BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Dialogue Group merupakan perusahaan yang memproduksi perlengkapan bayi dan peralatan rumah tangga. PT Dialogue Group memiliki 18 cabang yang tersebar di kota-kota di Indonesia, salah satu diantaranya adalah cabang Cimahi. PT Dialogue Group cabang Cimahi memiliki tiga kelompok kerja, yaitu: kelompok distributor, pabrikasi, dan ekspedisi. Kelompok distributor memiliki 4 divisi, salah satunya adalah divisi Personalia & *GA* (*General Affair*) *Manager*. Tugas umum divisi personalia & *GA manager* adalah mengelola sumber daya manusia dan menunjang seluruh kebutuhan operasional perusahaan. Karena bergerak di bidang distribusi, sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mencapai target dan tujuan kelompok kerja Distributor PT Dialogue Group cabang Cimahi, yaitu untuk memasarkan dan menyampaikan barang kepada konsumen. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Yohan Surya selaku Koordinator HRD (*Human Resource Development*) Group yang menaungi bagian personalia pada seluruh kelompok kerja di PT Dialogue Group cabang Cimahi diketahui bahwa pada tanggal 11 Maret 2016 jumlah pegawai yang ada di PT Dialogue Group cabang Cimahi berjumlah 238 orang, yang terdiri dari pegawai tetap, pegawai kontrak, pegawai harian dan pegawai magang.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Yohan Surya selaku Koordinator HRD Group yang merupakan bagian dari tim Rekrutmen Group, diketahui bahwa dalam tahap seleksi pada proses rekrutmen, Rekrutmen Group yang berasal dari bagian HRD Group menentukan daftar kandidat calon pegawai dengan meninjau dokumen pelamar satu per satu untuk mengecek kesesuaian dengan kriteria kebutuhan tenaga kerja yang diajukan oleh suatu unit kerja. Unit kerja merupakan kelompok / regu kerja yang dikoordinasi dan dibagi berdasarkan tujuan serta fungsinya. Menurut SOP *(Standar Operating Procedure)* Rekrutmen, seluruh tahap pada proses rekrutmen harus diselesaikan maksimal 30 hari kerja. Pada tahap seleksi, data pelamar yang harus ditinjau berjumlah 389 data (per tahun

2016), data pelamar berupa dokumen tertulis yang berisi CV dan surat lamaran. Data pelamar ini dapat digunakan dan ditinjau kembali saat terdapat kebutuhan tenaga kerja baru sehingga mengakibatkan terjadinya penumpukkan data. Penumpukkan data pelamar membuat Rekrutmen Group membutuhkan sumber daya manusia yang lebih banyak untuk mengecek kesesuaian kriteria agar bisa memenuhi proses rekrutmen sesuai target waktu yang ditetapkan.

Bapak Yohan Surya yang juga pernah menjadi tim penilaian menyampaikan bahwa hingga saat ini proses penilaian kinerja tahunan pegawai dilakukan oleh atasan langsung. Berdasarkan SOP *(Standar Operating Procedure)*, penilaian kinerja tahunan pegawai seharusnya dilakukan oleh tim penilaian yang terdiri dari Penilai 1 (atasan langsung) dan Penilai 2 (atasan tidak langsung/pihak yang telah ditetapkan). Pihak yang telah ditetapkan bisa berasal dari HRD Group, bagian Personalia atau Internal Audit. Proses penilaian tahunan yang hanya dilakukan oleh satu pihak membuat hasil penilaian bersifat subjektif. Hal ini berpengaruh pada penentuan pengembangan karir pegawai, salah satunya pengangkatan pegawai tetap dan kenaikan gaji. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Rosa Pudjibinarti, karena penilaian bersifat subjektif, pegawai yang sebenarnya tidak memiliki kinerja yang cukup baik bisa memperoleh nilai yang bagus dan diangkat menjadi pegawai tetap.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen yang dapat memberikan bantuan dalam perencanaan proses rekrutmen dan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di PT Dialogue Group Cabang Cimahi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil rumusan masalah yaitu, bagaimana membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT Dialogue Group Cabang Cimahi.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian yang dilakukan dan penulisan tugas akhir ini adalah membangun sistem informasi manajemen kepegawaian di PT Dialogue Group cabang Cimahi.

