

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Perusahaan

Berikut profil lengkap dari PT Agronesia yang berisikan profil perusahaan, logo perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

2.1.1 Profil Perusahaan

PT Agronesia (Perseroda) merupakan perusahaan manufaktur Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak pada bidang Industri barang yang berlokasi di beberapa kota di provinsi Jawa Barat antara lain di kota Bandung, Sukabumi dan Cirebon. PT. Agronesia didirikan pada tanggal 17 Juni 2002, perusahaan ini terbagi 3 bidang industri yaitu teknik karet (Inkaba), Industri Es (Saripetojo), Industri Makanan dan Minuman (BMC).

Berdasarkan Akta Notaris Popy Kuntari Sutresna SH, M. Hum. No. 8 Tanggal 17 Juni 2002 didirikan PT. Agronesia dengan pendiri yang terdiri atas Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat serta Koperasi Karyawan Mitra Industri. Pendirian ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Surat Keputusan No. c12614. HT. 01. 01 Tanggal 10 Juli 2002. Serta telah diundangkan dalam Berita Negara RI No. 73 Tanggal 10 September 2002 dan pada tahun 2017 ditetapkan kembali berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 12 tahun 2017 tentang Perseroan Terbatas Agronesia (Perusahaan Perseroan Daerah). Perubahan Anggaran Dasar Perseroan diubah berdasarkan Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Agronesia (Perseroda) Nomor 12 tanggal 30 Desember 2021 yang di buat di hadapan Notaris Yanti Yulianti, SH., M.KN dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM RI melalui Surat Keputusan No. AHU-0007524.AH.01.02 Tahun 2022 tanggal 29 Januari 2022.

2.1.2 Logo Perusahaan

Logo adalah suatu simbol, gambar, atau tulisan yang dirancang khusus untuk merepresentasikan suatu organisasi, perusahaan, atau *brand*. Logo biasanya

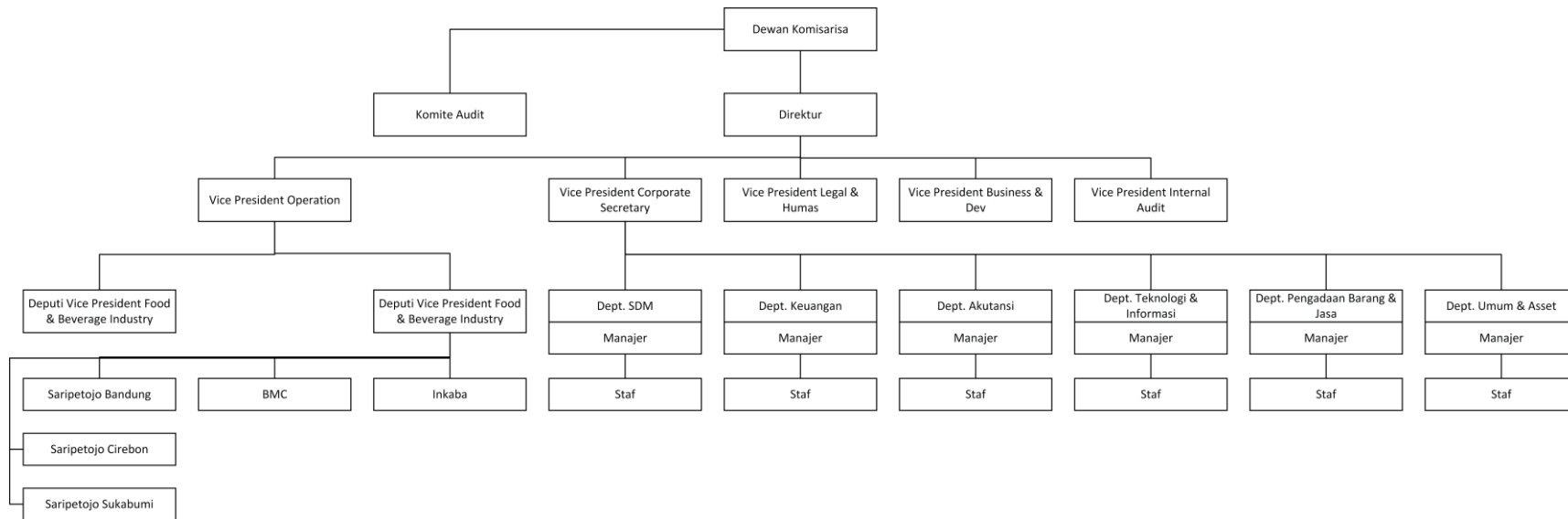
digunakan untuk membedakan suatu organisasi, perusahaan atau *brand* dari yang lainnya, dan dapat menjadi identitas visual yang mudah diingat dan dikenali oleh khalayak. Logo PT Agronesia dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Logo PT Agronesia (ptagronesia.com)

