

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Profil Perusahaan

PT. Karya Asa Sejati merupakan sebuah perusahaan yang didirikan oleh Bapak Ryan Rahman pada tahun 2013 perusahaan swasta yang bergerak dalam konsultan developer dengan mengusung konsep sosial bisnis dalam membantu masyarakat untuk memiliki rumah dengan harga terjangkau dan dengan sistem pembayaran yang fleksibel, tanpa bunga, tanpa denda dan sita dengan fokus utama menyediakan layanan yang memberikan nilai tambah bagi klien, konsisten, cepat, efektif dan efisien. PT. Karya Asa Sejati membuka permukiman perumahan syari'ah di lokasi seluas 25.476 m², yang terletak di Jl. Islamic Center 5 Tajihandap, Cicaheum, Kabupaten Bandung. PT. Karya Asa Sejati berkedudukan di Komp. Bukit Padjadjaran No.436 RT.04 RW.13 Desa/Kel.Cikadut Kec.Cimencyan, PT ini sebagai konsultan property, adapun beberapa project yang dikerakan salah satunya Easton Park Apartment pada tahun 2013, dan The Forest Islamic yang merupakan pengembangan project terbaru yang sekarang lagi dijalankan berputat di Gateway Apartment Commercial Area Blok D-3A - Bandung.

2.2. Sejarah Perusahaan

Berdasarkan data dari kementerian PUPR (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) tahun 2013 tercatat 13,5 juta keluarga Indonesia belum memiliki rumah tinggal sendiri hal ini meningkatkan bahwa kebutuhan akan rumah tinggal masih menjadi suatu hal yang belum terpenuhi oleh semua masyarakat Indonesia bila dibandingkan dengan dua kebutuhan dasar lainnya (sandang dan pangan).

Kebanyakan orang masih beranggapan bahwa memiliki rumah sendiri adalah satu hal yang amat rumit, hal ini cukup beralasan karena kesan harga mahal untuk pemikiran rumah secara tunai yang juga di tunjang oleh banyaknya perusahaan – perusahaan property yang membuat standar harga rumah dan tanah secara sembarangan yang kemudian hal ini ditangkap oleh perusahaan – perusahaan

pembiayaan perumahan baik bank maupun sejenisnya untuk memberikan fasilitas pembiayaan dengan cara yang tidak mudah dan juga tidak murah.

Maka Bapak Ryan Rahmat membangun perusahaan PT. Karya Asa Sejati pada tahun 2013 yang bergerak di bidang konsultan property. perusahaan PT. Karya Asa Sejati mencoba memberikan alternative solusi atas masalah yang sekarang banyak di perbincangan oleh masyarakat dengan memberikan edukasi dan konseling bahwa memiliki rumah dengan cara yang mudah. Harga yang murah dan dengan prinsip syari'ah (tanpa riba, tanpa sita dan tanpa denda).

- Pada tahun 2013 PT. Karya Asa Sejati memulai bisnis di bidang properti sebagai konsultan property, adapun beberapa proyek yang dikerjakan Easton Park Apartment, Easton Park Residence, Rancamanyar Regency, Cluster de'alma dan lain – lain.
- Pada tahun 2014 PT.Karya Asa Sejati mengembangkan sayap bisnis ke sektor kontraktor pembangunan rumah, beberapa proyek yang dikerjakan diantaranya Green City View dan Perum BSD City Tangerang.
- Pada tahun 2015 PT. Karya Asa Sejati memulai sebagai developer perumahan The Bamboo Villas dan de'Batoe Residence.
- Pada tahun 2017 PT. Karya Asa Sejati mengembangkan proyek terbaru, dan sekarang kantor berpusat di Gateway Apartment Commercial Area Blok D-3A Bandung.

2.3. Logo Perusahaan

Bagi perusahaan logo merupakan identitas dari suatu instansi atau lembaga sebagai jati diri perusahaan. Logo PT. Karya Asa Sejati dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 0.1 Logo Perusahaan

