BAB I
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan dunia usaha semakin pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat pula. Masing-masing perusahaan berbenah diri guna meningkatkan kinerja dari semua divisi yang ada. PT. Radio Mora Parna Karsa merupakan perusahaan yang menaungi satu-satunya Radio Penegakan Hukum dan Informasi (The Law of Justice Station and Information) di Indonesia. Namun tidak hanya bergerak di bidang radio saja, perusahaan ini juga mempunyai bidang yang lain yaitu Kopjaskum (Koperasi Jasa Hukum), Unit Agribisnis Kopjaskum, Kantor Advokat (Pengacara) dan LSM Amor. Perusahaan ini telah berdiri sejak Tahun 1999 yang berpusat di Bandung dan memliki banyak cabang yang diantaranya berada di Pekanbaru, Pontianak, Sumatera Utara, dan Banten.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Trivan Saragih selaku Manajer HRD (*Human Resources Development*) PT. Radio Mora Parna Karsa menyatakan bahwa saat ini masih terjadi ketidaksesuaian antara jumlah kebutuhan dan kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan pegawai yang diterima. Hal tersebut menimbulkan masalah kekurangan atau kelebihan pegawai serta mengalami kendala dalam melakukan penempatan jabatan pegawai, sehingga akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai.

Ketidaksesuaian tersebut juga menimbulkan masalah untuk Manajer Sumber Daya Manusia dalam memantau dan mengontrol pegawai yang ada di perusahaan yang akan menyebabkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target.

Masalah lain yang ada adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang masih diragukan hasilnya karena proses penilaian hanya dilakukan oleh atasan dengan cara perkiraan dan pengamatan oleh atasan. Tidak adanya kriteria dan syarat yang menjadi landasan dalam pengambilan keputusan menyebabkan penilaian kinerja

pegawai menjadi tidak objektif dikarenakan perhitungan penilaian yang masih bersifat perkiraan saja. Penilaian yang masih diragukan tersebut dapat menghambat proses pengambilan keputusan untuk melakukan pemberian promosi jabatan, transfer jabatan, dan demosi pegawai.

Kesulitan juga ditemukan pada pengambilan keputusan pada bagian administrasi yaitu pengambilan cuti dan pensiun. Proses pengambilan keputusan tersebut terkendala dengan perencanaan yang belum sesuai dengan kriteria pengambilan cuti dan pensiun yang benar. Hal tersebut menyebabkan banyak pegawai yang seenaknya mengambil cuti dan pensiun sehingga pengambilan keputusan untuk pengambilan cuti dan pensiun pegawai menjadi tidak jelas.

Berdasarkan permasalahan dari hasil wawancara dengan Bapak Trivan Saragih selaku Manajer HRD maka dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen yang dapat membantu HRD dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia dan menyelenggarakan penilaian kinerja pegawai yang bersifat objektif dengan judul **”PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. RADIO MORA PARNA KARSA”.**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yang adalah bagaimana membangun sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada PT. Radio Mora Parna Karsa untuk membantu pihak HRD dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia dan menyelenggarakan proses penilaian kinerja pegawai yang objektif.

I.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Radio Mora Parna Karsa.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membantu Manajer HRD melakukan perencanaan, mengorganisasikan, dan mengontrol dalam menentukan jumlah kebutuhan pegawai yang dibutuhkan untuk menghindari kekurangan maupun kelebihan pegawai.
2. Membantu Manajer HRD melakukan perencanaan, mengorganisasikan, dan mengontrol dalam menentukan kriteria pegawai yang diperlukan sehingga tidak terjadi kesalahan dalam penempatan pegawai.
3. Membantu Manajer HRD menyelenggarakan proses penilaian kinerjai pegawai yang objektif sehingga hasil penilaian tidak menimbulkan keraguan dan mempermudah dalam pengambilan keputusan untuk pemberian promosi jabatan, transfer jabatan, dan demosi pegawai.
4. Membantu Manajer HRD merencanakan, mengorganisasikan, dan mengontrol cuti pegawai dan pensiun pegawai.