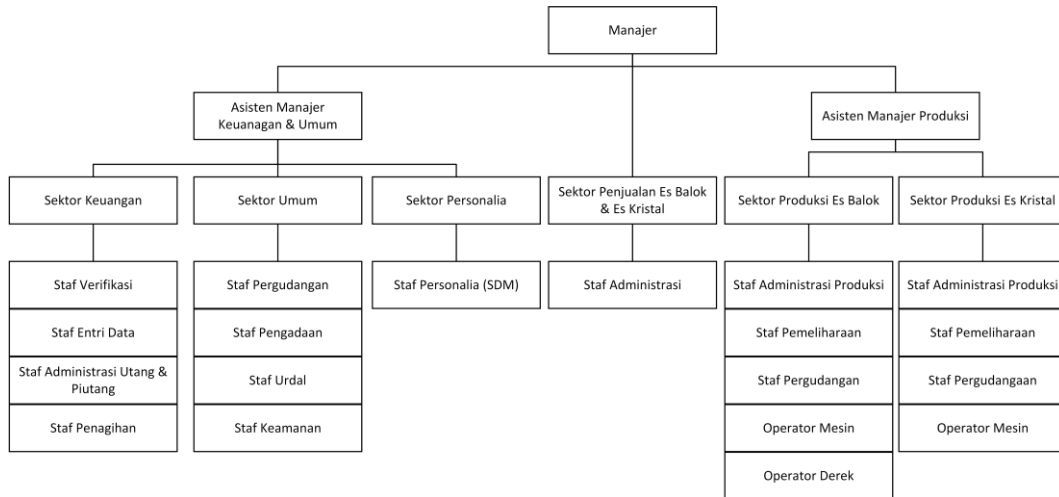
2.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan atau tata letak yang terorganisir dari bagian-bagian, unit atau divisi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bagaimana tugas, tanggung jawab, wewenang dan komunikasi antara bagian-bagian tersebut diatur dan dihubungkan satu sama lain. Struktur organisasi pada PT Agronesia dapat dilihat pada Gambar 2.2.



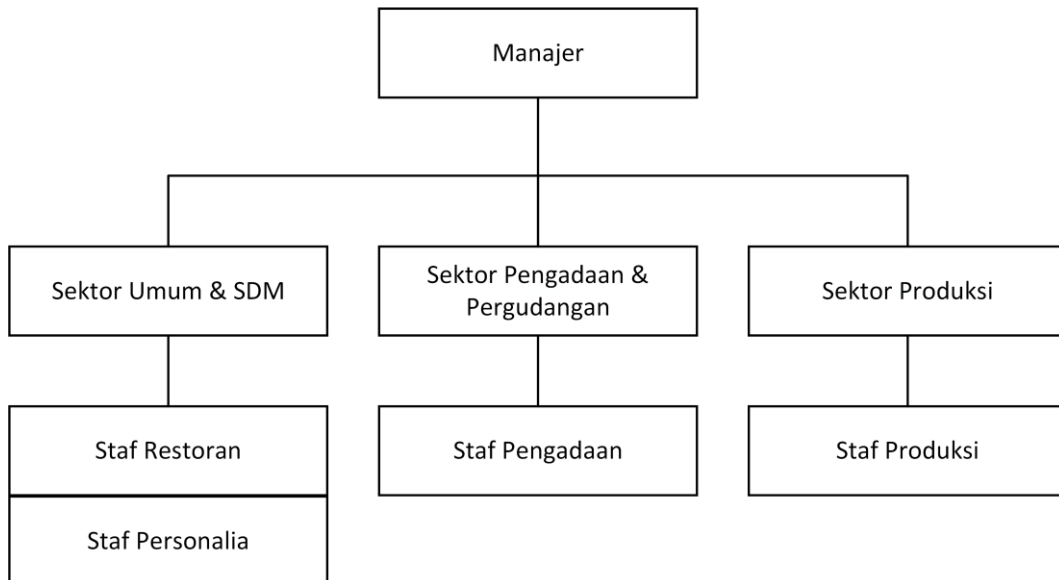
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Agronesia

Berikut struktur organisasi pada PT Agronesia unit Saripetojo yang dapat dilihat pada Gambar 2.3



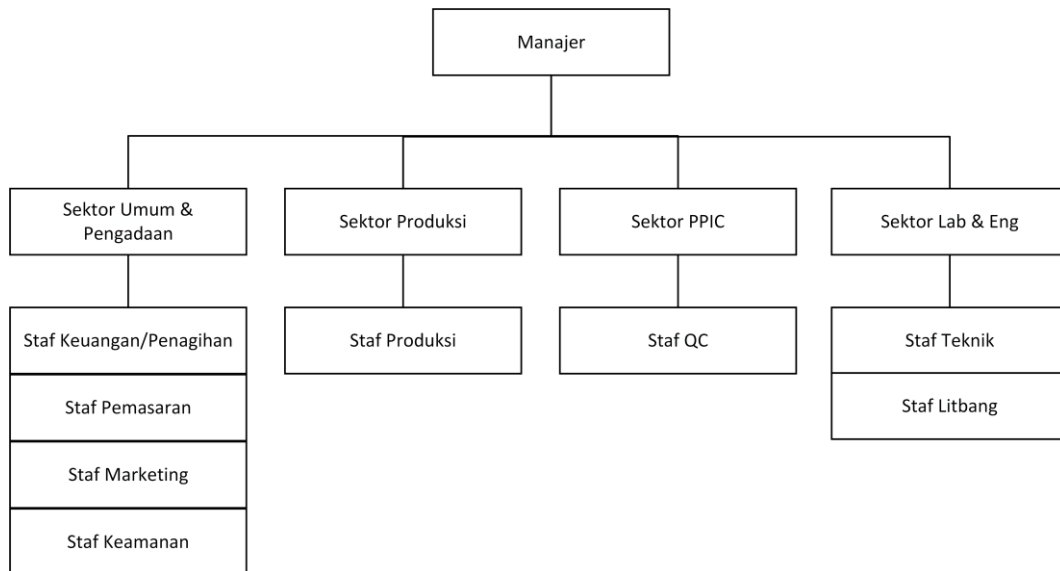
Gambar 2.3 Struktur Organisasi Unit Saripetojo

Berikut struktur organisasi pada PT Agronesia unit BMC yang dapat dilihat pada Gambar 2.4



Gambar 2.4 Struktur Organisasi Unit BMC

Berikut struktur organisasi pada PT Agronesia unit Inkaba yang dapat dilihat pada Gambar 2.5



Gambar 2.5 Struktur Organisasi Unit Inkaba

2.1.4 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada di struktur organisasi PT Agronesia pada Gambar 2.2:

1. Direktur

- a. Menetapkan kebijakan dalam perencanaan strategis perusahaan baik jangka pendek, menengah dan panjang yang menyangkut aspek Pemasaran, Pengembangan, Administrasi dan Keuangan.
- b. Melakukan dan menjaga jaringan hubungan keluar untuk mendapatkan peluang dan informasi.
- c. Mentransformasikan informasi kepada para Direktur baik lisan maupun tulisan.
- d. Melakukan kerja sama dengan pihak lain yang berkaitan dengan usaha pengembangan perusahaan.
- e. Menyusun dan memberikan laporan kepada RUPS melalui jajaran komisaris mengenai pengembangan perusahaan dan mempertanggungjawabkan atas segala tindakan manajemen yang dilakukan perusahaan.

