

Bab II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profil Perusahaan

Profil PT. Cipta Adhi Potensia akan berisikan tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugasnya serta landasan teori yang digunakan.

2.2 Sejarah PT. Cipta Adhi Potensia

PT. Cipta Adhi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa berupa pelatihan dan pembinaan untuk sumber daya manusia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 oleh 4 orang pendiri utamanya yang memiliki *passion* yang sama dalam memberikan pelatihan dalam pengembangan diri. Pelatihan yang ditawarkan pun sangat beragam mulai dari pelatihan untuk personal seperti *Parenting Coaching* sampai dengan pelatihan untuk pegawai sebuah perusahaan meliputi bidang *Sales, Marketing, Finance* sampai pelatihan kerja sama dalam sebuah perusahaan.

Seiring berkembangnya jasa pelatihan yang diberikan oleh PT.Ciptha Adhi Potensia mendapatkan sertifikasi Approved Coach Spesific Training Hours oleh International Coaching Federation. PT. Ciptha Adhi Potensia ini terletak di Jl. Niaga Hijau X No.5, Pondok Pinang, Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12310.

2.3 Visi dan Misi PT. Cipta Adhi Potensia

PT. Cipta Adhi Potensia mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

a. **Visi**

- a. Menjadi Mitra bagi orang-orang dalam perjalanan meraih potensi terbaiknya.

b. **Misi**

- a. Mempercepat pembangunan sumber daya manusia menuju potensi terbaiknya.

- b. Membangun komitmen yang kuat dengan memberikan layanan penyelenggaraan pelatihan yang terbaik.
- c. Mengembangkan Sistem dan Metode Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

2.3.1 Logo PT. Cipta Adhi Potensia

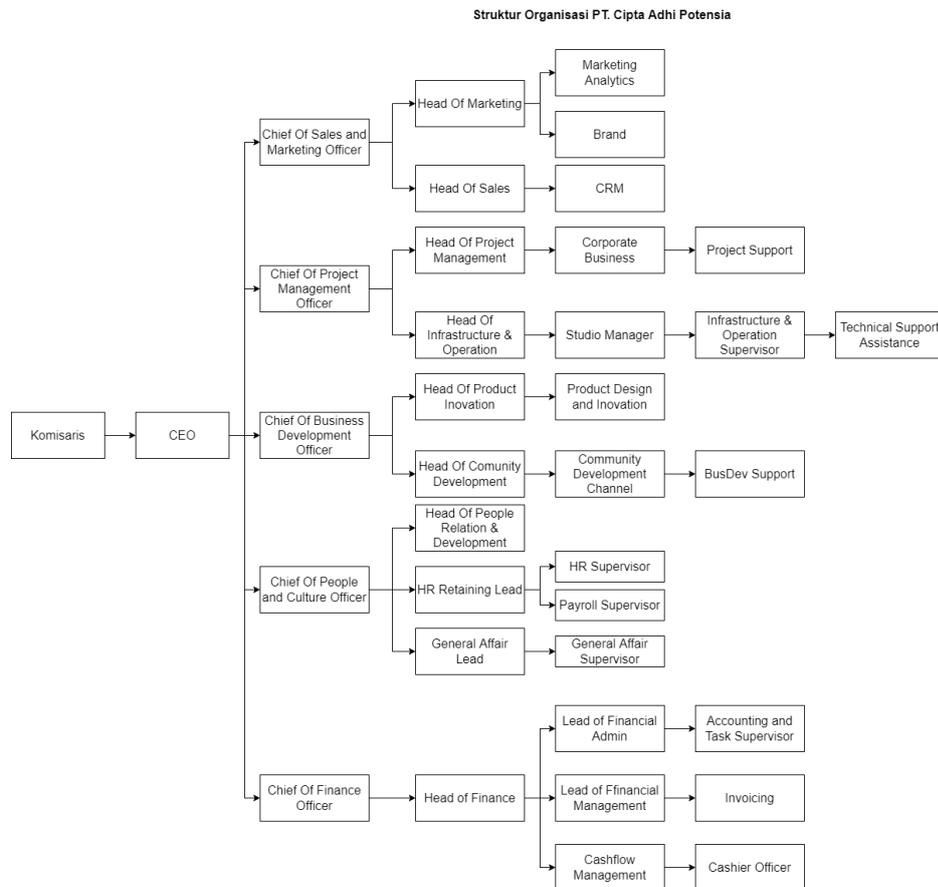
PT. Cipta Adhi Potensia memiliki logo perusahaan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Logo Perusahaan PT. Cipta Adhi Potensia