I.4 Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti tidak keluar dan menyimpang, serta lebih terarah dan dapat dipahami dengan mudah maka perlu adanya batasan masalah. Adapun batasan masalah ini antara lain:

1. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis web dengan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.
2. Ruang lingkup yang dibatasi hanya pada proses seleksi pegawai, promosi jabatan, transfer jabatan, demosi jabatan, cuti pegawai, dan pensiun pegawai.
3. Pengolahan Data
   a. Data Input

      Data inputan ke system adalah data pegawai, data penilaian kinerja, dan data jumlah pegawai yang dibutuhkan.

   b. Proses

      Proses pengolahan data manajemen sumber daya manusia pada system informasi ini yaitu:

      a) Proses pengolahan data pegawai
      b) Proses pengolahan data penilaian kinerja pegawai
      c) Proses pembuatan laporan data pegawai

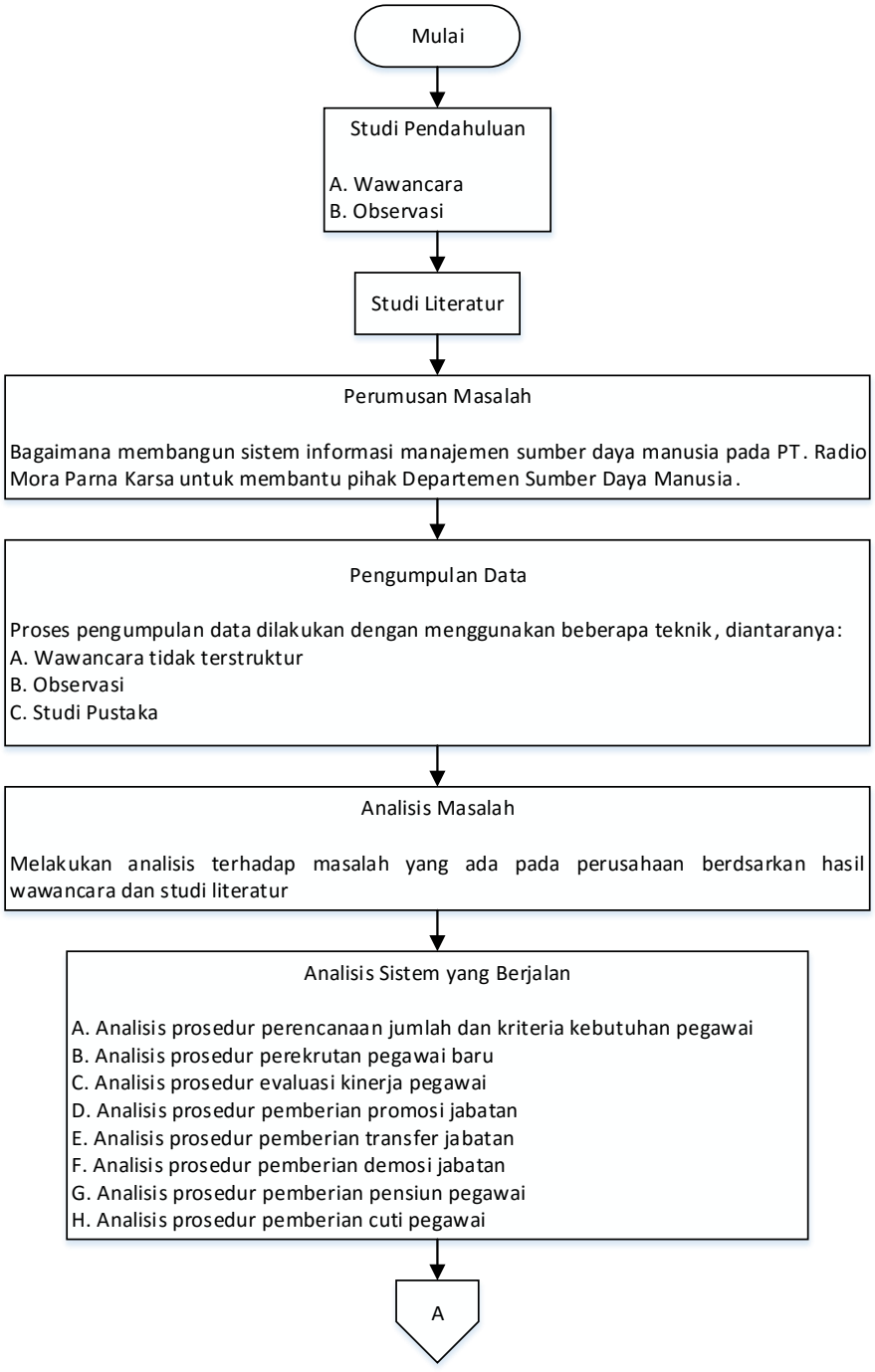
d) Proses pemberian keputusan promosi jabatan, transfer jabatan, demosi pegawai, cuti pegawai, dan pensiun pegawai oleh atasan

c. Data Output
   a) Informasi tentang kebutuhan jumlah pegawai
   b) Informasi tentang kriteria pegawai
   c) Informasi data pegawai
   d) Informasi hasil penilaian kinerja pegawai
   e) Informasi laporan data pegawai
   f) Informasi kekosongan jabatan

