas professional dalam pendidikan dan pembelajaran[5]

2.2.7 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personalnya, berdasarkan sasaran strategik, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh modal manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi[4]

2.2.8 Rekrutment

Penarikan tenaga kerja (*Recruitment*) merupakan proses penarikan calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan, penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Penarikan tenaga kerja (*Recruitment*) sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Perencanaan dalam perekrutan pegawai dan kebutuhan pengembangannya harus jelas menggambarkan kekuatan dan kelemahan yang dihasilkan dari perusahaan yang diperlukan untuk menuju kesuksesan suatu organisasi untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas dan memenuhi perusahaan dalam pengambilan keputusan[4]

2.2.9 PHP

PHP atau yang memiliki kepanjangan *Hypertext Preprocessor* merupakan suatu bahasa pemrograman yang difungsikan untuk membangun suatu website dinamis. PHP menyatu dengan kode HTML, HTML digunakan sebagai pembangun atau pondasi dari kerangka *layout web*, sedangkan PHP difungsikan sebagai prosesnya sehingga dengan adanya PHP tersebut, web akan sangat mudah di-*maintenance*. PHP berjalan pada sisi server sehingga PHP disebut juga sebagai bahasa *ServerSideScripting*. Artinya bahwa dalam setiap untuk menjalankan PHP, wajib adanya web server. PHP ini bersifat *opensource* sehingga dapat dipakai secara cuma-cuma dan mampu lintas *platform*, yaitu dapat berjalan pada sistem operasi Windows maupun Linux. PHP juga dibangun sebagai modul pada *web apache* dan sebagai *binary* yang dapat berjalan sebagai CGI[6].

2.2.10 MySQL

MySQL adalah merupakan *software* yang tergolong database server yang bersifat *opensource*. *Opensource* menyatakan bahwa software ini dilengkapi dengan *sourcecode* (kode yang dipakai untuk membuat MySQL), selain tentu saja bentuk *executable*-nya atau kode yang dapat dijalankan secara langsung dalam sistem operasi, dan bisa diperoleh dengan cara mengunduh di internet secara gratis. *Database* adalah sekumpulan (sering saling terkait) data, baik teks, angka, atau file biner yang disimpan

dan diselenggarakan oleh DBMS. Secara teknis, MySQL adalah sebuah aplikasi yang mengelola file yang disebut database. My SQL adalah sebuah aplikasi *opensource*, seperti PHP dan beberapa jenis Unix yang berarti user dapat secara bebas untuk menjalankan atau bahkan memodifikasi kode sumber yang dapat diunduh di internet[6]

2.2.11 Manajemen POAC

POAC merupakan singkatan dari Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengendalian) yang merupakan 4 dasar fungsi manajemen yang saling berkesinambungan[7]

- a. *Planning* / perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b. *Organizing* / pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan menunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
- c. *Actuating* / penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada *planning* dan *organizing* yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Pelaksanaan tanpa *planning* tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, *budget*, standar, metode kerja, prosedur dan program.
- d. *Controlling* / pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan,

menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran). *Controlling* mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat *controlling* mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak.

2.2.12 Metode SMART

SMART merupakan teknik pengambilan keputusan multi kriteria ini didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot yang menggambarkan seberapa penting ia dibandingkan dengan kriteria lain. Pembobotan ini digunakan untuk menilai setiap alternatif agar diperoleh alternatif terbaik[1]. SMART lebih banyak digunakan karena kesederhanaanya dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan dan caranya menganalisa respon. Analisa yang terlibat adalah transparan sehingga metode ini memberikan pemahaman masalah yang tinggi dan dapat diterima oleh pembuat keputusan. Model fungsi utiliti linear yang digunakan oleh SMART adalah seperti berikut :

$$SMART = \sum_{j=1}^k w_j u_{ij} \quad (1)$$

Di mana :

- a. w_j adalah nilai pembobotan kriteria ke- j dari k kriteria,
- b. u_{ij} adalah nilai utility alternatif i pada kriteria j .
- c. Pemilihan keputusan adalah mengidentifikasi mana dari n alternatif yang mempunyai nilai fungsi terbesar.
- d. Nilai fungsi ini juga dapat digunakan untuk meranking n alternative

Menghitung nilai normalisasi bobot:

$$nw_j = \frac{w_j}{\sum_{n=1}^k w_n} \quad (2)$$

- a. nw_j adalah normalisasi bobot kriteria ke- j
- b. w_j adalah nilai bobot kriteria ke- j
- c. k adalah jumlah kriteria
- d. w_n adalah bobot kriteria ke- n