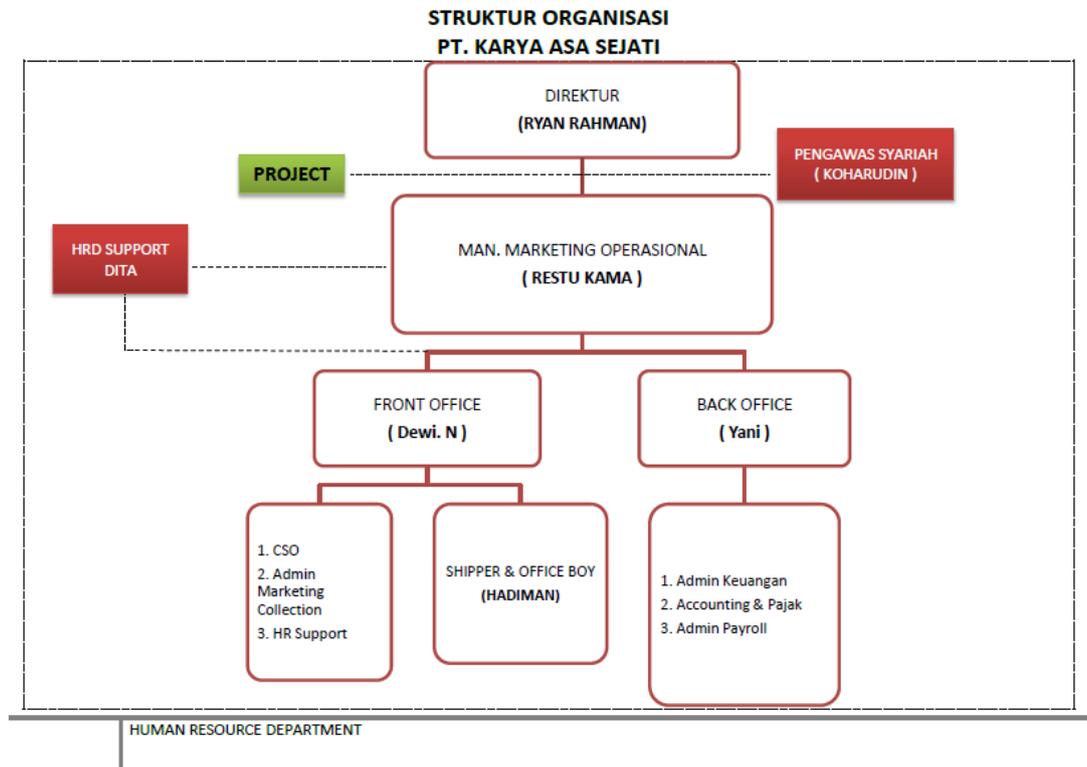
2.4. Visi dan Misi Perusahaan

- Visi : Menjadi solusi atas pemilikan property dengan mudah dan berprinsip syariah
- Misi : Memberikan layanan konsultasi dan oendamping seluas – luasnya bagi masyarakat yang mendambakan pemilikan property dengan mudah, murah dan sesuai syariah demi kenyamanan di dunia dan keamanan di akhirat.

2.5. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Pada bagian struktur organisasi dan uraian tugas akan diuraikan mengenai struktur organisasi karyawan serta tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada pada PT. Karya Asa Sejati.

2.5.1. Struktur Organisasi



Gambar 0.2 Stuktur Organisasi

2.5.2. Uraian Tugas

a) **Direktur**

- Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan
- Bertanggung jawab terhadap kerugian yang terjadi pada perusahaan
- Menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan
- Menyusun dan menetapkan berbagai strategi untuk mencapai visi dan misionaris perusahaan
- Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

b) **HRD (Human Resources Development)**

- Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan
 - Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu
 - Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
 - Melakukan tindakan disipliner pada karyawan
 - Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja
- c) **MAN – Marketing Oprasional**
- Bertanggung jawab terhadap strategi pemasaran yang telah disusun.
 - Bertanggung jawab atas efisiensi dan efektivitas kerja.
 - Bertanggung jawab dalam membina hubungan baik dengan konsumen.
 - Bertanggung jawab atas kedisiplinan kerja bawahan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.
- d) **Front Office**
- Melatih, mengawasi dan mendukung staf kantor, termasuk redepsionis, penjaga keamanan dan agen call center.
 - Memastikan layanan pelanggan tepat waktu dan akurat.
 - Menangani keluhan dan permintaan pelanggan tertentu.
 - Memecahkan masalah keadaan darurat.
- e) **Back Office**
- Mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pengecekan barang yang tidak terlalu laku untuk kemudian diganti dengan yang baru.
- f) **Personalia**
- Personalia yang di maksud adalah Front office dan Back Office
 - Bertanggung jawab terhadap CSO, Admin, Payroll dan pembayaran benefit lainnya.
 - Sosialisasi dan koordinasi.

- Menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dan didedikasikan untuk perusahaan.
- Memastikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam perusahaan.

g) **Kepala Divisi**

- Terdapat beberapa divisi dalam sebuah perusahaan diantaranya divisi CSO, Admin, Payroll dan divisi lainnya.
- Bertanggung jawab menjalankan semua kebijakan, prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Melakukan koordinasi pelaksanaan tugas
- Membantu membuat laporan

h) **Shipper dan Office Boy**

- Membersihkan dan merapikan meja, kursi, computer dan perlengkapan lainnya.
- Membersihkan karpet atau lantai.
- Menyediakan minuman untuk karyawan.
- Mengirim atau mengambil dokumen antar divisi/bagian.
- Melayani permintaan fotokopi dan antar surat lainnya.
- Membereskan piring, gelas dan perlengkapan makan siang karyawan.
- Membuang sampah yang ada di ruang kerja dan areal tanggung jawabnya.

i) **Admin Marketing Collection**

- Menangani surat masuk dan surat keluar.
- Menangani dokumen penjualan, seperti nota penjualan, surat jalan, faktur penjualan dan lain – lain.
- Menangani penjualan tunai dan hasil tagihan.
- Menangani promosi penjualan
- Membuat laporan

2.6. Landasan Teori

2.6.1. Konsep dasar Sistem

Suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain, dan terpadu. Teori sistem secara umum yang pertama kali diuraikan oleh Kenneth Boulding, terutama menekankan pentingnya perhatian terhadap setiap bagian yang membentuk sebuah sistem. Selain itu, suatu sistem tidak bisa lepas dari lingkungan sekitarnya maka umpan balik (*feedback*) dapat berasal dari lingkungan sistem yang dimaksud[1].

