BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

CV. Rimba Djaya Raya 5 (RDR) yang beralamat di Desa Cibereum Kulon Sumedang adalah sebuah Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2012, Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan pasir galian dan pasir gilingan. Perusahan CV. Rimba Djaya Raya 5 merupakan Perusahan yang sudah berkembang, hal ini ditandai dengan adanya cabang lain di Dusun Cileuksa Kecamatan Cimalaka yaitu CV. Rimba Djaya Raya 3 (RDR). Bagi sebuah Perusahaan mengurus dan mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah hal yang mudah, begitu juga yang dialami oleh CV. Rimba Djaya Raya 5 (RDR). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah Perusahan sendiri merupakan sebuah sistem yang kompleks, seiring dengan semakin besarnya jumlah Pegawai yang dimiliki Perusahan tersebut. Diketahui sampai saat ini total jumlah pegawai di CV. Rimba Djaya Raya berjumlah 83 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Wahyu M selaku Manajer HRD (Human Resources Development) di CV. Rimba Djaya Raya 5 (RDR) menyatakan bahwa masalah yang ada di Perusahan saat ini adalah dalam proses perekrutan Pegawai baru HRD merasa kesulitan dalam penentuan jumlah kebutuhan dan kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan pegawai yang diterima. Hal tersebut mengalami kendala dalam melakukan penempatan kerja dan penentuan jabatan pegawai yang akan diterima di perusahaan di karenakan di CV. Rimba Djaya Raya proses pengolahan data pegawai hanya dilakukan di CV. Rimba Djaya Raya 5 sedangkan HRD harus melakukan penentuan juga di CV. Rimba Djaya Raya 3.

Kesulitan dalam penentuan tersebut akan menimbulkan masalah untuk bagian HRD dikarenakan Berdasarkan SOP (*Standar Operating Procedure*) Rekrutmen, seluruh tahapan pada proses rekrutmen harus diselesaikan maksimal 15 hari setelah di lakukannya proses rekrutmen. Terhitung pada tahap seleksi, data pelamar yang harus di tinjau berjumlah 52 data (per tahun 2016) di CV. Rimba

Djaya Raya 5 dan 31 data (per tahun 2016) di CV. Rimba Djaya Raya 3, yang berupa surat lamaran dan CV. Penumpukan data Pelamar tersebut membuat peninjauan dokumen untuk tahapan seleksi menjadi terhambat serta mengalami kendala dalam melakukan penempatan jabatan pegawai mengakibatkan target waktu rekrutmen yang harus diselesaikan tidak dapat di selesaikan tepat waktu yang membuat proses kerja diperusahaan terhambat dikarenakan adanya kekurangan pegawai dan berdampak pada kualitas kinerja pegawai.

Sebagai seorang Manajer HRD bapak Wahyu M juga dituntut untuk menjadi penilai kinerja pegawai, yang menyampaikan masalah lain yang ada di CV. Rimba Djaya Raya 5 adalah hasil penilaian kinerja Pegawai yang masih diragukan hasilnya oleh Pengurus karena proses penilaian hanya dilakukan berdasarkan perkiraan dan Proses penilaian ini juga dinilai tidak objektif dikarenakan belum adanya kriteria dan syarat yang menjadi landasan untuk penilaian yang digunakan untuk menilai, hal ini membuat HRD kesulitan dalam menilai pegawai dikarenakan HRD CV. Rimba Djaya Raya 5 harus menilai CV. Rimba Djaya Raya 3. Hal ini berpengaruh pada penentuan pengembangan karir pegawai yaitu Promosi Jabatan, Transfer Jabatan dan Demosi Pegawai.

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 CV.Rimba Djaya Raya 5 (RDR).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil rumusan masalah yaitu, bagaimana membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di CV.Rimba Djaya Raya 5 (RDR).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian yang dilakukan dan penulisan tugas akhir ini adalah membangun sistem informasi manajemen SDM di CV.Rimba Djaya Raya 5 (RDR).

