SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI PT. SHERISH CIPTA INTERINDO

Mia Rusmiyanti[1], Sri Nurhayati[2]

Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
E-mail : mia.miaw1441@gmail.com[1], sri.nurhayati@email.unikom.ac.id[2]

ABSTRAK

PT. Sherish Cipta Interindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furniture, yang berlokasi di kawasan industri Kabupaten Bandung. PT. Sherish Cipta Interindo memiliki 3 cabang. Perusahaan ini memiliki karyawan 48 karyawan tetap dan 52 karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nia menyatakan saat terjadi ketidaksesuaian kualifikasi dari setiap jabatan. Hal ini terjadi karena kekosongan jabatan dan jabatan tersebut harus segera diisi sehingga penerimaan karyawan mengabaikan kualifikasi dari jabatan. Masalah lainnya adalah dalam proses penilaian kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan untuk pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap atau perpanjangan kontrak dan pengambilan keputusan untuk karyawan tetap seperti promosi, trasfer jabatan, dan demosi. Berdasarkan permasalahan yang ada saat ini maka dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo.

Metode yang digunakan dalam sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo yaitu *Analytical Hierarchy Process* (AHP). *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan salah satu model pengambilan keputusan multikriteria yang dapat membantu kerangka berpikir manusia dimana faktor logika, pengalaman pengetahuan, emosi dan rasa dioptimasikan ke dalam suatu proses sistematis. Untuk analisis sistem manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo menggunakan suatu proses pemecah masalah manajemen, *analisis planning*, *organizing*, *controlling*(POAC).

Berdasarkan hasil pengujian blackbox dan beta yang telah dilakukan pada tahap informasi manajemen kepegawaian ini dapat membantu manager HRD untuk memilih karyawan baru sesuai dengan kualifikasi jabatan dan mengambil keputusan untuk karyawan kontrak dalam menjadi karyawan tetap atau memperpanjang kontrak dan karyawan tetap dalam promosi, transfer jabatan, demosi jabatan.

Kata kunci : Sistem Informasi Manajemen, Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja Karyawan, *Analytical Hierarkhi Process*(AHP), *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, *Controlling* (POAC).

1. PENDAHULUAN

PT. Sherish Cipta Interindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *furniture*, yang berlokasi di kawasan industri Kabupaten Bandung. PT. Sherish Cipta Interindo memiliki 3 cabang yaitu Sherish Home Kitchen, Home Solution, dan PT. Sherish Cipta Interindo Pamulang. Bagi perusahaan memanajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah hal yang mudah, begitu juga yang dialami oleh PT. Sherish Cipta Interindo. PT Sherish Cipta Interindo memiliki 100 orang karyawan, dimana karyawan tersebut terdiri dari 48 orang karyawan tetap dan 52 orang karyawan kontrak. PT. Sherish Cipta Interindo memiliki 8 divisi yaitu HRD, Marketing, Produksi, Finance, Drafter, RnD, Purcasing, Gudang. PT. Sherish Cipta Interindo memiliki 13 jabatan dan setiap jabatan memiliki kualifikasi jabatan yang berbeda – beda.

Ibu Nia Kurniasih selaku Manager HRD (Human Resource Development) di PT. Sherish Cipta Interindo menyatakan bahwa masalah yang ada diperusahaan saat ini adalah dalam proses memanajemen sumber daya manusia yang sudah ada seperti penilaian kinerja karyawan dan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan seperti penerimaan karyawaan baru. Ketika terjadi kekosongan jabatan atau membutuhkan tenaga kerja baru maka akan dilakukan prosedur penerimaan karyawan baru. Pada proses penerimaan karyawaan baru, saat terjadinya kekosongan jabatan tersebut dan jabatan tersebut harus segera diisi, sehingga penerimaan karyawan mengabaikan kualifikasi dari jabatan yang ada di perusahaan seperti pendidikan formal dan pengalaman kerja, hal ini dapat terjadi ketidaksesuaian kualifikasi dari setiap jabatan terutama pada pendidikan formal dan pengalaman kerja Terjadi ketidaksesuaian yang diakibatkan oleh latar belakang pendidikan formal dan pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan.