Dengan tujuan untuk sebagai berikut:

1. Membantu HRD Group dalam menyeleksi pelamar yang sesuai dengan kriteria yang diajukan Unit Kerja
2. Membantu General Manager dalam menentukan pengangkatan pegawai tetap berdasarkan hasil penilaian tahunan

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam pembangunan, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT Dialogue Group cabang Cimahi adalah:

1. Data dan area penelitian dibatasi hanya pada kelompok distributor PT Dialogue Group dabang Cimahi.
2. Proses kepegawaian di PT Dialogue Group cabang Cimahi ada 9 proses, yaitu: rekrutmen, penilaian kinerja, pengangkatan menjadi pegawai tetap, mutasi, rotasi, promosi, demosi, pemberhentian dan pemensiunan. Hanya 3 proses yang akan diimplementasi pada sistem informasi manajemen ini, yaitu: proses rekrutmen, penilaian kinerja dan pengangkatan menjadi pegawai tetap. Berikut penjelasan mengapa proses lain tidak diimplementasi dalam sistem yang diperoleh berdasarkan wawancara dengan Bapak Yohan Surya selaku Koordinator HRD Group:
    a) Mutasi, prosedur yang sekarang sedang berjalan dinilai sudah cukup baik dan lebih cocok dilakukan secara manual
    b) Rotasi, prosedur yang sekarang sedang berjalan dinilai sudah cukup baik
    c) Promosi, prosedur yang sekarang sedang berjalan dinilai sudah cukup baik
    d) Demosi, data dalam proses tersebut bersifat rahasia dan tidak bisa disediakan untuk kebutuhan penelitian ini
    e) Pemberhentian, dinilai lebih cocok dilakukan secara manual dan tidak terdapat masalah

f) Pemensiunan, kriteria dalam menentukan pegawai yang akan pensiun hanya berdasarkan satu faktor, yaitu faktor usia, sehingga tidak dibutuhkan sistem informasi yang membantu dalam menjalankan proses ini

3. Kriteria pelamar pada proses rekrutmen diperoleh berdasarkan Formulir Permintaan Tenaga Kerja (Lampiran C) adalah sebagai berikut:
   a) Pengalaman
   b) Jenjang Pendidikan
   c) Jenis Kelamin
   d) Usia
   e) Status

   Dengan kriteria pendukung sebagai berikut:
   a) Tempat tinggal, lebih dekat dengan lokasi perusahaan akan lebih dipertimbangkan
   b) Lama kerja pada pengalaman, lebih lama akan lebih dipertimbangkan
   c) Tahun lulus, lebih baru akan lebih dipertimbangkan
4. Kriteria dan sub kriteria penilaian tahunan pegawai diperoleh berdasarkan dokumen Standar Kebijakan Personalia Perihal: Key Performance Appraisal – Penilaian Prestasi Tahunan Karyawan (Lampiran C). Kriteria dan sub kriteria penilaian tahunan terlihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1 Kriteria dan Sub Kriteria Penilaian Tahunan Pegawai

Kriteria	Bobot
Kondite Absensi	10%
Kedisiplinan	15%
Integritas	20%
Kerjasama	10%
Prestasi Kerja	20%
Inisiatif Kerja	15%
Dedikasi	10%
Manajemen Organisasi	25%

5. Kriteria dan sub kriteria evaluasi pegawai habis kontrak dalam pengangkatan pegawai tetap diperoleh berdasarkan Lembar Penilaian Evaluasi Karyawan (Lampiran C). Kriteria dan sub kriteria evaluasis pegawai kontrak terlihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2 Kriteria dan Sub Kriteria Evaluasi Pegawai Habis Kontrak