Sebuah sistem terdiri atas subsistem adalah sebuah tindakan penting dalam menyederhanakan perancangan sistem. Pengayanaan sistem biasanya membutuhkan beberapa mekanisme pemisah untuk mengurangi kerumitan koordinasi dan komunikasi. Pengendalian dalam sistem adalah berdasarkan umpan balik yang dapat terbuka maupun tertutup.

2.6.1.1. Pengertian Sistem

Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan. Sistem juga merupakan kesatuan bagian – bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item – item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara. Adapun manfaat sistem yaitu untuk meyatukan atau mengintegrasikan semua unsur yang ada dalam suatu ruang lingkup, dimana komponen – komponen tersebut tidak dapat berdiri sendiri yang harus saling berintegrasi dan berhubungan untuk membentuk satu kesatuan sehingga sasaran dan tujuan sistem tersebut bisa tercapai.

2.6.2. Konsep Dasar Informasi

Sebuah istilah yang tepat dalam pemakaian umum. Informasi dapat mengenai data mentah, data tersusun, kapasitas sebuah saluran komunikasi. Informasi ibarat darah yang mengalir di dalam tubuh suatu organisasi sehingga informasi ini sangat

penting dalam suatu organisasi. Suatu sistem yang kurang mendapatkan informasi akan menjadi luruh dan akhirnya tidak mendapatkan apapun[1].

Informasi adalah data yang telah dikasifikasi atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Sistem pengolahan informasi mengolah data menjadi informasi atau tepatnya mengolah data dari bentuk tak berguna menjadi berguna bagi penerimanya. Nilai informasi dilukiskan paling berarti dalam konteks sebuah keputusan.

2.6.2.1. Pengertian Informasi

Informasi merupakan sebuah hasil dari sebuah pengolahan data yang melalui sekumpulan proses pada sebuah sistem, yang diolah sedemikian rupa sehingga layak untuk disajikan kepada masyarakat. Informasi dapat didefinisikan dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian – kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambil keputusan yang sudah ditetapkan.

2.6.3. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem informasi manajemen merupakan fungsi proses manajemen dalam pengambilan keputusan. Kepegawaian merupakan seluruh proses yang dikerjakan dalam suatu badan organisasi tertentu, baik dibadan – badan pemerintah maupun swasta. Sistem informasi manajemen kepegawaian memiliki tujuan untuk membantu kegiatan unit – unit dalam organisasi, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan tugas dan fungsinya.

2.6.4. POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling)

Secara umum, dunia manajemen menggunakan prinsip POAC atau Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Prinsip manajemen ini banyak digunakan oleh organisasi manajemen untuk memajukan dan mengelola organisasi.

Planning atau perencanaan merupakan sebuah proses untuk menentukan rencana. Dalam perencanaan akan melibatkan semua unsur penentuan yang memiliki arti bahwa dalam perencanaan dapat dilihat sebagai sebuah proses dalam

suatu kerangka yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam kegiatan dimasa yang akan datang[2].

Organizing atau organisasi merupakan proses dalam memastikan kebutuhan manusia dan fisik setiap sumber daya manusia yang sudah dimiliki agar pelaksanaan dari sebuah rencana yang telah ditentukan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan ekonomis.

Actuating atau penggerakan adalah menggerakan semua anggota kelompok untuk bekerja agar mencapai tujuan organisasi. Setiap pelaku dalam organisasi, harus bekerja sesuai dengan peran dan tugasnya demi mencapai visi misi dan program kerja organisasi yang telah diterapkan.

Controlling atau pengontrolan memastikan bahwa kinerja sesuai dengan rencana. Hal ini membandingkan antara kinerja actual dengan standar yang telah ditentukan. Jika terjadi perbedaan yang signifikan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, manajer harus mengambil tindakan yang sifatnya mengoreksi.

2.6.5. Weighted Product (WP)

Weighted Product merupakan metode sistem pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara melakukan perkalian, guna menghubungkan rating atribut dan setiap atribut lebih dulu harus dipangkatkan dengan bobot atribut yang sesuai[3].

Tahapan dalam menggunakan metode Weighted Product yaitu :

- Menentukan tingkat prioritas bobot setiap kriteria
- Menentukan kriteria –kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan.
- Menghitung bobot kriteria (W_j)
- Melakukan itungan Vektor S
- Melakukan perhitungan Vektor V, dengan cara (hasil perhitungan masing – masing vektor S_i dibagi jumlah hasil perhitungan seluruh vektor S).

- Dari hasil perhitungan vektor V, sebagai dasar pengambilan keputusan. Nilai V, terbesar merupakan pilihan alternative yang terbaik.

Rumus untuk menghitung nilai preferensi untuk alternative Ai

$$S_i = \prod_{j=1}^n x_{ij}^{w_j}$$

Keterangan :

S : menyatakan preferensi alternative yang dianalogikan vektor S

x : menyatakan nilai kriteria

w : menyatakan bobot kriteria

i : menyatakan alternative

j : menyatakan kriteria

n : menyatakan banyaknya kriteria

Hasil perkalian tersebut dijumlahkan untuk menghasilkan nilai vektor V untuk setiap alternatif.