Pada proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Sherish Cipta Interindo dilakukan satu tahun 2 kali atau secara periodik 6 bulan sekali. Pada proses penilaian kinerja karyawan terdapat dua jenis penilaian yaitu untuk karyawan kontrak dan karyawan tetap. Penilaian kinerja karyawan kontrak akan dilakukan untuk pengangkatan karyawan kontrak ke tetap ataupun masa kontrak kerja yang diperpanjang. Penilaian kinerja untuk karyawan tetap digunakan untuk penentuan promosi jabatan, bonus, transfer jabatan, dan demosi jabatan. Penilaian kinerja dilakukan dengan mengisi form key performance

indicator atau form penilaian kinerja karyawan dan karyawan dinilai satu persatu oleh Manager HRD. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Nia dalam penilaian kinerja terjadi permasalahan dalam penentuan keputusan untuk promosi jabatan, transfer jabatan, demosi, dan bonus untuk karyawan tetap. Dalam pengambilan keputusan dalam karyawan kontrak kerja berapa orang kandidat yang akan menjadi pegawai tetap sedangkan untuk karyawan tetap berapa orang kandidat karyawan yang akan mendapatkan bonus pertahunnya dan begitu pula untuk promosi jabatan, transfer jabatan, serta demosi. Hal ini berpengaruh pada pengembangan karir karyawan yaitu menjadi karyawan tetap, transfer jabatan, promosi jabatan, demosi karyawan.

Pada sistem yang akan dibuat proses rekrutmen ini dilakukan dari menyesuaikan jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria perusahaan, dalam pengambilan keputusan menggunakan SOP. Pada proses penilaian, hasil dari penilaian akan digunakan untuk mengambil keputusan dalam karyawan tetap, transfer karyawan, demosi karyawan, promosi jabatan. Untuk pengambilan keputusan hasil penilaian menggunakan metode AHP. Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo yang dapat memberikan bantuan dalam perencanaan proses rekuitmen dan penilaian kinerja karyawan di PT. Sherish Cipta Interindo.

Maksud dari penelitian ini adalah membangun sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo. Adapun maksud dan tujuan yang ingin dicapai yaitu

1. Membantu Manager HRD untuk memilih karyawan baru sesuai dengan kualifikasi jabatan.
2. Membantu Manager HRD dalam pengambilan keputusan untuk karyawan kontrak dalam memperpanjang kontrak atau pengangkatan karyawan tetap dan pengambilan keputusan untuk karyawan tetap dalam hal promosi jabatan, transfer jabatan, demosi jabatan dan bonus.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam menyusun laporan tugas akhir sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo adalah sebagai berikut :

2.1.1. Sistem

Sistem adalah kumpulan objek seperti orang, sumber daya, konsep, dan prosedur yang dimaksudkan untuk melakukan fungsi yang dapat diidentifikasi atau untuk melayani suatu tujuan. Sebagai contoh, sebuah universitas adalah suatu sistem mahasiswa, fakultas, staff, administrasi, gedung, perlengkapan, ide-ide, dan aturan dengan tujuan untuk mendidik mahasiswa, menghasilkan riset, dan memberikan layanan kepada komunitas (sistem lain). Definisi yang jelas mengenai tujuan sistem merupakan pertimbangan kritis dalam mendesain sistem pendukung manajemen [1].

2.1.2. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen atau SIM merupakan sistem berdasarkan komputer yang menjadikan informasi dapat digunakan oleh para manajer untuk kebutuhan yang sama. Para manajer tersebut biasanya merupakan kesatuan dari organisasi formal, yaitu suatu perusahaan atau salah satu area fungsionalnya. [2]

Pemroses informasi memberikan informasi dalam tiga bentuk dasar kepada pemakai SIM. Pemakai, yang ditampilkan di tengah dengan diagram organisasi ditempatkan pada tingkat organisasional dan dalam semua area fungsi.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).

b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi [3].