2. *Vice President Corporate Secretary*

- a. Memastikan tercapainya peningkatan citra Perusahaan melalui pengelolaan komunikasi perusahaan dengan pihak internal dan eksternal.
- b. Mengadministrasikan dokumen Perusahaan.
- c. Membina hubungan antar lembaga.
- d. Menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan hukum korporasi.
- e. Menjamin ketersediaan informasi kepada *stakeholders*.

3. Manajer

- a. Merencanakan dan merumuskan serta menganalisis kegiatan operasional perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mengendalikan pelaksanaan kegiatan perusahaan.
- c. Melakukan pembinaan dan memberikan instruksi yang disertai dengan pengawasan melekat terhadap personil di lingkungan perusahaan.
- d. Mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan.
- e. Membuat dan menyusun laporan mengenai kegiatan operasional di lingkungan perusahaan serta melaporkan kepada atasan.
- f. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan instruksi atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Manajer Departemen Sumber Daya Manusia

- a. Merencanakan serta merumuskan program kegiatan kompensasi dan administrasi personil, rekrutmen dan penempatan, pelatihan dan pengembangan serta perburuhan dan keselamatan.
- b. Mengkoordinasikan serta mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan program Sumber Daya Manusia.
- c. Melakukan pembinaan dan memberikan instruksi yang disertai dengan pengawasan melekat terhadap personil di bagian Sumber Daya Manusia.
- d. Mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan.
- e. Membuat dan menyusun laporan mengenai kegiatan sumber daya manusia serta melaporkannya kepada General Manajer Administrasi dan Keuangan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan.

5. Staf

- a. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau supervisor
- b. Mempelajari dan memahami kebijakan dan prosedur perusahaan, serta mengikuti standar operasional yang telah ditetapkan
- c. Melakukan tugas administratif seperti memasukkan data, mengelola dokumen, dan membuat laporan
- d. Berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan untuk menyelesaikan tugas dan memecahkan masalah
- e. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan

2.2 State Of The Art

State of the art merupakan uraian mengenai teori yang di dapat guna mendukung pemecahan masalah yang sedang diteliti serta mengetahui posisi penelitian dibandingkan dengan penelitian sejenis lainnya. *State of the art* guna mendukung pembangunan sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai ini dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 *State of the art*

| Literatur Review Pertama [1] | |
|-------------------------------------|--|
| Judul Artikel | Pemberian <i>Reward</i> Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Pada PT. Anugerah Protecindo |
| Penulis | Rizky Multi Amalia dan Dwi Yuni Utami |
| Judul Jurnal | JTIK – Vol. 3 No. 2 |
| Tahun Penerbitan | 2018 |
| Kata Kunci | <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> , pemberian <i>reward</i> |
| Tujuan Penelitian | Mendapatkan bobot kriteria kinerja karyawan berdasarkan kompetensi dengan menggunakan metode <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> . |
| Identifikasi masalah | Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan PT. Anugerah Protecindo saat ini belum dilakukan secara objektif sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Kecenderungan penilaian pada PT. Anugerah Protecindo menghasilkan penilaian yang subjektif sehingga penilaian kinerja karyawan kurang objektif karena penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manajer perusahaan. |
| Metodologi | Menggunakan metode <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> untuk penilaian kinerja karyawan. Penilaian menggunakan 4 (empat) bobot kriteria yaitu motivasi, kompetensi, keterampilan dan sikap. Sistem |