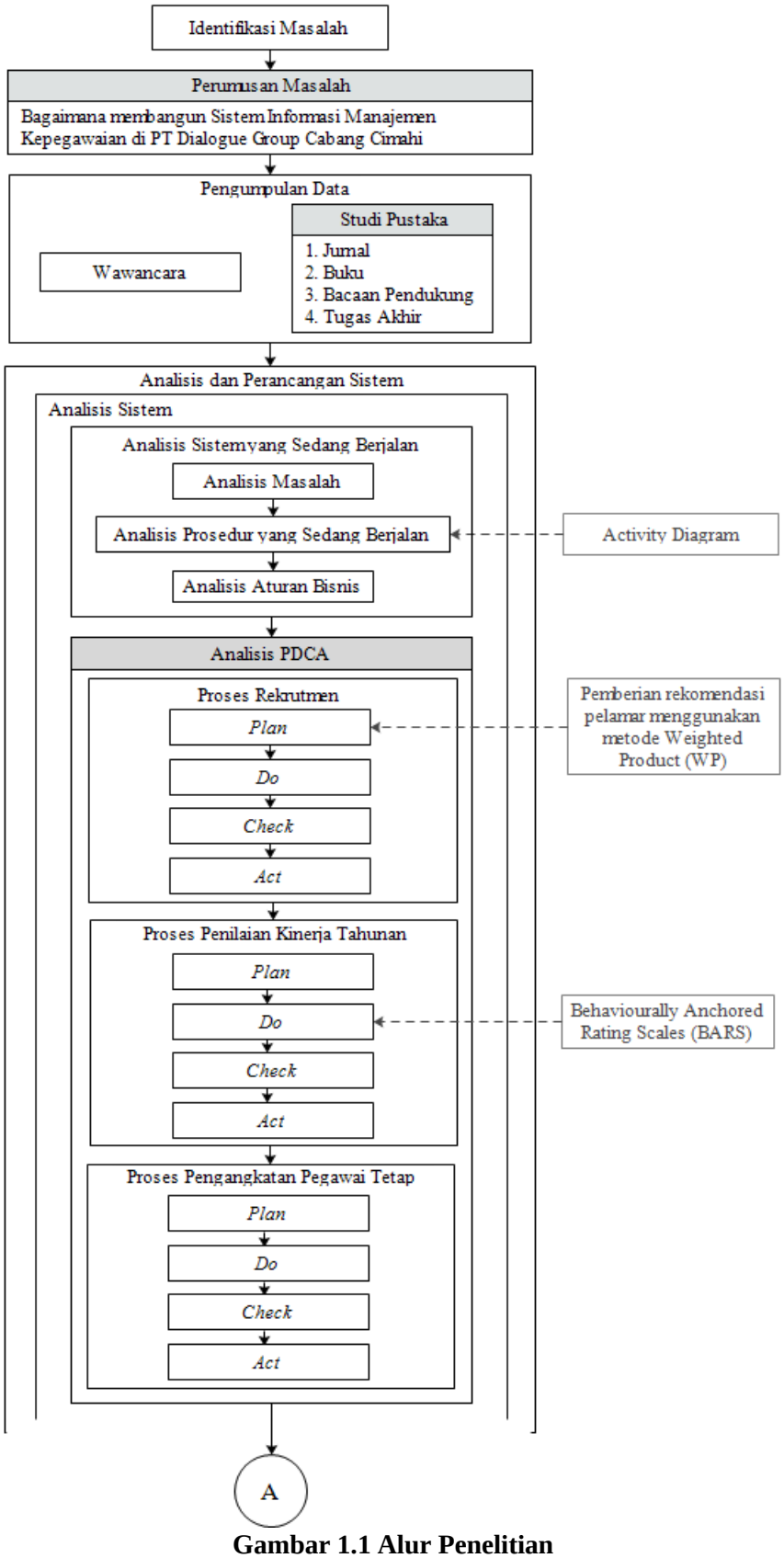
Kriteria	Sub Kriteria
Penguasaan Terhadap Tugas	Pengetahuan dan wawasan tentang ruang lingkup kerja
	Kreatifitas (menemukan solusi/cara/sistem baru)
	Pemahaman tentang fungsi dan tugas
	Penguasaan tugas di bidang administrative
	Daya ingat terhadap rincian tugas/detil-detil yang terdapat dalam pekerjaan
	Penguasaan terhadap materi presentasi
Sikap dan Mental	Kedisiplinan, kepatuhan dan ketaatan
	Kesiapan dan kesigapan
	Kemauan / motivasi berprestasi
	Kepercayaan diri
	Rasa ingin tahu
Penyesuaian Sosial	Kerapihan
	Kesopanan
	Kemampuan menyesuaikan diri
	Kemampuan berkomunikasi

6. Pengguna yang dapat masuk ke sistem adalah Pimpinan Unit Kerja, Personalia, HRD Group, Internal Audit dan General Manager
7. Sistem dapat mengolah data master pegawai beserta data *history* pegawai, diantaranya: absensi, sanksi, tanggal diangkat menjadi pegawai tetap, penilaian, evaluasi pegawai kontrak, pelatihan dan kontrak. Beserta data pendukung, seperti: pelatihan yang ada, sanksi, kriteria rekrutmen, kriteria penilaian, dan pengguna (*user*)
8. Untuk absensi, sistem hanya menyediakan prosedur untuk *import* data dari *file excel* ke dalam sistem dan dapat melihat *history* absensi setiap pegawai.
9. Aplikasi yang akan dibangun berbasis web
10. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP dan MySQL