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga).

2.1.4. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sistem informasi SDM (human resouces information system) adalah prosedur sistematik untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM [4].

2.1.5. Analisis POAC

POAC, singkatan dalam bahasa inggris dari “Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling” (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengerakan, Pengawasan), adalah suatu proses pemecahan masalah. Siklus POAC terlihat pada gambar 2.1



Gambar 2. 1 Siklus POAC

Untuk keterangan dari bagian POAC, yaitu :

1. Planning (Perencanaan) merupakan proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Dalam perencanaan, terdapat beberapa faktor dalam planning (perencanaan) yang patut dipertimbangkan, yaitu :

a. Specific merupakan sebuah perencanaan harus jelas apa maksud dan tujuan beserta ruang lingkupnya.

b. Measurable merupakan suatu tingkat keberhasilan yang harus dapat diukur dari program kerja dan rencana yang dibuat.

c. Achievable merupakan sesuatu tersebut bisa tercapai dan diwujudkan, bukan hanya sekedar fiktif dan khayalan belaka.

d. Realistic merupakan sesuatu yang sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang ada, harus seimbang tetapi tetap ada tantangannya.

e. Time merupakan ada batas waktu yang jelas, sehingga bisa dinilai dan dievaluasi.

2. Organizing (Pengorganisasian) merupakan proses kegiatan dalam menyusun struktur organisasi sesuai dengan tujuan – tujuan, sumber - sumber dan lingkungannya.

3. Actuating (Penggerakan) merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan perusahaan bisa terwujud dengan baik dan seperti yang diharapkan.

4. Controlling (Pengawasan) merupakan proses pengamatan, penentuan standar yang akan diwujudkan, menilai kinerja pelaksanaan, dan jika diperlukan mengambil tindakan korektif, sehingga semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan. [4]

2.1.6. Sistem Pengambilan Keputusan

Little (1970) mendefinisikan sistem pendukung keputusan atau decision support system (DSS) sebagai "set model berbasis prosedur untuk mengolah data dan penilaian untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan." Dia berpendapat bahwa untuk menjadi sukses, sistem tersebut harus sederhana, kuat, mudah untuk mengontrol, adaptif, lengkap tentang isu-isu penting, dan mudah untuk berkomunikasi dengan. Alter (1980) mendefinisikan sistem pendukung keputusan dengan kontras mereka dengan (EDP) sistem electronic data processing pada lima dimensi.

2.1.7. Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) dikembangkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1970-an. Metode ini merupakan salah satu model pengambilan keputusan multikriteria yang dapat membantu kerangka berpikir manusia dimana faktor logika, pengalaman pengetahuan, emosi dan rasa dioptimasikan ke dalam suatu proses sistematis. Pada dasarnya, AHP merupakan metode yang digunakan untuk memecahkan masalah yang kompleks dan tidak terstruktur ke dalam kelompok–kelompoknya, dengan mengatur kelompok tersebut ke dalam suatu hierarki, kemudian memasukkan nilai numerik sebagai pengganti persepsi manusia dalam melakukan perbandingan relatif.