| | |
|---|---|
| | pemberian <i>reward</i> karyawan ditentukan dengan menggunakan metode pembagian laba berdasarkan persentase kenaikan penilaian kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan. |
| Hasil Penelitian dan Kesimpulan | <p>a. Hasil Penelitian: Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi penilaian kinerja karyawan, maka karyawan akan memperoleh <i>reward</i> yang semakin besar.</p> <p>b. Kesimpulan: Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP). Penilaian menggunakan 4 (empat) bobot kriteria yaitu motivasi, kompetensi, keterampilan dan sikap. Format penilaian kinerja karyawan mempertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu kriteria utama yang terdiri dari motivasi vektor eigen 0.245, kompetensi vektor eigen 0.234, keterampilan vektor eigen 0.256, dan sikap vektor eigen 0.265.</p> |
| Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian | <p>a. Persamaan: Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP) di suatu perusahaan.</p> <p>b. Perbedaan: Melakukan penggabungan metode <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP) dengan metode pembagian laba.</p> |
| Literatur Review Kedua [3] | |
| Judul Artikel | Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan <i>Rating Scale</i> |
| Penulis | Rizka Shoumil Ilhami dan Dino Rimantho |
| Judul Jurnal | Jurnal Optimasi Sistem Industri - Vol. 16 No. 2 |
| Tahun Penerbitan | 2017 |
| Kata Kunci | Promosi, <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP), <i>rating scale</i> |
| Tujuan Penelitian | Bagaimana merancang penilaian kinerja karyawan yang spesifik dan objektif untuk keperluan promosi jabatan serta bagaimana memilih alternatif karyawan yang pantas untuk dipromosikan. |
| Identifikasi masalah | PT. X belum memiliki standar penilaian kinerja karyawan dalam rangka kegiatan promosi jabatan. Selama ini mekanisme pemilihan karyawan yang akan dipromosikan adalah berdasarkan kebijakan dari manajer masing-masing departemen, dengan catatan karyawan yang dipilih adalah karyawan yang dinilai kompeten atau berprestasi.. |
| Metodologi | Penilaian kinerja analis junior di Departemen Laboratorium Pengujian Rutin PT.X dengan menggunakan metode AHP, selanjutnya dilakukan simulasi penilaian kinerja analis junior 1 di Departemen Laboratorium Pengujian Rutin PT. X menggunakan metode <i>rating scale</i> . |
| Hasil Penelitian dan Kesimpulan | <p>a. Hasil Penelitian: Simulasi penilaian kinerja analis junior 1 di departemen laboratorium pengujian rutin menunjukkan bahwa analis junior 1B paling layak untuk dipromosikan jika dibandingkan dengan analis junior 1A dan 1C. Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian ini adalah aplikatif dan dapat diusulkan untuk menilai kinerja karyawan analis junior 1 di</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Departemen Laboratorium Pengujian Rutin PT.X guna promosi jabatan.</p> <p>b. Kesimpulan: Penilaian kinerja analis junior di Departemen Laboratorium Pengujian Rutin PT.X mempertimbangkan 8 (delapan) hal, yaitu kehadiran, pencapaian target kerja, ketelitian kerja, proaktif, empati, kerja sama, berpikir analitis dan fleksibilitas..</p> |
| Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian | <p>a. Persamaan: Keefektifan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP) untuk promosi jabatan di suatu perusahaan.</p> <p>b. Perbedaan: Lebih terfokus dalam meneliti keefektifan metode AHP dan <i>rating scale</i> dalam penilaian kinerja karyawan bukan membangun sistem informasinya.</p> |
| Literatur Review Ketiga [4] | |
| Judul Artikel | Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada CV. JKL |
| Penulis | Aldy Dirga Pratama dan Sri Nurhayati |
| Judul Jurnal | Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika (KOMPUTA) |
| Tahun Penerbitan | 2019 |
| Kata Kunci | Manajemen Sumber Daya Manusia, Metode AHP, Model POAC, Sistem Informasi Manajemen, Sistem Pendukung Keputusan |
| Tujuan Penelitian | Penelitian ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, termasuk dalam proses pengambilan keputusan terkait perekrutan, evaluasi kinerja, promosi, pemberian bonus, dan pemberhentian kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memonitor cuti dan informasi pensiun karyawan. |
| Identifikasi masalah | Masalah terjadi dalam menentukan kriteria calon karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan proses pengambilan keputusan terkait promosi, bonus, dan pemberhentian kerja. Kesulitan tersebut disebabkan oleh evaluasi kinerja yang hanya berdasarkan persepsi dan kebijakan pribadi atasan yang tidak jelas. Selain itu, kurangnya monitoring pengambilan cuti dan pensiun menyebabkan Manajer Umum kesulitan dalam memberikan izin cuti dan mengidentifikasi karyawan yang telah pensiun. |
| Metodologi | Metodologi dalam penelitian ini menggunakan metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP) untuk mengembangkan dan mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) di perusahaan CV. JKL. |
| Hasil Penelitian dan Kesimpulan | a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) di perusahaan CV. JKL membantu dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan, evaluasi kinerja, promosi, bonus, dan |

| | |
|---|---|
| | <p>pemberhentian kerja karyawan. Sistem ini juga memonitor cuti dan informasi pensiun karyawan dengan efektif.</p> <p>b. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) di perusahaan CV. JKL efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem ini mendukung pengambilan keputusan terkait karyawan, memonitor cuti dan pensiun, serta meningkatkan efisiensi proses manajemen perusahaan.</p> |
| Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian | <p>a. Persamaan: Metodologi yang digunakan yaitu metode AHP dan model SIM yang digunakan yaitu POAC.</p> <p>b. Perbedaan: Tujuan dan permasalahan dari penelitian ini yaitu dalam penelitian memiliki permasalahan di bagian perekrutan, evaluasi kinerja, promosi, pemberian bonus, dan pemberhentian kerja.</p> |
| Literatur Review Keempat [5] | |
| Judul Artikel | Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Xylo Indah Pratama |
| Penulis | Desti Isianti dan Utami Dewi Widianti |
| Judul Jurnal | Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika (KOMPUTA) |
| Tahun Penerbitan | 2018 |
| Kata Kunci | Sistem Informasi Manajemen, Model POAC, Metode WP, Metode AHP. |
| Tujuan Penelitian | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengusulkan dan mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRMIS) di PT. Xylo Indah Pratama. Penelitian ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam proses seleksi dan evaluasi karyawan, pemantauan cuti karyawan, serta perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian manajemen sumber daya manusia. |
| Identifikasi masalah | Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah adanya kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia di PT. Xylo Indah Pratama. Masalah-masalah yang diidentifikasi antara lain: Tidak efisiennya proses seleksi dan evaluasi karyawan, kurangnya pemantauan terhadap cuti karyawan dan tidak adanya sistem yang terintegrasi untuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian manajemen sumber daya manusia.. |
| Metodologi | Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif serta perhitungan menggunakan metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP). |
| Hasil Penelitian dan Kesimpulan | a. Hasil penelitian ini menunjukkan berhasilnya membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRMIS) di PT. Xylo Indah Pratama. Sistem ini membantu perusahaan dalam |