Dengan tujuan untuk sebagai berikut:

1. Membantu HRD dalam menentukan jumlah kebutuhan dan kriteria pegawai yang dibutuhkan untuk menghindari kekurangan pegawai dan kesalahan dalam penempatan pegawai.
2. Membantu HRD dalam melakukan proses penilaian kinerjai pegawai yang sesuai dengan kriteria sehingga hasil penilaian tidak menimbulkan keraguan dan mempermudah dalam pengambilan keputusan untuk pemberian promosi jabatan, transfer jabatan, dan demosi pegawai.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam pembangunan, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Rimba Djaya Raya 5 adalah :

1. Data dan area untuk penelitian dilakukan di CV. Rimba Djaya Raya 5 dan cabangnya CV.Rimba Djaya Raya 3
2. Proses yang akan diimplementasi pada sistem informasi manajemen ini, yaitu: proses rekrutmen, pengangkatan menjadi pegawai tetap, transfer jabatan, demosi jabatan, cuti Pegawai, dan pensiun Pegawai.
3. Pada proses rekrutmen Metode yang digunakan adalah WPM (*Weighted Product Model*) dengan Kriteria rekrutmen sebagai berikut :
   a) Pengalaman Kerja
   b) Jenjang Pendidikan
   c) Prestasi yang pernah didapat
   d) Nilai Hasil tes tertulis
   e) Nilai Hasil tes wawancara
4. Pada proses Penilaian tahunan pegawai digunakan Metode AHP (*Analytical Hierarchy Proses*) untuk pengambil keputusan dengan kriteria dan sub kriteria penilaian yang dijelaskan sebagai berikut :
   a) Lama Kerja dengan sub kriteria :
      1. Lebih dari 10 Tahun
      2. Lebih dari 5 Tahun
      3. Lebih dari 2 Tahun
   b) Ketrampilan Teknis dengan sub kriteria :
      1. Kematangan dan Kemantapan bertugas

2. Kecepatan Penyelesaian Tugas
3. Kerajinan
4. Kualitas hasi Kerja

c) Kepribadian dengan sub kriteria :
1. Kejujuran
2. Kedisiplinan dan Loyalitas
3. Penampilan
4. Absensi

d) Hubungan kerja dengan sub kriteria :
1. Terhadap Atasan
2. Terhadap Rekan
3. Terhadap Bawahan

5. Hasil evaluasi hanya terdiri dari pengakatan menjadi pegawai tetap dan demosi Pegawai yang ditentukan berdasarkan hasil penilaian kinerja dan kriteria Pegawai.
6. Pemberian promosi jabatan, transfer jabatan, demosi Pegawai, dan perekrutan Pegawai dilakukan jika terjadi kekosongan jabatan.
7. Pemberian cuti dan pensiun Pegawai dilakukan berdasarkan aturan masa kerja yang telah ditentukan.
8. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis web dengan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL
9. 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 Pengurus