AHP memiliki banyak keunggulan salah satunya adalah dapat digambarkan secara grafis sehingga mudah difahami oleh semua pihak yang terlibat dalam sebuah pengambilan keputusan. Beberapa prinsip ketika permasalahan SPK menggunakan metode AHP yang harus dipahami, diantaranya:

1. Membuat hierarki
   Sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemenelemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki, dan menggabungkannya atau mensintesisnya. Decomposition adalah berfungsi untuk memecahkan atau membagi problema yang utuh menjadi unsur-unsur lalu menjadi bentuk hierarki proses pengambilan keputusan, dimana setiap unsur saling berhubungan satu dengan yang lainnya.
2. Penilaian kriteria alternative
   Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan.
3. Menentukan prioritas
   Setiap kriteria dan alternatif perlu dilakukan perbandingan berpasangan (pairwise comprasions). Nilai-nilai dari semua perbandingan dapat disesuaikan dengan judgement yang telah ditentuk untuk menghasilkan sebuah bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dilakukan perhitungan dengan melakukan manipulasi matriks atau bisa juga dengan melakukan persamaan matematika.
4. Konsistensi logis
   Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek-objek yang sama/serupa dapat dikelompokan berdasarkan keseragaman dan relevansi. Kedua, menyangkut tingkat hubungan antar objek yang didasarkan pada kriteria tertentu.[5]

2.2. Analisis Masalah

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan manager HRD di PT. Sherish Cipta Interindo menyatakan :

1. bahwa Saat terjadinya kekosongan jabatan tersebut dan jabatan tersebut harus segera diisi, sehingga penerimaan karyawan mengabaikan

kualifikasi dari jabatan seperti pendidikan formal dan pengalaman kerja. hal ini dapat terjadi ketidaksesuaian dari setiap kualifikasi dari setiap jabatan yang ada di perusahaan terutama pada pendidikan formal dan pengalaman kerja bagi semua karyawan yang ada pada setiap divisi.

2. Manager HRD mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan untuk promosi jabatan, demosi, transfer jabatan untuk karyawan tetap dan pengambilan keputusan untuk perpanjangan kontrak atau diangkat menjadi karyawan tetap untuk karyawan kontrak.

2.3. Analisis Manajemen Kepegawaian

Analisis manajemen kepegawaian menggunakan pendekatan POAC (planning, Organizing, Actuating, Controlling). Pada bagian ini akan dianalisis bagaimana suatu prosedur sumber daya manusia akan diimplementasikan pada sistem informasi manajemen kepegawaian yang dibangun di PT. Sherish Cipta Interindo yaitu :

1. Analisis Manajemen Penerimaan Karyawan

Analisis POAC pada penerimaan karyawan di PT, Sherish Cipta Interindo yaitu sebagai berikut :

Planning	Organizing	Actuating	Controlling
1. perencanaan penerimaan karyawan berdasarkan monitoring jumlah karyawan tiap divisi	1. Pemeriksaan dan pengorganisasian (penempatan) calon karyawan yang sudah memenuhi syarat jabatan	1. Pelaksanaan penerimaan karyawan yang telah sesuai dengan syarat jabatan 2. penentuan nilai calon karyawan	1. pemeriksaan hasil penerimaan karyawan berdasarkan nilai yang didapatkan 2. penandatanganan PKWT

1. Planning

Tahap perencanaan pada proses penerimaan karyawan baru akan dilakukan berdasarkan pada monitoring dan penentuan jumlah dan kriteria karyawan. Penerimaan karyawan akan dilakukan karena kebutuhan tenaga kerja baru untuk jabatan yang mengalami kekosongan. Berdasarkan wawancara dengan manager hrd penerimaan karyawan baru memiliki beberapa kriteria dan bobot pada setiap kriterianya antara lain yaitu kriteria pendidikan formal, kriteria pendidikan non-formal, kriteria kemampuan bahasa, kriteria kemampuan menulis, kriteria prestasi dan kriteria riwayat pekerjaan. Perencanaan dan penentuan nialai dan kriteria yang menjadi landasan penerimaan, antara lain yaitu kriteria pendidikan formal, kriteria pendidikan non – formal, kriteria kemampuan bahasa, kriteria kemampuan bicara, kriteria kemampuan menulis, kriteria prestasi, dan kriteria riwayat pekerjaan.