2.3.2 Struktur Organisasi PT. Cipta Adhi Potensia

PT. Cipta Adhi Potensia juga memiliki struktur organisasi yang bertujuan untuk menyusun berbagai komponen atau unit kerja, dapat dilihat pada gambar 2. 2



Gambar 2. 2 Gambar struktur organisasi PT. Cipta Adhi Potensia

2.3.3 Deskripsi Pekerjaan

Setiap perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada suatu perusahaan yaitu sebagai berikut:

a. Komisaris

Bertugas:

1. Memimpin Perusahaan.
2. Membuat Kebijakan perusahaan.
3. Mengembangkan perusahaan.

b. CEO

Bertugas:

1. Membuat Rencana kerja perusahaan.

2. Melakukan pengawasan terhadap perusahaan.
 3. Menyampaikan laporan perusahaan kepada komisaris.
 4. Mengembangkan budaya serta visi perusahaan.
- c. Direktur
- Bertugas:
1. Mengawasi tugas dari setiap kepala bagian (Manager).
 2. Menyusun strategi bisnis perusahaan.
 3. Mengawasi serta membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
- d. Manager
- Bertugas:
1. Melakukan pengawasan kepada bawahan langsungnya.
 2. Melakukan penyusunan jadwal kerja tim yang ditangani.
 3. Meninjau kinerja para bawahannya.
- e. HRD
- Bertugas:
1. Tanggung jawab atas proses penerimaan pegawai baru.
 2. Mempersiapkan kontrak kerja bagi pegawai baru serta pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.
 3. Melakukan penyusunan absensi pegawai.
 4. Membantu pegawai untuk pengadaan pelatihan sesuai permintaan.
 5. Memonitor dan meng-update data pegawai.
- f. General Affair
- Bertugas:
1. Melakukan analisis kebutuhan fasilitas kantor.
 2. Menjalin hubungan kerja dengan vendor penyedia fasilitas.
 3. Membuat prosedur kerja inspeksi dan pemeliharaan fasilitas.
 4. Membuat laporan aset dan beban biaya kantor untuk keperluan anggaran bulanan.
- g. Staff

Bertugas:

1. Menjalankan tugas sesuai dengan target dan arahan manager pada divisi terkait.

2.4 Landasan Teori

Selama pelaksanaan penelitian di PT. Cipta Adhi Potensia, kami menggunakan pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan sebagai landasan teori pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian. Pengetahuan dan teori yang digunakan antara lain:

2.4.1 Pengertian Sistem

Sistem adalah kumpulan orang yang saling bekerja sama dengan ketentuan-ketentuan aturan yang sistematis dan terstruktur untuk membentuk satu kesatuan yang melaksanakan suatu fungsi untuk mencapai tujuan. Sistem memiliki beberapa karakteristik atau sifat yang terdiri dari komponen sistem, batasan sistem, lingkungan luar sistem, penghubung sistem, masukan sistem.

2.4.2 Pengertian Informasi

Informasi adalah sekumpulan data atau fakta yang diorganisasi atau diolah dengan cara tertentu sehingga mempunyai arti bagi penerima. Data yang telah diolah menjadi sesuatu yang berguna bagi si penerima maksudnya yaitu dapat memberikan keterangan atau pengetahuan. Dengan demikian yang menjadi sumber informasi adalah data. Informasi dapat juga dikatakan sebuah pengetahuan yang diperoleh dari pembelajaran, pengalaman, atau instruksi.

Menurut Jogianto informasi adalah data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut[1]. Menurut Shannon, Weaver, Kroenke menyebut informasi adalah “jumlah ketidakpastian yang dikurangi ketika sebuah pesan diterima” artinya dengan adanya informasi, tingkat kepastian menjadi meningkat. Sedangkan menurut Davis informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau saat mendatang.