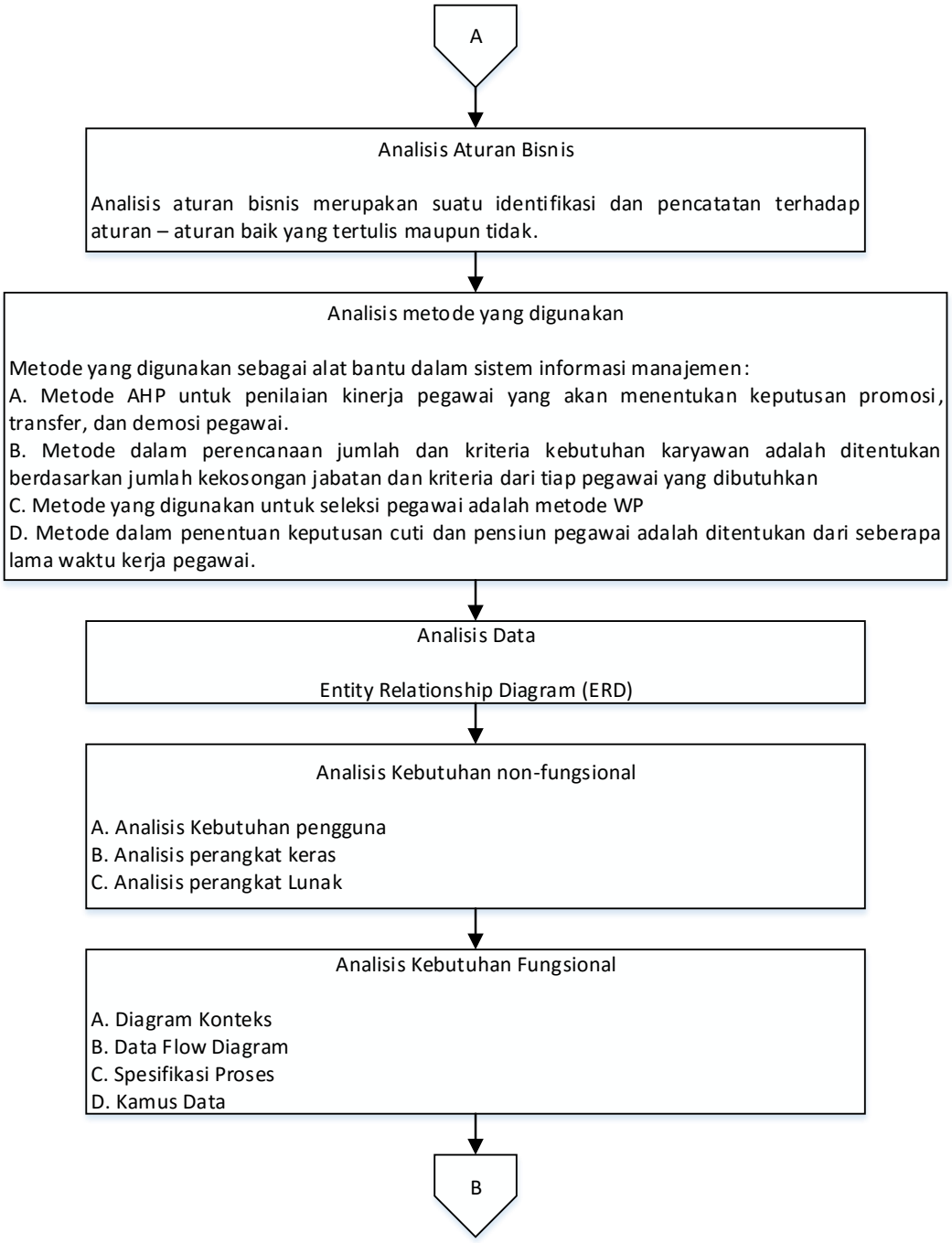
4. Metode yang digunakan untuk proses seleksi pegawai adalah metode WP (Weighted Product).
5. Metode yang digunakan untuk proses evaluasi penilaian kinerja pegawai adalah metode AHP (Analytical Hierarchy Process).
6. Hasil evaluasi hanya terdiri dari promosi jabatan, transfer jabatan, demosi pegawai yang ditentukan berdasarkan hasil penilaian kinerja dan kriteria pegawai.
7. Pemberian promosi jabatan, transfer jabatan, demosi pegawai, dan perekrutan pegawai dilakukan jika terjadi kekosongan jabatan.
8. Pemberian cuti dan pensiun pegawai dilakukan berdasarkan aturan masa kerja yang telah ditentukan