| | |
|---|---|
| | <p>mengelola sumber daya manusia, termasuk proses seleksi dan evaluasi karyawan, pemantauan cuti karyawan, serta perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian manajemen sumber daya manusia.</p> <p>b. Kesimpulan dari penelitian ini adalah implementasi HRMIS di PT. Xylo Indah Pratama dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya HRMIS, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.</p> |
| Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian | <p>a. Persamaan: Metodologi yang digunakan yaitu metode AHP dan model SIM yang digunakan yaitu POAC.</p> <p>b. Perbedaan: Permasalahan yang ada pada penelitian ini.</p> |
| Literatur Review Kelima [6] | |
| Judul Artikel | Penerapan Metode AHP dalam Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang |
| Penulis | Rizki Aditya Suherdi, Rohmat Taufiq, Yanuardi dan Angga Aditya Permana |
| Judul Jurnal | SINTAK – Vol. 2 |
| Tahun Penerbitan | 2018 |
| Kata Kunci | Penerapan AHP, SPK, Kenaikan Pangkat, Waterfall. |
| Tujuan Penelitian | Merancang sistem pendukung keputusan kenaikan pangkat pegawai yang lebih spesifik dan objektif dan juga dapat mempercepat proses keputusan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kota Tangerang. |
| Identifikasi masalah | Penentuan kenaikan pangkat pada saat ini masih membutuhkan proses waktu yang relatif lama dimulai dari pengajuan kenaikan pangkat dan penentuan pegawai sesuai kriteria atau tidaknya untuk mendapatkan kenaikan pangkat. Tidak bisa dimungkiri bahwa kemungkinan terjadinya salah perhitungan dalam penentuannya bisa saja terjadi walaupun itu kecil kemungkinannya. |
| Metodologi | Dalam penelitian ini ada 2 metode yang digunakan yaitu: Metode pengembangan sistem dan Metode pengambilan keputusannya. Metode yang digunakan adalah pengembangan sistem yaitu <i>Waterfall (Analysis, Design, Implementation, Testing, Maintenance)</i> sedangkan Metode dalam pengambilan keputusan adalah <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> , langkah yang dilakukan dalam AHP (Menyusun Hirarki, menentukan Prioritas antar element, Sintesis, Mengukur Konsistensi). |
| Hasil Penelitian dan Kesimpulan | a. Hasil Penelitian dan Kesimpulan: Menentukan proses Kenaikan Pangkat menggunakan SPK dengan metode AHP dapat |

| | |
|---|---|
| | mempermudah dalam menentukan Layak atau Tidaknya pegawai mendapatkan kenaikan pangkat dan mempermudah dalam proses pembuatan laporan. |
| Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian | <p>a. Persamaan: Model yang digunakan sama yaitu AHP dan tentang penilaian karyawan.</p> <p>b. Perbedaan: Kriteria yang digunakan dalam proses penilaian berbeda, hanya 1 kriteria yaitu kemampuan.</p> |

2.3 Landasan Teori

Dalam bagian ini akan dijelaskan mengenai definisi beserta teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada untuk membuat sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai pada PT Agronesia.

2.3.1 Sistem Informasi

Sistem merupakan kumpulan dari beberapa bagian yang memiliki keterkaitan dan saling bekerja sama yang membentuk suatu kesatuan untuk mencapai tujuan[7]. Suatu sistem memiliki beberapa karakteristik[8], yaitu memiliki komponen yang saling berinteraksi (*components*), batasan (*boundry*), lingkungan (*environments*), penghubung/antarmuka (*interface*) antar komponen, masukan (*input*), keluaran (*output*), pengolahan (*processing*), sasaran (*objectives*) serta tujuan (*goals*), kendali (*control*) dan umpan balik (*feedback*). Sedangkan informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya[9]. Sistem informasi adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk suatu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi[10].

2.3.2 Manajemen

Kata manajemen atau *management* dapat diartikan sebagai mengelola. Manajemen merupakan suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan cara bekerjasama dengan orang-orang serta organisasi lainnya[11].

Tugas manajemen adalah untuk berusaha memahami banyak keadaan yang dihadapi oleh organisasi, mengambil keputusan, dan merumuskan rencana kegiatan untuk memecahkan permasalahan organisasi[12].

Terdapat empat fungsi dalam manajemen yaitu sebagai berikut:[7]

1. Fungsi perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses perancangan dan pengembangan suatu organisasi yang telah dilakukan dalam tahap perencanaan untuk memastikan semua pihak yang terlibat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

3. Fungsi pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan tahapan realisasi rencana yang telah disusun sebelumnya dengan mengacu pada pengorganisasian.

4. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.

2.3.3 Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen adalah suatu metode formal untuk menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu bagi manajemen, yang diperlukan untuk mempermudah proses pengambilan keputusan dan memungkinkan fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian dan operasional organisasi yang bersangkutan dapat dilakukan secara efektif[9]. Umumnya, sistem informasi manajemen dikenal sebagai sebuah sistem yang terpadu antara manusia dan mesin yang bertujuan untuk menyajikan informasi yang mendukung fungsi-fungsi di dalamnya, seperti fungsi operasi, pengelolaan, dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Selain itu, sistem informasi manajemen dapat diartikan sebagai bagian dari pengendalian internal yang terorganisasi untuk memperkuat sistem perencanaan antara manusia dan teknologi.

Kegiatan manajemen dihubungkan dengan tingkatan di dalam organisasi, dan setiap tingkatan tersebut berbeda dan berpengaruh pada pengolahan sistem informasi manajemen karena setiap tingkatan memerlukan informasi yang berbeda-beda. Pengguna sistem informasi manajemen dapat dikelompokkan menjadi tiga level, yaitu *Top level management*, *Middle level management*, dan *Lower level management*. *Top level management* juga dikenal sebagai *strategic level*, *middle level management* sebagai *tactical level*, dan *lower management* sebagai *technical level*[7].