Persamaan (1)

Rumus perhitungan bobot sehingga memperoleh bobot $\sum w_j = 1$

$$W_j = \frac{W_j}{\sum_{j=1}^n W_j}$$

Melakukan normalisasi atau perbaikan bobot untuk menghasilkan nilai dimana 1, 2,, n adalah banyak alternatif. Menentukan kategori dari masing – masing kriteria yang termasuk dalam kriteria keuntungan atau kriteria biaya.

Persamaan (2)

Rumus vektor Si

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{W_j}, \text{ dengan } i = 1, 2, 3, \dots, n$$

Menentukan nilai vektor S dengan mengalikan seluruh kriteria dengan alternatif hasil normalisasi atau perbaikan bobot yang berpangkat positif untuk kriteria keuntungan dan yang berpangkat negatif untuk kriteria biaya.

Persamaan (3)

Rumus Vektor V untuk melakukan perengkingan

$$V_i = \frac{S_i}{S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n}, \text{ dengan } i = 1, 2, 3, \dots, n$$

Menentukan nilai vektor V yang akan digunakan untuk perengkingan dari masing – masing jumlah nilai vektor S dengan jumlah seluruh nilai vektor S.

2.6.6. Basis Data

Basis data (Database) merupakan kumpulan dari data yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, yang tersimpan diluar computer dan digunakan perangkat lunak tertentu untuk memanipulasinya. Database merupakan salah satu komponen yang penting dalam sistem informasi, karena berfungsi sebagai basis penyedia informasi bagi para pemakainya. Penerapan database dalam sistem informasi disebut dengan database system[1].

Sistem basis data (Database System) ini adalah suatu sistem informasi yang mengintegrasikan kumpulan dari data yang saling berhubungan satu dengan lainnya dan membuatnya tersedia untuk beberapa aplikasi yang bermacam-macam didalam suatu organisasi.

Tujuan dari desain database adalah untuk menentukan data-data yang dibutuhkan dalam sistem, sehingga informasi yang dihasilkan dapat terpenuhi dengan baik. Terdapat beberapa alasan mengapa desain database perlu untuk dilakukan, salah satunya adalah untuk menghindari pengulangan data.

2.6.7. Business Process Modelling Notation (BPMN)

Business Process Modelling Notation (BPMN) adalah sebuah standar untuk menentukan proses bisnis dalam suatu pemodelan bisnis. Tujuan utama dari BPMN adalah untuk menyediakan sebuah standar notasi yang mudah di mengerti oleh semua pelaku bisnis. Termasuk para analisis bisnis yang membuat dan menyempurnakan proses bisnis, pengembang yang bertanggung jawab mengimplementasikan proses bisnis tersebut dan manajer bisnis yang memantau dan mengelola proses bisnis[4].

2.6.8. Alat Perancang Basis Data

2.6.8.1. Normalisasi

Normalisasi merupakan cara pendekatan dalam membangun desain logika basis data relasional yang tidak secara langsung berkaitan dengan model data, tetapi relasional yang tidak secara langsung berkaitan dengan model data, tetapi dengan menerapkan sejumlah aturan dan kriteria standar untuk menghasilkan struktur tabel yang normal. Pada dasarnya desain logika basis data relasional dapat menggunakan prinsip normalisasi maupun transformasi dari model E-R ke bentuk fisik[5].

Walaupun jumlah normalisasi ini bervariasi, dasar normalisasi sebenarnya hanya ada tiga, yaitu bentuk normal pertama, bentuk normal kedua dan bentuk normal ketiga. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai ketiga bentuk tersebut dan akan dimulai dengan bentuk tidak normal.

1) Bentuk Tidak Normal

Bentuk ini merupakan kumpulan data yang akan direkam, tidak ada keharusan mengikuti format tertentu, dapat saja tidak lengkap dan terduplikasi. Data dikumpulkan apa adanya sesuai keadaanya.

2) Bentuk Normal Tahap Pertama (1NF)

Bentuk ini sangat sederhana. Aturannya, mendefinisikan atribut kunci, tidak adanya group berulang semua atribut ukan kunci tergantung pada atribut kunci.

3) Bentuk Normal Tahap Kedua (2NF)

Bentuk normal kedua (2NF) terpenuhi jika pada sebuah tabel semua atribut yang tidak termasuk dalam primary key memiliki ketergantungan fungsional pada primary key secara utuh.

4) Bentuk Normal Tahap Ketiga (3NF)

Aturan normalisasi ketiga berbunyi bahwa relasi haruslah dalam bentuk normal kedua tidak ada ketergantungan transitif (dimana field bukan kunci tergantung pada field bukan kunci lainnya) dengan catatan normal seharusnya berada dalam bentuk normal tertinggi dan bergerak dari bentuk normal satu dan seterusnya untuk setiap kali membatasi hanya satu jenis redundansi keseluruhannya. Cuma ada lima bentuk normal, tiga bentuk normal pertama menekankan redundansi yang muncul dari *Function Dependencies* sedangkan bentuk keempat dan kelima menekankan redundansi yang muncul dari kasus *Multi Valued Dependencies*.