Menghitung nilai utiliti:

$$u_{ij} = f(v_{ij}) \quad (3)$$

- a. u_{ij} adalah nilai utiliti kriteria ke- j untuk alternatif i
- b. v_{ij} adalah nilai kriteria ke- j untuk alternatif i
- c. $f(v_{ij})$ adalah fungsi kriteria ke- j untuk alternatif i

2.3 State Of The Art

State Of The Art di penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 0-1 State Of The Art

Review Literatur Pertama	
Judul Artikel	Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan dengan Metode SMART (<i>Simple Multi Attribute Rating Technique</i>)
Penulis	Suryanto, Muhammad Safrizal
Judul Jurnal/Proceeding	Jurnal CoreIT, Vol.1, No.2, Desember 2015 ISSN: 2460-738X (Cetak)
Tahun Penerbitan	2015
Masalah Utama yang diangkat	Penilaian pemilihan karyawan teladan yang diberikan masih bersifat subjektif yaitu tidak ada parameter dalam penilaian. Hal ini ditakutkan menimbulkan suatu kerancuan dan ketidak tepatan dalam pemilihan karyawan teladan sehingga tidak tepat pada sasaran.
Kontribusi Penulis	Membangun sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan teladan dengan menggunakan metode SMART.

Ikhtisar Artikel	Dalam penelitian aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan ini telah berhasil dibangun untuk Metro Plaza Swalayan pemilihan karyawan untuk menghasilkan keputusan yang lebih objektif, terkomputerisasi dan mengurangi terjadinya human error.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>a. Hasil Penelitian : Sebuah Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan</p> <p>b. Kesimpulan : Sistem pendukung keputusan berhasil menghasilkan keputusan yang lebih objektif</p> <p>c. Kesimpulan : Sistem Pendukung keputusan pemilihan karyawan teladan dengan metode SMART kedepan harus bersifat dinamis.</p>
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<p>a. Persamaan : Menggunakan metode yang sama yaitu SMART</p> <p>b. Perbedaan : Sistem ini hanya berupa sistem pendukung keputusan. Tidak adanya manajemen sistem</p>
Komentar	Literatur memberikan gambaran mengenai penerapan sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan teladan
Review Literatur Kedua	
Judul Artikel	Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) Dalam Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Potensi Utama)
Penulis	Dahri Yani Hakim Tanjung, Robiatul Adawiyah
Judul Jurnal/Proceeding	IT Journal, Vol. 6 No. 2 Oktober 2018
Tahun Penerbitan	2018
Masalah Utama yang diangkat	Penilaian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh proses belajar mengajar yang dilakukan oleh dosen terhadap mahasiswa
Kontribusi Penulis	Melakukan analisis terhadap strategi calon tenaga pendidik dan strategi terhadap peserta didik itu sendiri
Ikhtisar Artikel	Penelitian ini memberi gambaran mengenai sistem informasi strategi penanganan tenaga pendidik terhadap kualitas peserta didik secara umum

Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>a. Hasil Penelitian : Sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen berdasarkan kriteria-kriteria yang ada.</p> <p>b. Kesimpulan : Penelitian ini menerapkan metode SMART yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja dosen berdasarkan kriteria-kriteria yang ada. Perancangan aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen ini dapat memberikan solusi yang tepat dalam hal penentuan dosen terbaik.</p> <p>c. Saran : Masih dibutuhkan pemahaman yang lebih detail lagi untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan ini sehingga dapat memudahkan pihak kampus didalam melakukan penilaian kinerja dosen.</p>
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<p>a. Persamaan : Terdapat metode yang sama dalam memutuskan untuk penilaian</p> <p>b. Perbedaan : Sistem hanya sebuah sistem pendukung keputusan. Tidak adanya manajemen sistem</p>
Komentar	Literatur memberikan gambaran mengenai sistem pendukung keputusan menggunakan metode SMART
Review Literatur Ketiga	
Judul Artikel	Penerapan Metode <i>Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank</i> Dalam Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Asisten Laboratorium Komputer
Penulis	Alfa Saleh
Judul Jurnal/Proceeding	Jurnal Masyarakat Telematika dan Informasi Volume: 8 No. 1 (Januari - September 2017) Hal.: 1-10
Tahun Penerbitan	2017
Masalah Utama yang diangkat	Pemilihan Asisten Laboratorium Komputer di Universitas Potensi Utama masih dilakukan dengan menghitung nilai tes yang diberikan sehingga prosesnya akan memakan waktu yang cukup lama, selain itu belum adanya pembobotan untuk setiap kriteria yang dinilai penting dalam membantu memilih calon Asisten Laboratorium Komputer yang berkompeten.
Kontribusi Penulis	Membangun sistem pendukung keputusan rekrutmen asisten laboratorium komputer
Ikhtisar Artikel	Proses rekrutmen calon asisten menjadi lebih mudah dengan pemanfaatan sistem pendukung keputusan tersebut

Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>a. Hasil Penelitian : Sebuah sistem pendukung keputusan rekrutmen asisten laboratorium komputer dengan menggunakan metode <i>Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank</i></p> <p>b. Kesimpulan : Pada sistem pendukung keputusan pemilihan asisten laboratorium komputer ini, metode SMARTER dapat diterapkan dengan beberapa kriteria yang digunakan meliputi Nilai Kemampuan Bahasa Inggris, Nilai Kemampuan Potensi Akademik, Hasil Wawancara, Nilai Praktikum, Rekomendasi dan Semester. Di mana ke semua kriteria merupakan kriteria yang juga digunakan oleh pembuat keputusan dalam menilai kelayakan pelamar untuk menjadi asisten laboratorium komputer</p> <p>c. Saran : Untuk meningkatkan akurasi sistem pendukung keputusan, sebaiknya jumlah data alternatif dapat ditingkatkan agar mendukung efektivitas hasil penelitian sehingga mampu memberikan kepercayaan bagi pembuat keputusan</p>
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<p>a. Persamaan : Metode yang digunakan sama yaitu SMART</p> <p>b. Perbedaan : sistem ini hanya untuk rekrutmen saja, tidak untuk penilaian kinerja</p>
Komentar	-
Review Literatur Keempat	
Judul Artikel	Pengembangan sistem pendukung keputusan pemilihan atlet kabupaten buleleng dengan metode <i>simple additive weighting</i> (saw)
Penulis	Ketut Adi Ardipa Sutrisna , I Ketut Resika Arthana , I Made Agus Wirawan
Judul Jurnal/Proceeding	<i>Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika (KARMAPATI)</i>
Tahun Penerbitan	2018
Masalah Utama yang diangkat	Pemilihan atlet di Buleleng, telah melalui proses tes fisik dengan multi criteria (banyak tes) tetapi dalam pengambilan keputusan dari hasil tes tersebut menimbulkan kemajemukan bagi pengambil keputusan.
Kontribusi Penulis	Analisis terhadap pengambilan keputusan

Ikhtisar Artikel	Memberikan wawasan mengenai pengambilan keputusan dengan menggunakan metode SAW.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>a. Hasil Penelitian : Memberikan gambaran bagaimana metode SAW melakukan keputusan untuk pemilihan atlet</p> <p>b. Kesimpulan : Pengujian sistem pendukung keputusan pemilihan atlet Kabupaten Buleleng dengan metode SAW (Simple Additive Weighting) berbasis web mendapat respon sangat baik dari pengguna</p> <p>c. Saran : Diharapkan pengembang selanjutnya menambah metode perankingan lain seperti AHP (Analitical Hierarchy Procces) sebagai pembanding sehingga sistem mendapat hasil perankingan yang semakin akurat.</p>
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<p>a. Persamaan : Terdapat pengambian keputusan</p> <p>b. Perbedaan : Sistem tidak ada keputusan untuk penjadwalan hanya penempatan tenaga pendidik</p>
Komentar	-
Review Literatur Kelima	
Judul Artikel	Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Pt.Xyz[8]
Penulis	Tati Harihayati, Utami DewiWidianti
Judul Jurnal/Proceeding	Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2017
Tahun Penerbitan	2017
Masalah Utama yang diangkat	Masalah yang dihadapi oleh bagian Personalia & GA (General Affair) saat ini adalah sering kali pelamar yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan Unit Kerja.
Kontribusi Penulis	Membuat Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
Ikhtisar Artikel	Memberikan rekomendasi kepada bagian HRD dalam menyeleksi pelamar yang sesuai dengan kriteria yang diajukan Unit Kerja.
	<p>a. Hasil Penelitian :</p> <p>- Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Pt.Xyz</p>

<p>Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran</p>	<p>b. Kesimpulan : - Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian bisa dijadikan rekomendasi untuk membantu bagian HRD dalam memonitoring cuti dan pensiun pegawai.</p> <p>c. Saran : -</p>
<p>Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian</p>	<p>a. Persamaan : Sistem informasi manajemen Kegawaian</p> <p>b. Perbedaan: Perbedaan model sistem</p>
<p>Komentar</p>	<p>-</p>