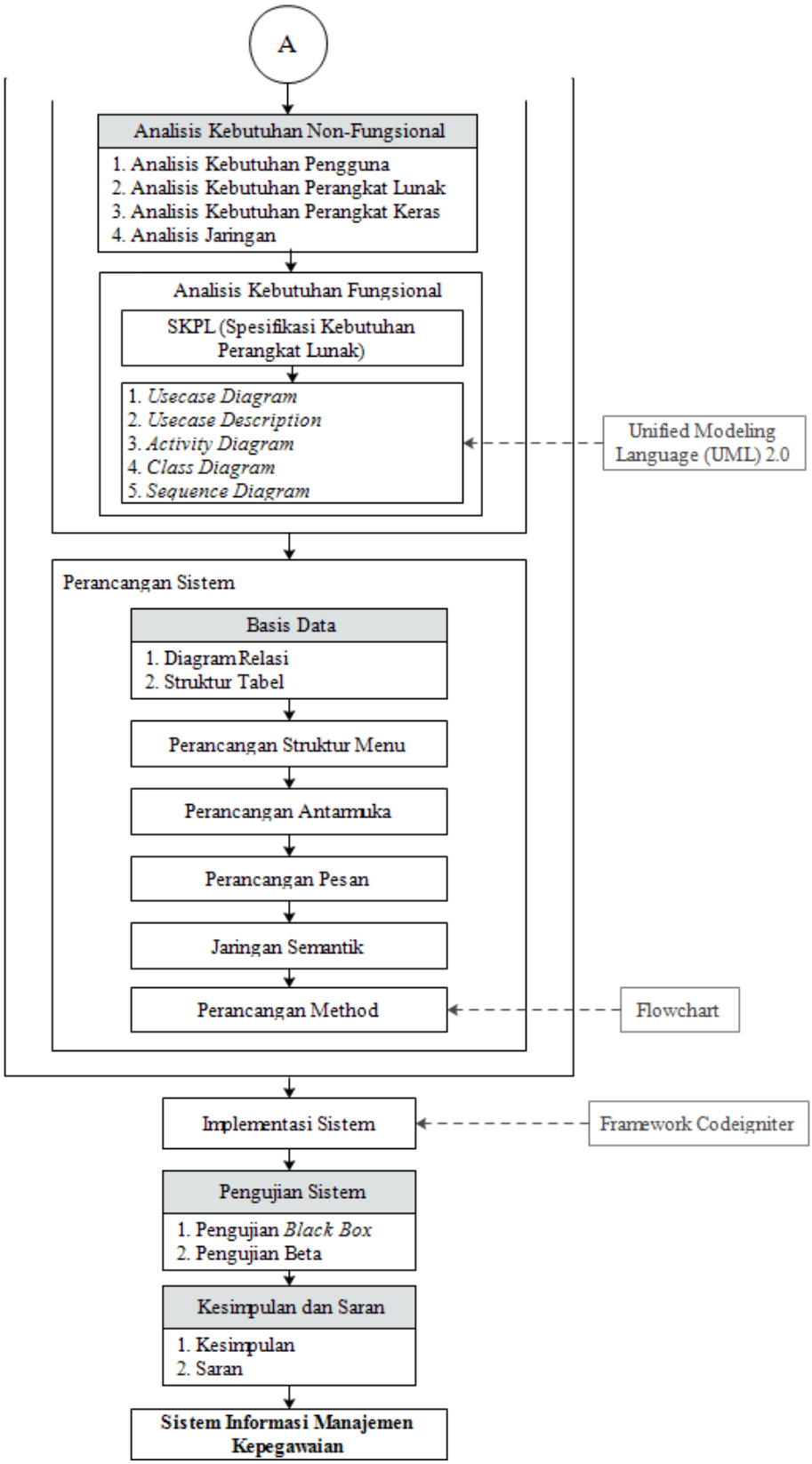
1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas.

Adapun alur dalam melakukan penelitian dijelaskan pada Gambar 1.1:



Gambar 1.1 Alur Penelitian



Gambar 1.1 Alur Penelitian (1)

Keterangan dari masing-masing tahapan alur penelitian adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

   Tahap permulaan dari penelitian, mengidentifikasi atau mengenali masalah-masalah yang ada pada sistem kepegawaian di PT Dialogue Group Cabang Cimahi.

2. Pengumpulan Data

   Berikut teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

   a. Wawancara, pengambilan data dilakukan secara langsung dengan Bapak Yohan Surya selaku Koordinator HRD Group yang menaungi bagian personalia pada seluruh kelompok kerja. Wawancara dilakukan dengan bertatap muka dan menggunakan media seperti: telepon dan *email*. Wawancara dilakukan secara berkesinambungan dimulai sejak tanggal 18 Februari 2016
   b. Studi Pustaka, pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku karya ilmiah, dan jurnal yang berkaitan erat dengan materi pembahasan dalam penulisan penelitian ini