2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut para ahli, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses penting dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan. Dessler (2014) menjelaskan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu secara relatif terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan. Proses penilaian kinerja melibatkan tiga langkah, yaitu menetapkan standar kerja, menilai kinerja aktual karyawan relatif terhadap standar, dan memberikan umpan balik untuk membantu karyawan mengatasi defisiensi kinerja atau terus berkinerja di atas standar[13].

Mondy (2008) mengartikan penilaian kinerja sebagai sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Penilaian kinerja menjadi faktor penting dalam kesuksesan manajemen kinerja dan mencerminkan langsung rencana strategis organisasi[14].

Menurut Mathis & Jacson (2006), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga dikenal dengan berbagai istilah lain, seperti pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.[15]

Secara keseluruhan, penilaian kinerja merupakan alat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang membantu perusahaan dalam mengukur,

memahami, dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

2.3.5 Pegawai

Menurut kamus bahasa Indonesia mendefinisikan pegawai sebagai orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dan menerima gaji (upah). Selain itu, pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri[16]. Jenis Pegawai berdasarkan cara perhitungan PPh Pasal 21 dibagi menjadi dua jenis, yaitu Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap / Tenaga Kerja Lepas[16].

Secara keseluruhan, kesimpulan dari definisi mengenai pegawai adalah bahwa pegawai merupakan elemen penting dalam kesuksesan dan efisiensi organisasi. Peran mereka mencakup berbagai aspek, seperti tenaga kerja, pelaksana, penggerak, dan penerima balas jasa, yang semuanya berkontribusi pada mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3.6 *Analytic Hierarchy Process (AHP)*

Metode AHP merupakan sebuah model pendukung keputusan yang diperkenalkan oleh Thomas L. Saaty[17]. AHP merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menangani permasalahan yang kompleks dan tak terstruktur dengan cara mengorganisasi permasalahan tersebut dalam bentuk hierarki dan mengelompokkannya, metode ini melibatkan penggunaan nilai numerik sebagai pengganti penilaian relatif manusia, dan melalui proses sintesis, memungkinkan penentuan elemen-elemen dengan prioritas tertinggi (Tominanto, 2012)[18].

Dalam penyelesaian masalah dengan menggunakan AHP, terdapat prinsip-prinsip yang perlu dipahami, seperti yang tercantum di bawah ini[19]:

1. Membuat hierarki

Hierarki digunakan untuk mempermudah pemahaman yaitu dengan cara memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki dan menggabungkannya.

2. Penilaian kriteria dan *alternative*

Kriteria dan alternatif dilakukan dengan melakukan perbandingan berpasangan. Menurut Saaty(1988) dalam bukunya untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan dapat diukur dengan tabel analisis, seperti pada Tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2 Skala Penilaian Perbandingan Pasangan

| Tingkat Kepentingan | Definisi |
|---------------------|---|
| 1 | Kedua elemen sama penting |
| 3 | Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya |
| 5 | Elemen yang satu lebih penting daripada elemen lainnya |
| 7 | Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya |
| 9 | Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya |
| 2,4,6,8 | Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan |

3. Menentukan prioritas (*Synthesis of Priority*)

Untuk setiap kriteria dan alternatif perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise comparisons*). Nilai-nilai perbandingan relatif dari seluruh alternatif kriteria bisa disesuaikan dengan *judgement* yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan memanipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematika.

4. Konsistensi logis (*Logical Consistency*)

Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek – objek yang serupa yang bisa dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua, Menyangkut tingkat hubungan antara objek yang didasarkan pada suatu kriteria.

Prosedur-prosedur AHP dalam memproses data untuk mendapatkan keputusan yang sesuai dengan hierarki yang telah ditentukan adalah sebagai berikut (Kusrini, 2007)[19]:

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, kemudian menyusun hierarki dari permasalahan yang dihadapi.
2. Menentukan prioritas elemen:
 - a. Membuat perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan.
 - b. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen yang lainnya
3. Sintesis

Pertimbangan–pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah:

 - a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.
 - b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
 - c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata
4. Mengukur konsistensi

Dalam pembuatan keputusan, perlu diketahui seberapa baik konsistensi yang akan ada, karena tidak diinginkan keputusan berdasarkan kepentingan dengan konsistensi yang rendah. Beberapa hal yang harus dilakukan dalam langkah ini yaitu:

 - a. Kalikan nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
 - b. Jumlahkan setiap baris.
 - c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan banyaknya elemen yang ada, dan hasilnya disebut lamda maks (λ maks).

5. Menghitung indeks konsistensi / *Consistency Index* (CI) menggunakan persamaan (2.1)[18]:

$$CI = \frac{(\lambda_{maks} - n)}{n} \quad (2.1)$$

Dimana :

CI = *Consistency Index*

n = banyaknya elemen

6. Menghitung rasio konsistensi / *Consistency Ratio* (CR) menggunakan persamaan (2.2)[18]:

$$CR = \frac{CI}{IR} \quad (2.1)$$

Dimana :

CR = *Consistency Ratio*

CI = *Consistency Index*

IR = *Index Random Consistency*

7. Memeriksa konsistensi hierarki

Pemeriksaan dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan, jika nilainya lebih dari 10% , maka penilaian dai data *judgment* harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CR) kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan dinyatakan benar. Daftar indeks random konsistensi (IR) dapat dilihat pada Tabel 2.3 berikut:

Tabel 2.3 Daftar Indeks Random Konsistensi

| Ukuran Matriks | 1,2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------|-----|------|-----|------|------|------|------|------|------|
| Nilai R | 0 | 0,58 | 0,9 | 1,12 | 1,24 | 1,32 | 1,41 | 1,45 | 1,49 |