2. Organizing

Pengorganisasian kriteria – kriteria yang telah dibuat untuk disesuaikan dengan proses perencanaan (planning). Tahapan ini yaitu proses pemeriksaan dan pengorganisasian dari calon karyawan yang telah memenuhi syarat jabatan dan yang tidak memenuhi syarat jabatan.

3. Actuating

Tahap pelaksanaan merupakan tahap dimana dilakukannya proses penerimaan karyawan yang telah direncanakan dan telah sesuai dengan syarat jabatan. Tahap selanjutnya manager hrd akan menentukan nilai calon karyawan berdasarkan tes administrasi, tes tulis, wawancara.

4. Controlling

Tahap pengawasan dilakukan setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan telah selesai dilakukan tahap terakhir dari penerimaan karyawan adalah pemeriksaan hasil penerimaan karyawan berdasarkan nilai yang telah didapat oleh pelamar atau calon karyawan yang akan digunakan untuk perangkingan.

2. Analisis Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan

Analisis POAC penilaian kinerja karyawan pada sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo yaitu sebagai berikut :

Planning	Organizing	Actuating	Controlling
1. perencanaan penilaian kinerja karyawan untuk tetap dan karyawan kontrak 2. perencanaan pemberian promosi jabatan, transfer jabatan, demosi jabatan	1. mengorganisasian waktu penilaian kinerja 2. pengorganisasian karyawan yang akan mendapatkan promosi demosi transfer jabatan	1. pelaksanaan penilaian kinerja karyawan 2. mengambil keputusan untuk promosi, transfer, demosi.	1. memeriksa hasil keputusan untuk promosi, transfer dan demosi

1. Planning

Tahap perencanaan ini akan dilakukan penentuan nilai prioritas, perhitungan nilai prioritas dapat dilihat pada subbab penilaian kinerja karyawan. Analisis penilaian kinerja karyawan dimana akan digunakan untuk pengambilan keputusan untuk promosi, transfer, demosi dan bonus sedangkan untuk karyawan kontrak diangkat menjadi karyawan tetap dan perpanjang kontrak kerja dengan perusahaan.

2. Organizing

Tahap ini merupakan tahapan dilakukannya pengorganisasian hasil dari masing – masing prioritas kriteria dan sub kriteria yang telah dilakukan pada tahap perencanaan.

No	Kriteria	Kode	Nilai Prioritas
1	Penilaian kinerja dari job description	JD1	7,80
		JD2	2,89
		JD3	0,65
		JD4	0,23
2	Sikap Kerja	SK1	3,00
		SK2	2,86
		SK3	0,264
3	Potensi dan Kemampuan	PK1	7,80
		PK2	2,89
		PK3	0,65
		PK4	0,23
4	Kepribadian Diri Terhadap Ibadah Wajib	IW1	6,00
		IW2	2,20
		IW3	0,22
5	Kepribadian Diri Sendiri Terhadap Ibadah Sunnah	IS1	6,00
		IS2	2,20
		IS3	0,220

3. Actuating

Tahap pelaksanaan ini merupakan pelaksanaan kinerja karyawan yang dilakukan oleh manager HRD. Penilaian kinerja dilakukan secara periode 1 tahun 2 kali atau 6 bulan.

4. Controlling

Tahap pengawasan dan pemeriksaan kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan PT. Sherish Cipta Interindo untuk karyawan tetap tahap controlling ini yaitu untuk promosi, bonus, transfer jabatan, demosi dan untuk karyawan kontrak tahap controlling ini yaitu perpanjang kontrak atau diangkat menjadi karyawan tetap diperusahaan.