2.6.8.2. ERD ((Entity Relationship Diagram)

Entity Relationship Diagram adalah gambar yang menunjukkan informasi dibuat, disimpan, dan digunakan dalam keperluan – keperluan tertentu dalam mendukung kegiatan yg dilakukan oleh organisasi[6]. Model ERD diagram dibentuk dari komponen dasar yaitu :

1) Atribut

Elemen data menunjukkan ciri entitas atau karakter dari entitas. Nilai atribut adalah suatu informasi tertentu yang disimpan pada tiap atribut didalam suatu entitiy.

2) Entity

Suatu kumpulan objek atau sesuatu yang dibedakan atau didefinisikan secara unik.

3) Relationships

Entity dapat berhubungan satu dengan yang lainnya (relasi).

4) Kardinalitas

- Kardinalitas mengacu pada berapa kali instance dari suatu entitas dapat berelasi dengan instance lain di entitas yang berbeda.
- Tingkat satu ke satu, dinyatakan dengan satu kejadian pada entitas pertama, dan hanya mempunyai satu hubungan dengan satu kejadian pada entitas yang kedua dan sebaliknya (One to One).
- Tingkat hubungan satu ke banyak sama dengan banyak ke satu, tergantung dari arah mana hubungan tersebut dilihat. Untuk satu kejadian entitas yang pertama dapat mempunyai banyak hubungan dengan kejadian pada entitas yang kedua hanya dapat mempunyai satu hubungan dengan satu kejadian pada entitas yang pertama (One to Many / Many to One).
- Tingkat hubungan banyak ke banyak terjadi jika tiap kejadian pada sebuah entitas akan mempunyai banyak hubungan dengan kejadian pada entitas lainnya, dilihat dari sisi entitas yang pertama maupun dari sisi yang kedua (Many to Many).

2.6.8.3. Data Flow Diagram

Data Flow Diagram adalah suatu model logika data atau proses yang dibuat untuk menggambarkan dari mana asal data dan ke mana tujuan data yang keluar dari sistem, dimana asal data dan ke mana tujuan data yang keluar dari sistem, di mana data tersimpan, proses apa yang menghasilkan data tersebut dan interaksi antara data tersimpan dan proses yang dikenakan pada data tersebut[7].

DFD level 0 disebut juga diagram konteks yang mempresentasikan seluruh elemen sistem sebagai lingkaran tunggal dengan data input / output ditunjukkan dengan anak panah yang masuk dan keluar secara berurutan.

DFD level 1 merupakan partisi dari level 0 untuk mengungkapkan secara detail fungsi-fungsi yang ada dalam DFD level 0 atau diagram konteks.

2.6.8.4. Diagram Konteks (*contest diagram*)

Menempatkan sistem dalam suatu konteks lingkungan. Diagram ini terdiri atas satu simbol proses tunggal yang melambangkan keseluruhan sistem[8]. Ketika menggambarkan sebuah diagram konteks yaitu :

- Memberikan label pada simbol proses untuk mencerminkan keseluruhan sistem.
- Jangan memberikan nomor pada simbol proses tunggal.
- Hanya menggunakan satu simbol proses saja.
- Memasukan seluruh *terminator* untuk sistem.
- Menunjukkan seluruh arus data yang terjadi antara *terminator* dan sistem.

Meskipun diagram konteks mendokumentasikan sebuah sistem pada tingkat yang tertinggi, biasanya akan lebih mudah untuk memulai dokumentasi pada tingkat yang lebih rendah misalnya, tingkat nomor 0.

2.6.8.5. Diagram Nomor N

Ketika kita perlu mendokumentasikan sistem dengan detail yang lebih besar dari pada diagram nomor 0, akan menggunakan satu atau lebih diagram nomor n. Diagram nomor n (*figure n diagram*) mendokumentasikan satu proses pada tingkat yang lebih tinggi dari yang sesuatu sedang di dokumentasikan.

2.6.8.6. Relasi Tabel

Di dalam sebuah database, setiap table memiliki sebuah field yang memiliki nilai unik untuk setiap baris. Field ini ditandai dengan icon bergambar kunci di depan namanya. Baris – baris yang berhubungan pada table mengulangi kunci primer (*primary key*) dari baris yang dihubungkan pada table lain. Salinan dari kunci primer di dalam tabel-tabel yang lain disebut dengan kunci asing (*foreign key*). Kunci asing ini tidak perlu bersifat unik, dan semua field bias menjadi kunci asing. Yang membuat sebuah field merupakan kunci asing adalah jika dia sesuai dengan kunci primer pada tabel lain.

2.6.8.7. Stuktur File

Struktur file merupakan struktur dari perancangan database yang akan digunakan, file-file disusun berdasarkan kelas datanya agar dapat memudahkan dalam penyimpanan data.

File adalah kumpulan record yang sejenis yang mempunyai panjang elemen yang sama, attribute yang sama, namun berbeda-beda data valuenya.

2.6.9. Sistem Pengelolaan Basis Data DBMS (*Database Management System*)

DBMS adalah perangkat lunak yang mendesain untuk membantu memelihara dan memanfaatkan kumpulan data yang besar, memberikan fasilitas untuk melakukan fungsi pengaturan, pengawasan, pengendalian, pengolahan, dan koordinasi terhadap semua proses yang terjadi pada sistem basis data[9].

DBMS merupakan kumpulan file yang saling berkaitan bersama-sama dengan program untuk pengelolaanya. Ketika perusahaan atau pemakai individu memutuskan apakah akan menggunakan suatu DBMS, keuntungan dan kerugiannya harus di pertimbangkan.