2.3.7 *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* (POAC)

Model POAC adalah suatu model sistem informasi manajemen yang terdiri dari empat fungsi manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengendalian)[20]. Berikut adalah penjelasan ringkas mengenai keempat fungsi manajemen dalam model sistem informasi manajemen POAC dengan metode AHP:

1. *Planning* (perencanaan): Dalam tahap perencanaan, melibatkan penetapan tujuan penilaian kinerja pegawai, menentukan penilaian dari pihak yang akan melakukan penilaian serta pihak yang akan dinilai, mengidentifikasi kriteria dan sub-kriteria yang relevan untuk penilaian, serta menyusun hierarki kriteria dan sub-kriteria menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang direncanakan oleh Manajer Departemen SDM.
2. *Organizing* (pengorganisasian): Tahap pengorganisasian melibatkan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penilaian kinerja pegawai, termasuk data terkait kriteria dan sub-kriteria yang telah ditetapkan. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) digunakan untuk membandingkan dan memperbandingkan kriteria dan sub-kriteria secara berpasangan berdasarkan bobot relatifnya untuk menghasilkan nilai bobot global.
3. *Actuating* (Pelaksanaan): Dalam tahap pelaksanaan nilai bobot global yang didapat dari perhitungan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) akan diimplementasikan atau dilaksanakan dalam proses penilaian kinerja pegawai oleh Manajer Departemen atau Unit.
4. *Controlling* (Pengendalian): Dalam tahap ini melibatkan pengawasan dan evaluasi hasil yang telah dicapai dalam penilaian kinerja pegawai, serta pengambilan keputusan oleh Direktur terkait rekomendasi pegawai.

2.3.8 Entity Relationship Diagram

Entity Relationship Diagram (ERD) merupakan jaringan yang memiliki susunan data yang tersimpan di sistem secara abstrak. ERD adalah alat perancangan untuk memodelkan suatu basis data. Tujuan dibuatnya ERD dalam suatu organisasi adalah untuk pemodelan yang menunjukkan hubungan antar data yang mempunyai relasi, juga mendokumentasikan data yang ada dengan cara menjelaskan tiap masing-masing data dan relasinya[21]. ERD menggambarkan *entity-relationship model* yang merupakan gabungan konsep entitas, atribut, dan hubungan antar entitas, dan entitas dalam ERD merepresentasikan sesuatu (*things*) atau benda dalam dunia nyata. Sebuah *entity* adalah “benda” atau “objek” yang ada pada dunia nyata dan dapat dibedakan dengan objek lainnya. Dengan penggunaan *Entity*

Relationship Diagram dalam bentuk gambar dapat mempermudah dalam menganalisa kebutuhan suatu basis data dalam sebuah sistem yang akan dibangun dengan lebih cepat dan mudah.

2.3.9 Data Flow Diagram

Data Flow Diagram (DFD) disebut juga dengan diagram arus data. DFD adalah suatu model logika data atau proses yang dibuat untuk menggambarkan dari mana asal data dan ke mana tujuan data yang keluaran dari sistem, apabila data di simpan, proses apa yang menghasilkan data tersebut, dan interaksi antara data yang tersimpan dan proses yang dikenakan pada data tersebut[22]. DFD merupakan representasi grafik dari sebuah sistem yang menggambarkan komponen-komponen sebuah sistem, aliran-aliran data di antara komponen-komponen tersebut, asal, tujuan, dan penyimpanan dari data tersebut. DFD memungkinkan untuk memvisualisasikan bagaimana sistem beroperasi, apa sistem menyelesaikan dan bagaimana itu akan dilaksanakan, bila disempurnakan dengan spesifikasi lebih lanjut.

Obyek-obyek data dalam penggambaran DFD biasanya direpresentasikan menggunakan tanda panah berlabel, dan transformasi-transformasi biasanya direpresentasikan menggunakan lingkaran-lingkaran[23]. DFD pada dasarnya digambarkan dalam bentuk hierarki, yang pertama sering disebut sebagai DFD level 0 yang menggambarkan sistem secara keseluruhan sedangkan DFD-DFD berikutnya merupakan penghalusan dari DFD sebelumnya[23].

2.3.10 Basis Data

Basis data, juga dikenal sebagai *database*, merupakan istilah yang terdiri dari dua kata, yaitu "basis" dan "data." Istilah "basis" dalam konteks ini dapat diartikan sebagai markas atau tempat berkumpul dari suatu objek atau representasi objek. Sementara itu, "data" merujuk pada catatan yang mencakup kumpulan fakta yang mewakili suatu objek, di mana data ini memiliki ciri bersifat mentah dan tidak memiliki konteks yang jelas.

Basis data adalah sistem yang memungkinkan pengguna untuk mendefinisikan, membuat, memelihara, dan menyediakan akses kontrol ke dalam *database*[24]. Basis data sendiri merupakan kumpulan data yang terhubung dan disimpan bersama-sama pada suatu media dengan struktur tertentu yang terorganisasi. Dilengkapi dengan *software*, basis data memungkinkan manipulasi data untuk tujuan tertentu. Lebih spesifik lagi, basis data bisa dianggap sebagai sekumpulan data yang disusun dalam bentuk beberapa tabel yang saling memiliki relasi atau bisa berdiri sendiri..