3. Analisis Manajemen Pengendalian Cuti

Analisis POAC pengendalian cuti pada sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo yaitu sebagai berikut :

Planning	Organizing	Actuating	Controlling
1. perencanaan jenis dan kriteria cuti 2. pertimbangan masa kerja	1. pengorganisasian jenis cuti beserta waktu 2. pengorganisasian	1. pelaksanaan karyawan mengambil cuti 2. persetujua	Pengendalian cuti karyawan
	karyawan yang mengajuan cuti	n cuti karyawan 3. penjadwalan ulang cuti karyawan	

1. Planning

Pada tahap perencanaan yaitu dilakukannya penentuan jenis cuti yang akan berlaku di PT. Sherish Cipta Interindo, dengan mempertimbangkan masa kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

2. Organizing

Pada tahap pengorganisasian pengajuan cuti yang diajukan oleh karyawan, pengorganisasian tersebut meliputi jenis – jenis cuti beserta waktunya sudah memenuhi aturan di PT. Sherish Cipta Interindo atau belum. General Manager yang akan bertanggung jawab pada tahap ini yaitu akan menyetujui pengajuan cuti.

3. Actuating

Tahap pelaksanaan yaitu karyawan dapat mengambil cuti berdasarkan jenis cuti yang sudah ditetapkan pada tahap perencanaan. Karyawan yang hendak mengajukan cuti akan memilih terlebih dahulu jenis cuti yang mana yang akan diambil. Manager HRD akan melihat pengajuan cuti yang ada dan akan di setujui oleh General Manager berdasarkan aturan yang ditetapkan di PT. Sherish Cipta Interindo.

4. Controlling

Pengawasan dan monitoring cuti karyawan yang dilakukan oleh Manager HRD. Manager HRD akan melihat berapa banyak yang mengajukan cuti pada divisi yang sama dan melihat sisa cuti dari setiap masing – masing karyawan. Karyawan yang melebihi batas cuti maka pengajuan cutinya akkan ditolak.

4. Analisis Manajemen Pesiun

Analisis POAC pensiun pada sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo yaitu sebagai berikut :

Planning	Organizing	Actuating	Controlling
perencanaan karyawan yang akan pensiun	Memberikan surat pemberitahuan akan pensiun	Menyetujui pensiun	Memeriksa calon karyawan yang akan pensiun sesuai dengan umur untuk pensiun

1. Planning

Tahap perencanaan ini merupakan tahap dimana Manager HRD akan memberikan pensiun terhadap karyawan yang sudah memasuki batas usia pensiun.

2. Organizing

Tahap organizing ini merupakan tahap pengorganisasian pensiun karyawan. Dimana

karyawan yang sudah memasuki batas usia pensiun akan diajukan atau diberikan surat pemberitahuan untuk pensiun.

3. Actuating

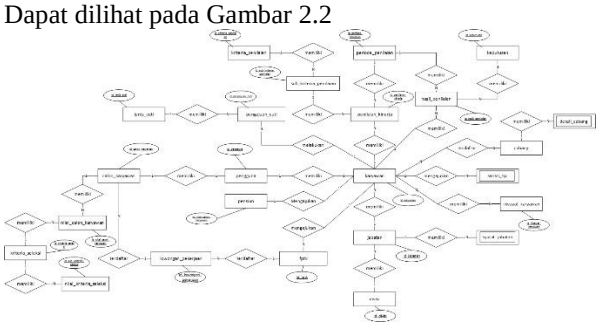
Tahap actuating ini merupakan tahap pelaksanaan untuk pensiun karyawan. Karyawan yang telah diberikan surat pensiun akan dipensiunkan.

4. Controlling

Tahap ini merupakan tahap pengawasan terhadap pensiun karyawan. Manager HRD akan memantau pensiun karyawan agar dapat dilakukan perencanaan untuk melakukan perekrutan karyawan baru diperusahaan.