2.4.3 Pengertian Sistem Informasi

Menurut Al-Bahra sistem Informasi adalah suatu sistem yang dibuat oleh manusia yang terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yaitu menyajikan informasi[2].

Sistem informasi dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang menyediakan informasi bagi semua tingkatan dalam organisasi tersebut kapan saja diperlukan. Sistem ini menyimpan, mengambil, mengubah, mengolah dan mengkomunikasikan informasi yang diterima dengan menggunakan sistem informasi atau peralatan sistem lainnya.

2.4.4 Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan jaringan informasi yang dibutuhkan pimpinan dalam menjalankan tugasnya (untuk kepentingan organisasi), terutama dalam mengambil keputusan dalam mencapai tujuan organisasinya. Teknik SIM untuk memberi manajer informasi yang memungkinkan mereka merencanakan serta mengendalikan operasi. Komputer telah menambah satu atau dua dimensi, seperti kecepatan, ketelitian dan volume data yang meningkat, yang memungkinkan pertimbangan alternatif-alternatif yang lebih banyak dalam suatu keputusan, yang di dalam suatu organisasi terdiri atas sejumlah unsur, orang yang mempunyai bermacam-macam peran dalam organisasi, kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan, tempat bekerja, wewenang pekerjaan, serta hubungan komunikasi yang mengikat bersama organisasi tersebut. SIM merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen. Tekanan SIM itu pada sistemnya, bukan pada manajemennya, tetapi agar SIM itu dapat berlangsung dengan efektif dan efisien, perlu dikelola sebaik-baiknya.

2.4.5 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sebuah sistem informasi yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dengan menyediakan

informasi, model matematis, dan alat analisis untuk membantu pemecahan masalah yang berbasis computer (Turban, 2010).

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) bukan merupakan alat pengambilan keputusan, melainkan merupakan sistem yang membantu pengambil keputusan dengan melengkapi mereka dengan informasi dari data yang telah diolah dengan relevan dan diperlukan untuk membuat keputusan tentang suatu masalah dengan lebih cepat dan akurat. SPK ditujukan untuk membantu para pengambil keputusan untuk memecahkan masalah semi dan atau tidak terstruktur dengan fokus menyajikan informasi yang nantinya bisa dijadikan sebagai bahan alternatif pengambilan keputusan yang terbaik.

2.4.6 Metode Weighted Product

Weighted Product (WP) merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah *Multi Attribute Decision Making* (MADM) [3]. Metode ini menggunakan perkalian untuk menghubungkan nilai atribut (kriteria), dimana nilai setiap atribut (kriteria) harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut (kriteria) yang bersangkutan dengan rumus:

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j} \quad (1)$$

Dimana:

S : Preferensi alternatif yang dianalogikan sebagai vektor S.

X : Nilai kriteria

w : Bobot kriteria/subkriteria

i : Alternatif

j : Kriteria

n : Banyak kriteria

Secara singkat, algoritma dari metode *Weighted Product* ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan normalisasi bobot untuk menghasilkan $\sum w_j = 1$

2. Menentukan nilai vektor S dengan mengalikan seluruh kriteria bagi sebuah alternatif dengan bobot.
3. Menentukan nilai vektor V yang akan digunakan untuk perankingan.
4. Mengurutkan alternatif terbaik yang menjadi keputusan akhir.

2.4.7 Metode Simple Additive Weighting

Metode SAW dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada [3] yang dituliskan dengan rumus:

$$r_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Max}_j} \quad (2)$$

r_{ij} : Rating kerja ternormalisasi

X_{ij} : Matriks baris i kolom j

Max_j : Nilai tertinggi dalam kolom (kriteria)

Setelah melakukan normalisasi maka akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus:

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Dimana:

V_i : Nilai akhir dari alternatif

W_j : Nilai bobot Kriteria

R_{ij} : Rating kerja ternormalisasi

Secara singkat algoritma dari metode *Simple Additive Weighting* ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan untuk pendukung keputusan.
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria.
4. Melakukan normalisasi matriks.

Hasil akhir yang diperoleh dari penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi dengan nilai bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang akan dipilih sebagai alternatif terbaik.