Keuntungan DBMS :

1. Mengurangi pengulangan data
2. Mencapai independensi data
3. Mengintegrasikan data dari beberapa file
4. Mengambil data dan informasi secara cepat
5. Meningkatkan keamanan

Kerugian DBMS :

1. Memperoleh perangkat lunak yang mahal
2. Memperoleh konfigurasi perangkat keras yang besar
3. Mempekerjakan dan mempertahankan staf DBA

2.6.10. Perangkat Lunak Pendukung

2.6.12.1. Hypertext Markup Language (HTML)

Sebuah teks berbentuk link dan mungkin juga foto atau gambar yang saat ini di klik, akan membawa si pengakses internet dari satu dokumen ke dokumen lainnya. Dalam praktiknya, Hypertext berwujud sebuah link yang bisa mengantar anda ke dunia internet yang sangat luas. Untuk membantu si pengakses berpindah dari satu tempat lainnya, dibuatlah semacam dokumen yang nanti akan disebut dengan istilah website. Untuk membuat website, kita membutuhkan Markup, yaitu tag (semacam kode) yang mengatur bagaimana websiter tersebut akan ditampilkan di jendela browser, seperti layout dan tampilan – tampilan visual yang biasa kita lihat di dalam sebuah website. HTML adalah semacam bahasa yang ditunjukkan oleh kata Language yang merupakan petunjuk bahwa HTML adalah semacam script pemrograman[10].

2.6.12.2. Hypertext Preprocessor (PHP)

Bahasa pemrograman web server-side yang bersifat open source. PHP merupakan script yang terintegrasi dengan HTML dan berada pada server (*server side HTML embedded scripting*). PHP adalah script yang digunakan untuk membuat halaman website yang dinamis. Dinamis berarti alaman yang akan di tampilkan dibuat saat halaman itu diminta oleh client. Mekanisme ini menyebabkan informasi yang di terima client selalu yang terbaru. Semua script PHP dieksekusi pada server di mana script tersebut dijalankan.

2.6.12.3. My Structure Query Language (MySQL)

Sebuah perangkat lunak sistem manajemen basis data SQL (*Database Management System*) atau DBMS (*Database Management System*), database ini multithread, multi-user. MySQL AB membuat MySQL tersedia sebagai perangkat lunak gratis di bawah lisensi GNU General Public License (GPL), tetapi mereka juga menjual dibawah lisensi komersial untuk kasus – kasus yang bersifat khusus. MySQL adalah program database yang mampu mengirim dan menerima data dengan sangat cepat dan multi user. Kemampuan MySQL dalam menyediakan

fasilitas atau fitur – fitur yang dapat digunakan oleh bermacam – macam user. User ini sendiri termasuk administrator database, programmer aplikasi, manager, sampai and user(pemakai akhir).

2.6.12.4. Web Server Apache

Apache adalah software web server yang gratis dan bersifat open source. Server ini telah menjadi platform bagi 46% website di seluruh dunia. Nama resminya adalah Apache HTTP Server, dan software ini dikelola dan dikembangkan oleh Apache Software Foundation.

Apache memudahkan pemilik website untuk membuat konten di web dan karena itulah software diikuti dengan ‘kata server’. Apache adalah salah satu web server tertua dan dapat diandalkan. Versi pertamanya telah diliris lebih dari 20 yang lalu, tepatnya pada tahun 1995.

Ketika seseorang hendak mengakses suatu website, ia harus memasukan nama domain ke kolom alamat pada browser. Setelah itu, web server akan mengirim file yang di minta. Dalam hal ini server berperan sebagai pengirim virtual.

2.6.11. Penelitian Kasus Yang Dianalisis

2.6.13.1. Pengertian Kinerja

Dalam perkembangannya organisasi terus dituntut agar dapat mencapai target – terget yang telah direncanakan. Tujuanya untuk membantu organisasi dalam mewujudkan keinginanya. Kinerja sering kali dihubung – hubungkan dengan hasil, pencapaian, prestasi yang sudah dicapai. Kinerja juga dianggap sebagai suatu kemampuan atau keandalan pada saat mengerjakan pekerjaan. Sehingga seseorang tersebut bisa mengerjakan pekerjaanya yang bersifat rutin tanpa merasa bosan dan jenuh[11].

2.6.13.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja secara umum di pengaruhi tiga faktor, yaitu:

- Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
- Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.
- Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*.

Dari uraian di muka dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantits berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan. Hal tersebut akan tercapai apabila di dukung oleh atribut individu, upaya kerja dan di dukung oleh organisasi[12]. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001 : 65) anatara lain :

- Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

- Tingkat penghasilan

Tingkat penghasil karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

- Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyamman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- Komunikasi

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

- Kesempatan berprestasi
Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.
- Pendidikan
Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- Keterampilan
Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.
- Kepemimpinan
Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

2.6.13.3. Penilaian Kinerja

Penilaian yang di lakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005 : 11) yaitu :

- Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi

- Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus di perbuat oleh karyawan, mutu dan bahan baku yang harus di capai, saranan dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem seperti imbalan yaitu seberapa kinerja mencapai prestasi yang dia capai (reward).

2.6.13.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran[13].