2.3.11 Balsamiq Mockups

Balsamiq Wireframes merupakan alat *wireframing* UI dengan kualitas rendah dan cepat yang mereproduksi pengalaman membuat sketsa di *notepad* atau papan tulis, tetapi menggunakan komputer (balsamiq.com, 2023). Balsamiq Mockup adalah salah satu *software* yang digunakan dalam pembuatan desain atau *prototyping* dalam pembuatan tampilan *user interface* sebuah aplikasi[25]. Dengan menggunakan Balsamiq Mockups, pengguna dapat menciptakan pengalaman sketsa di papan tulis, namun dengan bantuan komputer, sehingga proses pembuatan *mockups* menjadi lebih cepat. Penggunaan alat ini memungkinkan pengguna untuk menghasilkan lebih banyak ide dan dengan mudah menyortir solusi terbaik, dengan cara membuang gagasan yang kurang baik.

2.3.12 Personal Home Page (PHP)

Personal Home Page atau PHP adalah sebuah pemrograman interpreter, yang merupakan proses penerjemahan baris kode sumber menjadi kode mesin yang dapat langsung dipahami oleh komputer saat baris kode tersebut dieksekusi. Dalam konteks ini, PHP dapat dijelaskan sebagai singkatan dari *Hypertext Preprocessor*[24]. PHP merupakan sebuah bahasa pemrograman yang memiliki lisensi terbuka atau biasa disebut sebagai *open source*, yang memungkinkan pengguna untuk mengembangkan kode fungsi PHP sesuai dengan kebutuhan mereka. Secara umum, bahasa pemrograman PHP banyak digunakan dalam pembangunan *website*, tetapi selain itu, PHP juga mampu membuat aplikasi untuk

komputer. Dengan PHP, kode berkas dengan ekstensi PHP dapat diproses sehingga menghasilkan tampilan *website* yang dinamis di sisi *client*.

2.3.13 *HyperText Markup Language (HTML)*

HTML atau *HyperText Markup Language* adalah salah satu format yang digunakan untuk membuat dokumen dan aplikasi yang berjalan di halaman web. Fungsinya adalah mengatur tampilan dari halaman web dan kontennya, membuat tabel, mempublikasikan halaman web secara online, membuat formulir untuk registrasi dan transaksi melalui web, menambahkan objek-objek seperti citra, audio, video, animasi, dan java applet ke dalam halaman web, serta menampilkan area gambar (*canvas*) di browser. Dokumen HTML disajikan di web browser dan biasanya hanya untuk menampilkan informasi dan antarmuka[26]. Secara umum, dokumen web dibagi menjadi dua bagian, yaitu *head* dan *body*, sehingga setiap dokumen HTML harus mengikuti pola dasar yang telah ditentukan.

2.3.14 *Cascading Style Sheet (CSS)*

CSS, singkatan dari *Cascading Style Sheet*, umumnya digunakan dalam dokumen HTML untuk menciptakan gaya atau tampilan elemen HTML[27]. Adanya CSS dalam pembuatan *website* sangat meningkatkan efisiensi proses desain dibandingkan dengan HTML. Selain itu, CSS juga memungkinkan *loading* lebih cepat dibandingkan dengan HTML, dan variasi gaya yang dapat diterapkan menggunakan CSS lebih beragam daripada HTML. Hal ini membuat para *programmer* dapat lebih mudah dan bebas memilih tampilan untuk halaman *website*.

CSS memiliki berbagai fungsi penting, seperti mengendalikan ukuran gambar, mengatur warna pada teks, tabel, dan border, serta mengubah tampilan *hyperlink* dan efek mouse-over. CSS juga dapat mengatur spasi antar paragraf, teks, margin kiri, kanan, atas, bawah, dan berbagai parameter lainnya. Dengan kehadiran CSS, kita dapat menampilkan halaman yang sama dengan berbagai format yang berbeda, memberikan fleksibilitas dan kesan yang lebih menarik pada tampilan *website*.

2.3.15 *My Structure Query Language (MySQL)*

My Structure Query Language (MySQL) database yang menghubungkan script php menggunakan perintah query dan escape character yang sama dengan php[27]. MySQL adalah perangkat lunak sistem manajemen basis data SQL atau RDBMS (*Relational Database Management System*) yang *multithread*, *multi-user*, dan telah banyak digunakan dalam skala *enterprise* (artinya dapat digunakan dalam bisnis *high-end*). MySQL menggunakan bahasa SQL untuk mengakses databasenya. Selain itu, MySQL dapat dijalankan pada berbagai platform, termasuk versi Windows dan versi Linux. Untuk mempermudah administrasi MySQL, beberapa *software* dapat digunakan, seperti phpMyAdmin dan MySQL Yog. Penggunaan phpMyAdmin memungkinkan menghubungkan PHP dan MySQL dalam pembangunan *website*. Secara konseptual, MySQL adalah turunan dari salah satu konsep utama dalam basis data yang sebelumnya sudah ada, yaitu SQL (*Structured Query Language*).

2.3.16 XAMPP

Nama XAMPP adalah singkatan dari X (empat sistem operasi apa pun), Apache, MySQL, PHP, dan Perl. XAMPP merupakan hasil pengembangan oleh tim proyek yang dikenal dengan nama Apache Friends, yang terdiri dari Tim Inti (*Core Team*), Tim Pengembang (*Development Team*), dan Tim Dukungan (*Support Team*). XAMPP merupakan pengembangan dari LAMP (Linux, Apache, MySQL, PHP, dan Perl). Fungsinya sebagai *software server web* pada komputer lokal yang digunakan untuk menjalankan *website*. XAMPP menyediakan paket lunak yang berisi konfigurasi Web Server, Apache, PHP, dan MySQL dalam satu aplikasi, memudahkan dalam pembuatan aplikasi web[27]. XAMPP berfungsi sebagai server berdiri sendiri (*localhost*), terdiri dari program Apache HTTP Server, MySQL *database*, dan penerjemah bahasa yang ditulis dalam bahasa pemrograman PHP dan Perl.