2.4.8 Review Literatur

Review Literatur Pertama	
Nama Jurnal	Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika (KOMPUTA) Vol. 2, No. 2, Oktober 2013
Judul Artikel	PEMBANGUNAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN REKRUTMEN PEGAWAI BARU DI PT. ABC
Penulis	Astri Herdiyanti & Utami Dewi Widiyanti
Masalah Utama yang Diangkat	Kesulitan dalam menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria masing masing klien dan kurang efektifnya proses pengolahan data dan penentuan calon pegawai baru.
Kesimpulan	Peneliti berhasil membangun sebuah sistem informasi yang dapat membantu mempercepat kinerja perusahaan dalam menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria masing masing klien. Serta mempermudah penempatan pegawai baru sesuai dengan kemampuan dan kriteria pegawai tersebut.
Perbedaan	Penggunaan metode yang berbeda dalam pembentukan Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Pegawai dimana metode yang digunakan adalah AHP.

Review Literatur Kedua	
Nama Jurnal	Jurnal SIMETRIS, Vol. 9, No. 2, November 2018
Judul Artikel	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM MENENTUKAN PENILAIAN KINERJA GURU DENGAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) (STUDI KASUS DI SD BEJI UNGARAN)
Penulis	Sindu Rakasiwi
Masalah Utama yang Diangkat	Sulitnya pihak sekolah dalam melakukan penilaian performansi guru-guru yang mengajar di SD Beji Ungaran.
Kesimpulan	Pembangunan sistem informasi penilaian performansi metode AHP dapat membantu dan membuat peninalaian performansi guru dengan hasil yang akurat dan valid.
Perbedaan	Penggunaan metode yang berbeda dalam pembentukan Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Pegawai dimana metode yang digunakan adalah AHP.

Review Literatur Ketiga	
Nama Jurnal	Jurnal Teknik Informatika, Vol. 8, No. 1, April 2015
Judul Artikel	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN PEGAWAI BARU PT. PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT DENGAN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)
Penulis	Yasni Djamain & Herlinda De Christin
Masalah Utama yang Diangkat	Pengambilan keputusan dalam penerimaan pegawai baru dalam PT. PLN masih sulit karna proses evaluasi serta pengambilan keputusan masih secara manual.
Kesimpulan	Pada jurnal ini menjelaskan pembangunan sistem informasi pendukung keputusan penerimaan pegawai dengan metode SAW dapat membantu dan membuat pengambilan keputusan menjadi lebih efektif dan akurat sesuai dengan bobot dan kriteria yang dicari.
Perbedaan	Penggunaan metode yang berbeda dalam pembentukan Sistem Informasi Manajemen Perekrutan Pegawai dimana metode yang digunakan adalah SAW.

Review Literatur Keempat	
Nama Jurnal	Jurnal Infokar, Vol. 1, No.1, Juli 2018
Judul Artikel	PENILAIAN KINERJA DOSEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE AHP (STUDI KASUS : DI STMIK POTENSI UTAMA MEDAN)
Penulis	Ria Eka Sari & Alfa Saleh
Masalah Utama yang Diangkat	Sulitnya Top Management untuk menentukan dosen terbaik dikarenakan tidak adanya sistem penilaian performansi.
Kesimpulan	Pembangunan sistem informasi penilaian performansi metode AHP dapat membantu dan membuat peninalaian performansi dosen dengan multi kriteria menjadi lebih terstruktur dengan hasil yang akurat.
Perbedaan	Penggunaan metode yang berbeda dalam pembentukan Sistem Informasi Penilaian Performansi dimana metode yang digunakan adalah AHP.

Review Literatur Kelima	
Nama Jurnal	CSRID Jurnal, Vol. 8, No. 2, Juni 2016
Judul Artikel	IMPLEMENTASI METODE SAW DAN AHP PADA SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA DOSEN
Penulis	Ni Ketut Dewi Ari Jayanti
Masalah Utama yang Diangkat	Dibutuhkannya sebuah sistem informasi untuk meningkatkan penilaian performansi dosen yang dianggap masih kurang dalam pengelolaannya.
Kesimpulan	Metode Simple Additive Weight (SAW) dan Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat membantu menyelesaikan permasalahan penialain secara baik dan sistematis dalam masalah penilaian performansi dosen.
Perbedaan	Penelitian menggunakan 2 metode untuk hasil komparasi.