I.5 Metodologi Penelitian

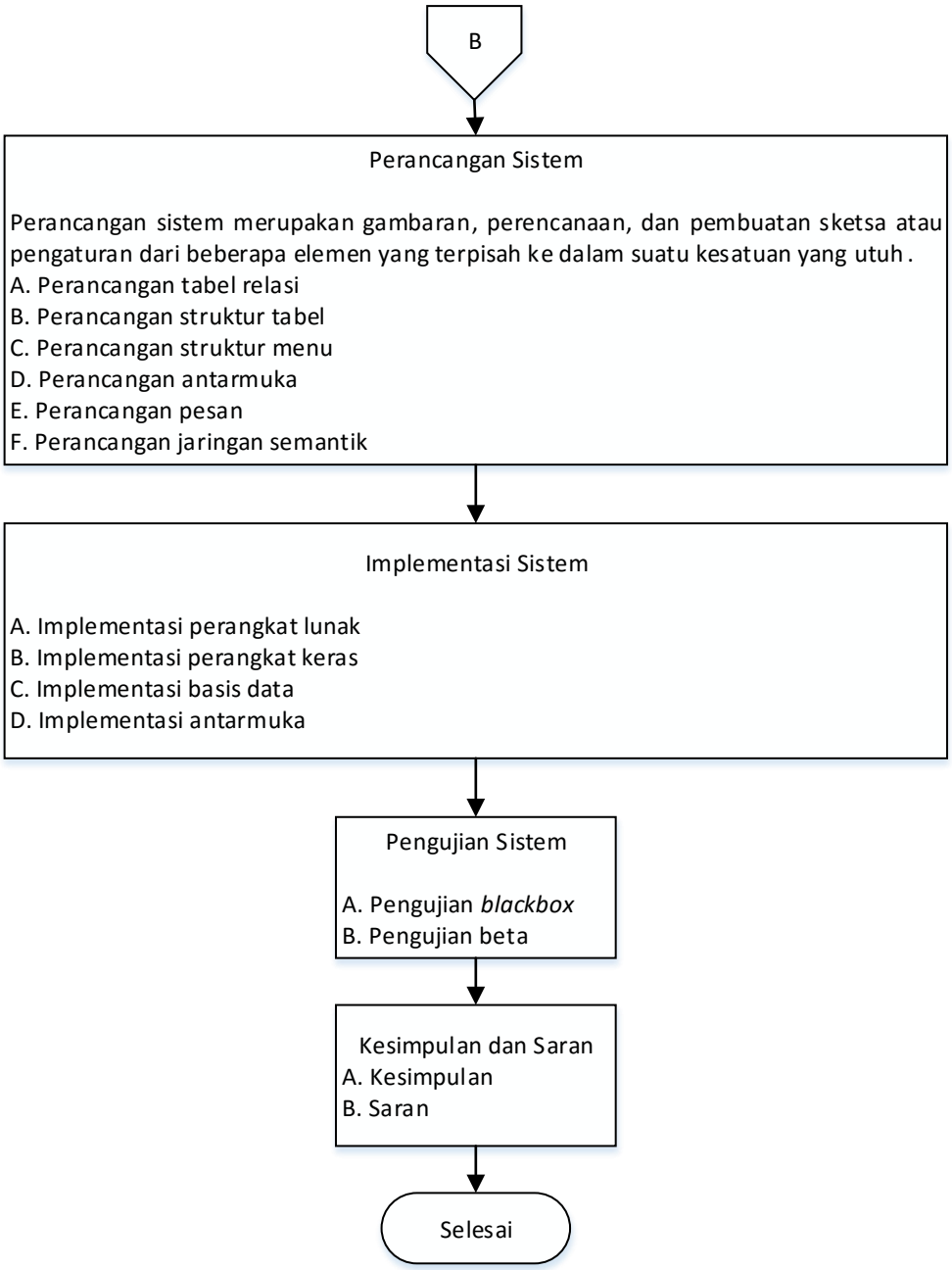
Dalam penyusunan skripsi ini, penyusun menggunakan metode deskriptif, yaitu mengumpulkan data kemudian menganalisisnya serta memaparkan hasil pengamatan di lapangan.