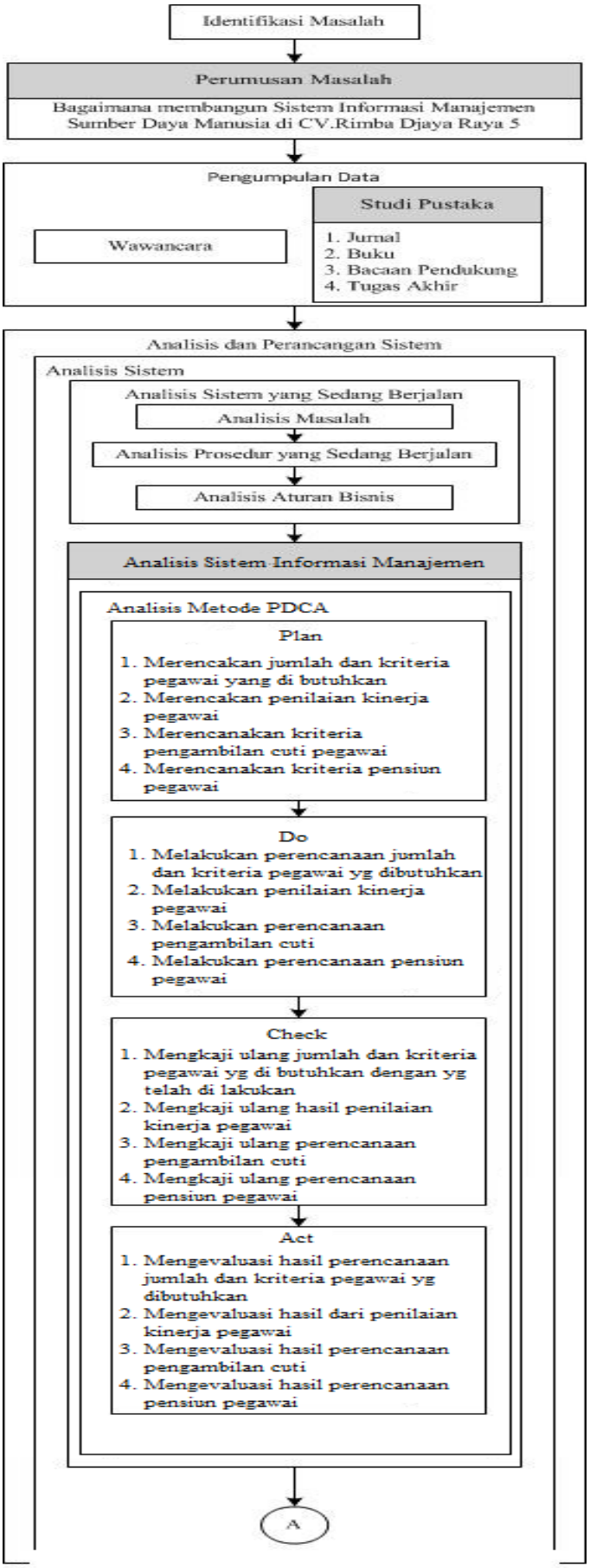
c. Data Output

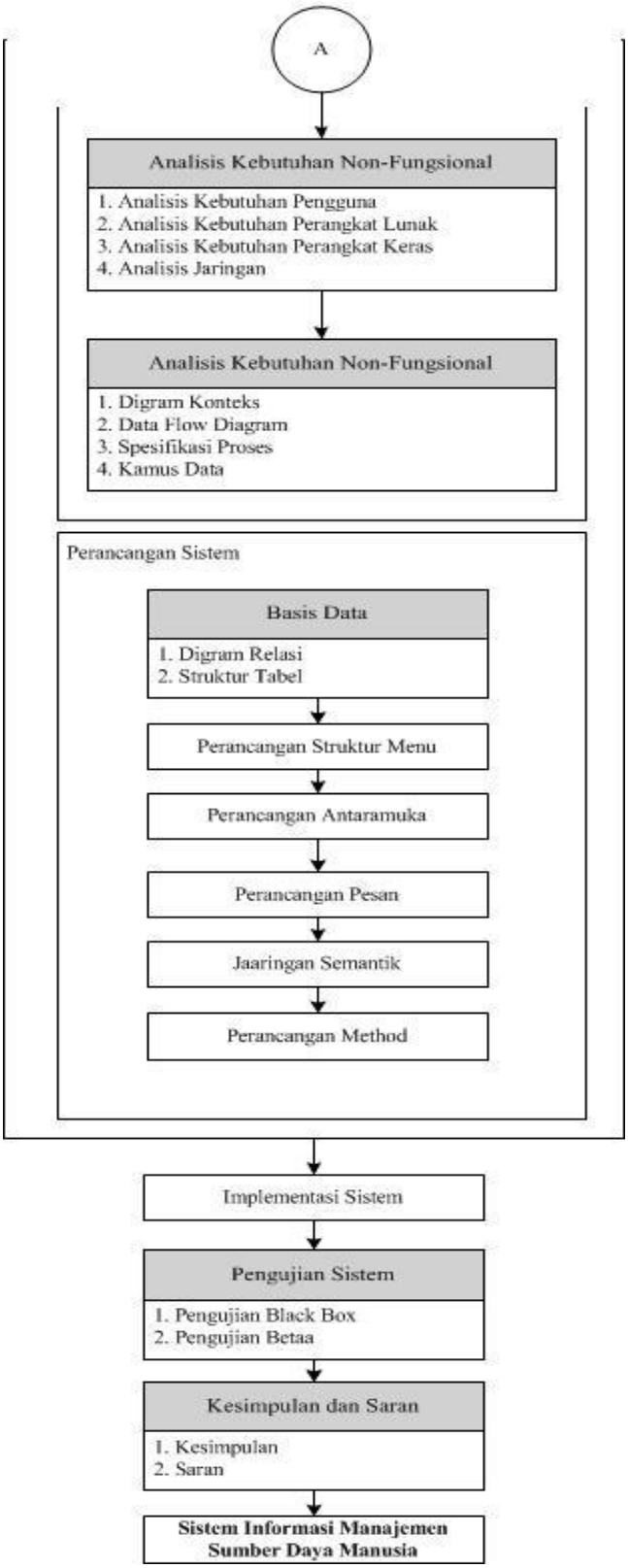
a) Informasi tentang kebutuhan jumlah Pegawai
b) Informasi tentang kriteria Pegawai
c) Informasi data Pegawai
d) Informasi hasil penilaian kinerja Pegawai
e) Informasi laporan data Pegawai
f) Informasi kekosongan jabatan