2.1. Analisis Data

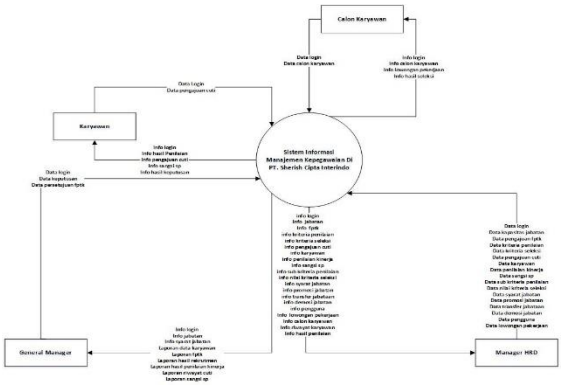
Analisis data bertujuan untuk menganalisis data yang akan diterapkan dalam sistem dan menjelaskan data yang diperlukan agar sistem dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan penggunanya Dapat dilihat pada Gambar 2.2



Gambar 2.2 ERD

2.2. Diagram Konteks

Diagram konteks digunakan untuk menggambarkan sistem pertama kali secara garis besar. Diagram konteks juga merupakan diagram arus data (Data Flow Diagram) dengan level yang teratas (TOP Level). Diagram konteks dari sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo dapat dilihat pada Gambar 2.3

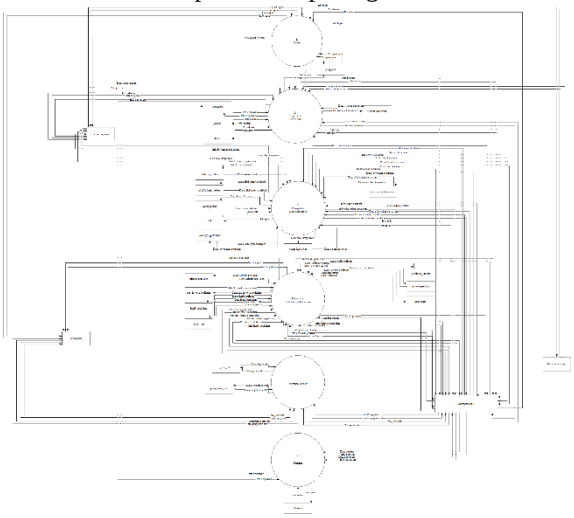


Gambar 2.3 Diagram Konteks

2.3. Data Flow Digaram

Data Flow Diagram merupakan representasi grafik yang menggambarkan aliran informasi dan transformasi informasi yang diaplikasikan sebagai data yang mengalir dari masukan (input) dan keluaran (output)

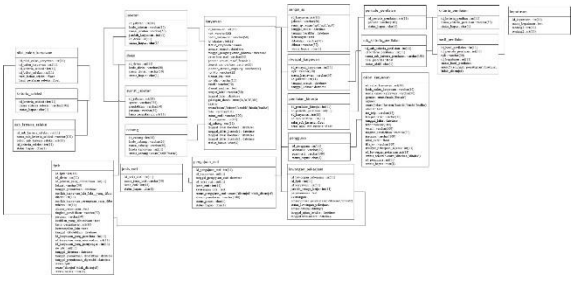
DFD Level 1 dapat dilihat pada gambar 2.4



Gambar 2.4 DFD Level 1

2.4. Tabel Relasi

Dalam pemodelan data, entitas disajikan dengan tabel entitas yang ada pada diagram E-R dituliskan dengan kerangka tabel yang berisikan atribut – atribut yang disebut dengan skema relasi. Pembuatan tabel entitas selalu berpedoman pada ketentuan – ketentuan tentang cara penyusunan tabel. Sehingga akan diperoleh susuanan tabel entitas yang merupakan tabel yang terbebas dari adanya data. Berikut yaitu diagaram relasi yang dapat dilihat pada Gambar 2.5