2.6.13.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja perusahaan merupakan aktivitas yang harus dilakukan perusahaan. Karena memberikan penilaian kinerja kepada manajer perusahaan merupakan aktivitas yang di perlukan oleh berbagai pihak dari karyawan, manajer, direksi, komisaris dan pemilik perusahaan. Penilaian kinerja digunakan oleh manajemen untuk berbagai manfaat yang saling terkait, yaitu anatar lain :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, tranfer/mutasi, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhana pelatihan dan penngembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Dengan melakukan penilaian kinerja, berbagai pihak yang terkait dengan perusahaan baik secara langsung mauun tidak langsung akan memperoleh manfaat nyata dari aktivitas tersebut.

2.6.12. Pengertian Umum

a. Sasaran Kerja Individu (SKI)

Suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak di capai oleh seorang karyawan dalam waktu satu tahun, yang bersifat realistis, dapat diukur dan relevan dengan mengacu kepada bidang prestasi kunci yang telah di tetapkan.

b. Formulir SKI

Suatu daftar yang memuat program kerja , standar performansi, bobot, realisasi, dan hasil penilaian dalam jangka waktu 1 (satu) Tahun

c. Patronage

Rujukan perilaku di tiap- tiap unit kerja yang digunakan sebagai *feedback* untuk pembinaan kepada karyawan mengenai penerimaan lingkungan kerja serta kerjasama dengan atasan.

2.6.13. Unsur Yang Dinilai

Unsur yang dinilai dalam penilaian karyawan adalah :

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan

b. Perilaku yang terdiri atas perilaku sesuai dengan budaya perusahaan yaitu :

Integrity, Networking, Trust, Teamwork, Innovative.

c. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan karyawan.

d. Kreativitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya dan berhasil..

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam – macam elemen yang terkait dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen..

f. Tanggung Jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawaban kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.6.14. Bobot Penilaian

Dalam melakukan penilaian Prestasi Kerja, Perilaku dan Patronage serta kepatuhan karyawan, ditetapkan unsur penilaian dengan bobot sebagai berikut :

Tabel 0.1 Unsur yang dinilai

No.	Unsur yang dinilai	Bobot
1.	Prestasi Kerja	35%
2.	Perilaku :	
.	<i>Integrity</i>	5%
	<i>Networking</i>	5%
	<i>Trust</i>	5%
	<i>Teamwork</i>	5%

	<i>Innovative</i>	5%
3.	Kedisiplinan	10%
4.	Kreativitas	10%
5.	Ketegasan	10%
6.	Kejujuran	10%

2.7. State Of Art

Penyusunan skripsi ini mengambil beberapa referensi penelitian sebelumnya termasuk jurnal – jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Review Literatur Ke-1	
Judul Jurnal	Sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan berbasis web
Penulis	A. Aviv Mahmudi
Tahun	2015
Tujuan Jurnal	Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya, memberikan informasi yang handal dalam pengambilan keputusan dengan manajemen sumber daya manusia.
Ikhtisar Jurnal	Penelitian ini mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan berbasis web yang memungkinkan kemudahan akses bagi mahasiswa, dosen, karyawan dalam melakukan evaluasi kinerja, selain itu sistem informasi tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk mengelolah data. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen

	dan karyawan. Diharapkan dengan adanya sistem tersebut menjadikan efektivitas proses penilaian kinerja.
Hasil penelitian dan kesimpulan	Berdasarkan hasil rancangan yang telah dilakukan menghasilkan implementasi sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan. Hasil penelitian ini berupa aplikasi yang dijalankan melalui jaringan localhost. Penulis menyimpulkan bahwa analisi sistem informasi penelitian kinerja dosen dan karyawan berbasis web di STIE 'YPPI' mempermudah mahasiswa, dosen dan karyawan dalam melakukan pengisian kuisisioner serta dapat digunakan dalam melakukan monitoring dan evaluasi secara efektif dan efisien.
Review Literatur Ke-2	
Judul Jurnal	Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Karyawan Di CV.XYZ
Penulis	Anna Dara Andriana, Ine Sri Rahayu
Tahun	2018
Tujuan Jurnal	Penelitian ini bertujuan untuk membantu administrasi umum untuk menentukan karyawan baru yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan

	perusahaan untuk jenis karyawan tetap dan tidak tetap.
Ikhtisar Jurnal	CV.XYZ merupakan salah satu perusahaan skala kecil yang bergerak dibidang industri manufaktur yang menghasilkan produk Turbin Pembangkit Listrik Tenaga Air. Perusahaan mengalami kesulitan dalam memonitoring dan mengatur karyawan yang ada, mengenai perekrutan dan penilaian para pelamar untuk menjadi calon karyawan. Proses rekrutmen karyawan baru untuk menjadi karyawan tetap dan juga tidak tetap dilakukan jika mengalami kekosongan. Maka hal tersebut dapat mengakibatkan CV.XYZ memiliki ketidaksesuaian kriteria dari setiap jabatan terutama pada kriteria pendidikan formal hal ini akan menghambat kinerja para karyawan sehingga tidak dapat bekerja dengan baik dibidang yang telah ditentukan.
Hasil penelitian dan kesimpulan	Hasil berdasarkan penelitian dan pengujian yang telah dilakukan maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem informasi manajemen penerimaan karyawan ini, dapat membantu bagian Administrasi Umum dan <i>Manager</i> Umum dalam melakukan kegiatan perekrutan karyawan baru.
Review Literatur Ke-3	
Judul Jurnal	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Menggunakan