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:


Identifikasi Masalah
Perumusan Masalah
Bagaimana membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di CV.Rimba Djaya Raya 5
Pengumpulan Data
Studi Pustaka
1. Jurnal
2. Buku
3. Bacaan Pendukung
4. Tugas Akhir
Wawancara
Analisis dan Perancangan Sistem
Analisis Sistem
Analisis Sistem yang Sedang Berjalan
Analisis Masalah
Analisis Prosedur yang Sedang Berjalan
Analisis Aturan Bisnis
Analisis Sistem Informasi Manajemen
Analisis Metode PDCA
Plan
1. Merencakan jumlah dan kriteria pegawai yang di butuhkan
2. Merencakan penilaian kinerja pegawai
3. Merencanakan kriteria pengambilan cuti pegawai
4. Merencanakan kriteria pensiun pegawai
Do
1. Melakukan perencanaan jumlah dan kriteria pegawai yg dibutuhkan
2. Melakukan penilaian kinerja pegawai
3. Melakukan perencanaan pengambilan cuti
4. Melakukan perencanaan pensiun pegawai
Check
1. Mengkaji ulang jumlah dan kriteria pegawai yg di butuhkan dengan yg telah di lakukan
2. Mengkaji ulang hasil penilaian kinerja pegawai
3. Mengkaji ulang perencanaan pengambilan cuti
4. Mengkaji ulang perencanaan pensiun pegawai
Act
1. Mengevaluasi hasil perencanaan jumlah dan kriteria pegawai yg dibutuhkan
2. Mengevaluasi hasil dari penilaian kinerja pegawai
3. Mengevaluasi hasil perencanaan pengambilan cuti
4. Mengevaluasi hasil perencanaan pensiun pegawai
A



Gambar 1. 1 Alur Penelitian

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 SDM di CV.Rimba Djaya Raya 5.

2. Pengumpulan Data

   Berikut teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

   a. Wawancara, pengambilan data dilakukan secara langsung dengan Bapak Wahyu M selaku Manajer HRD. Wawancara dilakukan dengan bertatap muka langsung. Wawancara dilakukan secara berkesinambungan dimulai sejak tanggal 7 Agustus 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 CV.Rimba Djaya Raya 5 Bagian ini terdiri dari:
         a. Analisis masalah
         b. Analisis prosedur yang sedang berjalan digambarkan menggunakan *BPMN 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. Diagram kontes
   b. *Data flow Diagram*
   c. Spesifikasi Proses
   d. Kamus Data

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 Sumber Daya Manusia, implementasi dari analisis dan perancangan sistem yang sudah dibuat sebelumnya.
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

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan umum mengenai CV. Rimba Djaya Raya 5 (RDR) dan pembahasan berbagai konsep dasar mengenai Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan teori-teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik pembangunan perangkat lunak

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini berisi analisis kebutuhan dalam membangun aplikasi ini, analisis sistem yang sedang berjalan pada aplikasi ini sesuai dengan metode pembangunan perangkat lunak yang digunakan, selain itu juga terdapat perancangan antarmuka untuk aplikasi yang dibangun sesuai dengan hasil analisis yang telah dibuat.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini membahas implementasi dalam bahasa pemograman yaitu implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

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.