Gambar I.1 Flowchart Metodologi Penelitian



Gambar I.2 Flowchart Metodologi Penelitian



Gambar I.3 Flowchart Metodologi Penelitian

Keterangan dari masing-masing tahapan penelitian yang terdapat pada Gambar I.1, Gambar I.2, dan Gambar I.3 adalah sebagai berikut:

1. Studi Pendahuluan

Tahapan ini merupakan tahapan awal dalam proses tahapan metodologi penelitian. Pada tahap ini dilakukan penelitian langsung di PT. Radio Mora Parna Karsa dengan melakukan:

a. Wawancara dengan untuk mengetahui tentang sistem Bapak Trivan Saragih selaku Manajer HRD.

b. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan didalam lingkungan perusahaan.

2. Studi literatur

Tahap ini mengacu dari berbagai sumber baik dari buku maupun tugas akhir yang di jadikan referensi untuk memperoleh data dan teori-teori yang dibutuhkan untuk mendukung dalam melakukan penelitian selanjutnya.

3. Perumusan masalah

Setelah melakukan studi pendahuluan dan literatur, tahap selanjutnya adalah melakukan perumusan masalah. Tahapan ini sangat penting dilakukan agar rumusan masalah menjadi jelas karena berdasarkan fakta dan data yang ada di lapangan serta sebagai bentuk awal bahwa dalam penelitian ilmiah tesebut memang membutuhkan pemecahan masalah melalui penelitian. Rumusan pada penelitian ini adalah **b**agaimana membangun suatu sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada PT. Radio Mora Parna Karsa untuk membantu Bapak Trivan Saragih selaku Manajer HRD.

4. Melakukan pengumpulan data

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengumpulan data, pada tahap ini dilakukan pengumpulan data yang ada dilapangan dengan mengumpulkan data berdasarkan studi pendahuluan dan studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya. Pengumpulan data memiliki peran penting dalam metode ilmiah. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara Tidak Terstruktur

Teknik pengumpulan data dengan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk

pengumpulan datanya. Pedoman wawancara hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan atau penelitian langsung terhadap objek penelitian.

c. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data studi pustaka dilakukan dengan mempelajari dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga/institusi. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain.

5. Melakukan analisis terhadap sistem yang akan dibangun

Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap sistem yang akan dibangun. Tahapan ini dilakukan untuk memberikan gambaran sistem seperti apa yang akan dibangun nantinya. Adapaun tahapan – tahapan analisisnya adalah sebagai berikut:

a. Analisis masalah terhadap masalah yang ada pada tempat penelitian.
b. Analisis sistem yang sedang berjalan pada tempat penelitian.
    1. Analisis prosedur perencanaan jumlah kebutuhan pegawai.
    2. Analisis prosedur perencanaan kriteria kebutuhan pegawai.
    3. Analisis prosedur penilaian kinerja pegawai.
    4. Analisis prosedur pemberian promosi jabatan.
    5. Analisis prosedur pemberian transfer jabatan.
    6. Analisis prosedur pemberian demosi jabatan.
    7. Analisis prosedur pemberian cuti.
    8. Analisis prosedur pemberian pensiun.
c. Analisis aturan bisnis yang ada pada tempat penelitian.
d. Analisis metode yang digunakan.

    Terdapat beberapa proses dimana prosesnya menggunakan metode, proses yang menggunakan metode tersebut adalah sebagai berikut:

    1. Perencanaan jumlah dan kriteria kebutuhan pegawai.

Proses perencanaan jumlah dan kriteria pegawai di tentukan berdasarkan jumlah kekosongan jabatan dan kriteria dari tiap pegawai yang dibutuhkan.

2. Penilaian kinerja pegawai

   Proses penilaian kinerja pegawai menggunakan alat bantu yaitu dengan metode AHP.

3. Perekrutan dan seleksi pegawai

   Proses seleksi pegawai menggunakan alat bantu yaitu dengan metode WP.