3. Analisis dan Perancangan

   a. Analisis merupakan suatu kegiatan untuk memodelkan suatu masalah yang ada beserta solusi pemecahan masalahnya. Berikut merupakan analisis yang dilakukan:
      1. Sistem yang sedang berjalan, menjelaskan bagaimana sistem kepegawaian yang sekarang ini berjalan di PT Dialogue Group cabang Cimahi. Bagian ini terdiri dari:
         a. Analisis masalah
         b. Analisis prosedur yang sedang berjalan digambarkan menggunakan *activity diagram* yang menyediakan pemodelan hubungan antar aktifitas pada sistem yang sedang berjalan
         c. Analisis aturan bisnis

2. Analisis PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) merupakan metode yang digunakan dalam sistem informasi manajemen yang akan dibangun, berikut penjelasan mengenai PDCA:

   Plan (merencanakan), adalah tahap untuk menetapkan target atau sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut.

   Do (melaksanakan), adalah tahap penerapan atau melaksanakan semua yang telah direncanakan di tahap *plan* termasuk menjalankan prosesnya, memproduksi serta melakukan pengumpulan data yang kemudian akan digunakan untuk tahap *check* dan *act*.

   Check (memeriksa), adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan di tahap *do*. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan.

   Act (menindak), adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap *check.*

3. Analisis kebutuhan non-fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem. Analisis yang diperlukan pada tahap ini adalah:
   a. Analisis kebutuhan pengguna, analisis yang berisi spesifikasi minimum pengguna untuk dapat menggunakan sistem
   b. Analisis perangkat keras, analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat keras untuk dapat menjalankan sistem
   c. Analisis perangkat lunak, analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem dengan baik

4. Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis untuk menggambarkan hubungan antar fungsional sistem yang akan dibangun. Berikut analisis yang dilakukan pada tahap ini:
    a. SKPL (Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak)
    b. *Usecase Diagram*
    c. *Usecase Description*
    d. *Activity Diagram*
    e. *Class Diagram*
    f. *Sequence Diagram*

b. Perancangan adalah proses penerapan berbagai teknik dan prinsip dengan tujuan untuk mentransformasikan hasil analisis ke dalam bentuk yang memudahkan pengimplementasian dan menghasilkan gambaran secara utuh mengenai sistem yang akan dibangun. Berikut merupakan perancangan yang dilakukan:
    1. Perancangan basis data, analisis struktur data yang digunakan untuk menyajikan dan mendukung fungsionalitas komponen-komponen antarmuka yang diperlukan
        a. Diagram Relasi
        b. Struktur Tabel
    2. Perancangan struktur menu
    3. Perancangan Antarmuka (*User Interface*), gambaran tampilan sistem dari sisi pengguna
    4. Perancangan Pesan, gambaran tata letak tampilan dan keterangan tekstual secara terinci
    5. Jaringan Semantik, gambaran pengetahuan grafis yang menunjukkan hubungan yang saling bersangkutan antar berbagai antarmuka
    6. Perancangan *method*, alur kerja method pada perangkat lunak, digambarkan dalam bentuk *flowchart*

4. Implementasi Sistem

   Pembuatan sistem informasi manajemen kepegawaian, implementasi dari analisis dan perancangan sistem yang sudah dibuat sebelumnya. Menggunakan *framework* codeigniter.

5. Pengujian Sistem

   a. Dalam tahap ini sistem yang telah dibangun akan diuji ada kesalahan atau tidak dan sudah sesuai dengan analisis yang ditentukan atau belum, penulis menggunakan pengujian *black box.* Pengujian *black box* adalah pengujian yang dilakukan dengan mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsionalitas dari perangkat lunak.

   b. Pengujian beta adalah pengujian yang dilakukan secara objektif dan dilakukan secara langsung di lapangan atau tempat dimana aplikasi yang dibuat diimplementasikan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pembahasan masalah umum yang berhubungan dengan dengan penyusunan laporan tugas akhir, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi pembahasan mengenai profil PT Dialogue Group Cabang Cimahi. Meliputi sejarah, struktur organisasi dan *job description*, visi dan misi instansi, dan teori – teori yang berhubungan dengan sistem yang akan dibangun.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini berisi tentang pembahasan tentang analisis dan perancangan dari sistem yang akan dibangun.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini berisi hasil implementasi dari hasil analisis dan perancangan yang telah dibuat disertai juga dengan hasil pengujian dari sistem yang dibangun ini

yang dilakukan di PT Dialogue Group Cabang Cimahi Kelompok Distributor divisi Personalia & GA Manager sehingga diketahui apakah sistem yang dibangun sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau belum.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan tentang keseluruhan dari pembangunan sistem informasi manajemen yang telah dibangun beserta saran untuk masa yang akan datang.