	Metode Weighted Product (Studi Kasus : STMIK PONTIANAK)
Penulis	Yoga Handoko Agustin, Hendra Kurnia
Tahun	2015
Tujuan Jurnal	Menggunakan Metode Weighted Product (WP) dapat membantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan penilaian kinerja dosen pada perguruan tinggi, serta proses penilaian kinerja dosen lebih efisien sehingga ketua jurusan lebih cepat mendapatkan informasi tentang kinerja dosen.
Ikhtisar Jurnal	Proses penilaian yang dilakukan meliputi penilaian dosen oleh mahasiswa, kedisiplinan dosen terhadap memberi kuliah, alokasi waktu dalam mengajar, pendidikan terakhir, jabatan akademik serta karya ilmiah yang dihasilkan per periode oleh setiap dosen. Penilaian kinerja ini akan menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja dan setiap dosen yang terpilih sebagai dosen dengan kinerja terbaik akan diberikan penghargaan. Untuk membantu proses penilaian dibutuhkan sistem yang mampu mendukung keputusan penilaian kinerja dosen.
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Hasil penelitian yang diperoleh dari penulisan ini Product (WP) dapat membantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan penilaian kinerja dosen pada perguruan tinggi. Menggunakan Metode Weighted Product(WP) proses penilaian kinerja dosen lebih efisien sehingga ketua

	jurusan lebih cepat mendapatkan informasi tentang kinerja dosen.
Review Literatur Ke-4	
Judul Jurnal	Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di PT. XYZ
Penulis	Tati Hariyati, Utami Dewi Widianti
Tahun	2017
Tujuan Jurnal	Dengan menerapkan metode sistem pendukung keputusan (SPK) dan sistem monitoring yang dapat membantu bagian HRD dalam menentukan pelamar yang memenuhi kriteria yang diajukan Unit Kerja, pengangkatan pegawai, penilaian kinerja pegawai, monitoring cuti dan pensiun sesuai lingkup masalah yang ada.
Ikhtisar Jurnal	Proses penilaian kinerja tahunan pegawai dilakukan oleh atasan langsung berdasarkan SOP penilaian kinerja tahunan pegawai. Proses penilaian tahunan saat ini hanya dilakukan oleh satu pihak, hal ini membuat hasil penilaian bersifat subjektif. Sehingga berpengaruh pada penentuan pengembangan karir pegawai, salah satunya pengangkatan menjadi pegawai tetap dan kenaikan gaji. dimana pegawai yang sebenarnya tidak memiliki kinerja yang cukup baik bisa memperoleh nilai yang bagus dan diangkat menjadi pegawai tetap.

Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Hasil dan kesimpulan penelitian yang diperoleh dari penulisan ini adalah Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian bisa dijadikan rekomendasi untuk membantu bagian HRD dalam memonitoring cuti dan pensiun pegawai. Adapun saran untuk pengembangan penelitian ini adalah penelitian ini dapat diimplementasikan menjadi SIM Kepegawaian perusahaan sesuai kebutuhan.
Review Literatur Ke-5	
Judul Jurnal	Sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis web pada PT bintang baru sejati palembang
Penulis	Lidya Anjaya, Roni Lukito, Edin Surdi Djatikusuma.
Tahun	2013
Tujuan Jurnal	untuk merancang sistem informasi manajemen kepegawaian pada PT Bintang Baru Sejati Palembang.
Ikhtisar Jurnal	PT Bintang Baru Sejati PT. Bintang Baru Sejati merupakan perusahaan distributor yang bergerak di bidang penjualan alat dan bahan bangunan seperti kereta sorong, kasibot, perekat, pipa paralon, cat semprot, alat pemotong kayu, seng, asbes dan besi. Sistem kepegawaian yang ada pada perusahaan masih terdapat masalah yaitu pimpinan sulit dalam mengetahui tingkat kinerja masing-masing pegawai. Dengan adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada PT Bintang Baru Sejati, diharapkan dapat membantu pimpinan dalam mengetahui kinerja masing-masing pegawai dan menghasilkan informasi manajerial yang dapat membantu

	pimpinan dalam mengambil keputusan.
Hasil Penelitian dan Kesimpulan	<p>Untuk mengidentifikasi permasalahan yang muncul pada PT Bintang Baru Sejati, maka penulis menggunakan kerangka pemecahan masalah dengan kerangka PIECES (<i>Performancce, Information, Economic, Control, Efficiency, Service</i>). Kerangka ini digunakan untuk mengkategorikan permasalahan yang ditemukan sesuai dengan data yang dikumpulkan.</p> <p>Berdasarkan analisa penulis pada PT Bintang Baru Sejati, penulis menyimpulkan bahwa sistem ini dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan dapat dipermudah dan dibantu dengan adanya sistem informasi manajemen kepegawaian yang merupakan aplikasi baku dalam <i>database</i> sehingga pimpinan dapat lebih mudah dalam mengetahui kinerja pegawai dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan, dapat memberikan kemudahan bagi pimpinan, pihak manajemen, dan pegawai</p>