4. Penentuan pemberian promosi, transfer dan demosi

   Proses penentuan pemberian promosi, transfer dan demosi jabatan ditentukan berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai dan kriteria pegawai pada jabatan yang terjadi kekosongan. Namun proses ini akan dilakukan hanya jika terjadi kekosongan jabatan.

e. Analisis data

f. Analisis kebutuhan non fungsional.

Analisis non-fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem.

1. Analisis kebutuhan pengguna.
2. Analsis perangkat keras.
3. Analisis perangkat lunak

g. Analisis kebutuhan fungsional.

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis terhadap kebutuhan secara fungsional baik dalam aliran data ataupun informasi yang mencakup penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah ke dalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi.

1. Diagram konteks
2. *Data flow diagram*
3. Spesifikasi proses
4. Kamus data

6. Perancangan Sistem

Tahapan selanjutnya adalah tahap perancangan sistem yang mana tahapan ini dilakukan setelah tahap analisis sistem yang akan dibangun telah dilakukan, maka dengan begitu analisis sistem yang akan dibangun tersebut sudah mendapatkan gambaran dengan jelas apa yang harus dilakukan. Tahapan perancangan sistem ini dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

a. Perancangan tabel relasi
b. Perancangan struktur tabel
c. Perancangan struktur menu
d. Perancangan antarmuka
e. Perancangan pesan
f. Perancangan jaringan semantic

7. Implementasi sistem

Tahapan selanjutnya adalah implementasi sistem yang merupakan tahap dimana sistem yang telah dirancang pada tahap sebelumnya akan diterapkan, implementasi terhadap perangkat lunak maupun perangkat keras yang digunakan. Implementasi dengan penerapan sistem yang dibangun, hasilnya dapat dioperasikan dan digunakan secara optimal sesuai kebutuhan. Tahap proses impelementasi meliputi kegiatan:

a. Implementasi perangkat lunak
b. Implementasi perangkat keras
c. Implementasi basis data
d. Implementasi antarmuka

8. Pengujian sistem

Tahap kedelapan adalah tahap pengujian, tahap ini sangat perlu dilakukan dengan tujuan agar tidak adanya kesalahan-kesalahan pada sistem yang dibangun. Tahapan ini dilakukan untuk menilai apakah sistem yang telah dibangun sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan, dan untuk mengevaluasi keunggulan sistem yang dibangun dengan sistem yang lama. Tahapan pengujian sistem meliputi kegiatan sebagai berikut:

a. Pengujian *blackbox*

b. Pengujian beta

9. Kesimpulan dan saran

Tahapan kesembilan atau tahap terakhir dari metodologi penelitian ini adalah merumuskan kesimpulan dan saran terhadap sistem yang telah dibangun berdasarkan tujuan penelitian. Penelitian bisa dianggap berhasil apabila kesimpulan yang dirumuskan sudah sesuai dan memenuhi apa yang menjadi tujuan penelitian ini.

I.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas uraian yang berkaitan dengan latar belakang permasalahan dimana dalam hal ini menjelaskan inti dari permasalahan yang ada di PT. Radio Mora Parna Karsa. Setelah menemukan permasalahan, maka dilakukan perumusan masalah guna menetapkan maksud dan tujuan dari penelitian, menentukan batasan masalah agar tidak menyimpang dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, menentukan metodologi yang digunakan dalam penelitian guna memecahkan masalah dan menentukan sistematika penulisan sebagai gambaran umum terkait penelitian yang dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan umum perusahaan tempat dilakukannya penelitian yakni PT. Radio Mora Parna Karsa dan berbagai konsep dasar serta teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan dan hal-hal yang berguna dalam proses analisis permasalahan serta tinjauan terhadap penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini membahas tentang analisis sistem, analisis pengguna, analisis pemecahan masalah, analisis kebutuhan fungsional dan non fungsional, serta perancangan sistem informasi manajemen sumber daya manusia di PT. Radio Mora Parna Karsa.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini membahas implementasi serta penjelasan tentang teknik dan strategi pengujian sistem yang digunakan terhadap sistem informasi manajemen sumber daya manusia di PT. Radio Mora Parna Karsa.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian tugas akhir yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan diperoleh dengan cara membandingkan kinerja sistem sebelum dan sesudah diterapkannya sistem, serta saran yang dapat diberikan guna pengembangan sistem informasi manajemen sumber daya manusia di PT. Radio Mora Parna Karsa di masa yang akan datang.