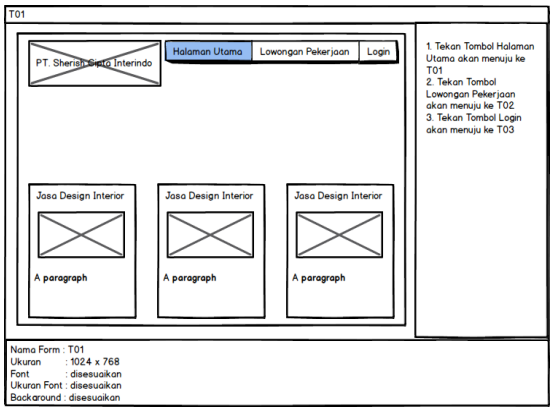


Gambar 2.5 Tabel Relasi

2.5. Perancangan Antarmuka

Perancangan antarmuka merupakan perancangan yang menjelaskan seluruh keadaan antarmuka yang berada dalam sistem :

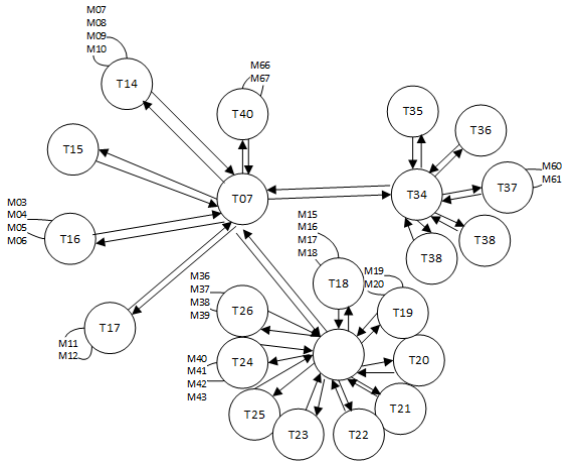
Halaman utama dari perancangan sistem informasi manajemen kepegawaian di pt.sherish cipta interindo dapat dilihat pada gambar 2.6



Gambar 2.6 Antarmuka Halaman Utama

2.6. Jaringan Semantik

Jaringan semantik menggambarkan keterhubungan dari navigasi menu antara satu halaman dengan halaman yang lainnya. Keterhubungan dari navigasi pada setiap menu dari sistem ini dapat dilihat, yaitu sebagai berikut :
Jaringan semantik Manager HRD dapat dilihat pada gambar 2.7



Gambar 2.7 Jaringan Semantik Manager HRD

2.7. Pengujian Sistem

pengujian sistem merupakan hal terpenting yang bertujuan untuk menemukan kesalahan dan kekurangan – kekurangan pada perangkat lunak yang diuji. Pengujian bermaksud untuk mengetahui perangkat lunak yang dibuat sudah memenuhi kriteria yang sesuai dengan tujuan perancangan perangkat lunak tersebut. Pengujian yang dilakukan dengan cara menguji sistem yang dibangun dengan pengujian blackbox dan pengujian beta.

1. Pengujian blackbox

Pengujian dilakukan dengan menguji setiap proses yang ada pada perangkat lunak untuk mengtahui adanya kemungkinan kesalahan yang terjadi. Pengujian dilakukan pada sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo.

a. Pengujian Login

Pengujian dilakukan adalah pada login manager hrd, general manager, karyawan, calon karyawan

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Data Masukan	**Yang diharapkan**	**Pengamatan**	**Kesimpulan**
Contoh masukan : Nama Pengguna : nia Kata Sandi : nia	Menghasilkan data login berupa nama pengguna dan kata sandi yang sudah terdaftar	Data login benar dan masuk ke masing – masing halaman utama yang sudah ditentukan dengan login	[√] diterima [ ] ditolak
Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Data Masukan	**Yang Diharapkan**	**Pengamatan**	**Kesimpulan**
Contoh masukan : Nama pengguna : nia Kata sandi : manager	Menampilkan pesan “ username dan password salah”	Tampil pesan “ username dan password salah”	[√] diterima [ ] ditolak
Kasus dan Hasil Uji (Data kosong)			
Data Masukan	**Yang Diharapkan**	**Pengamatan**	**Kesimpulan**
Contoh masukan : Nama pengguna : Kata sandi :	Menampilkan pesan “ harap isi bidang ini”	Tampilkan pesan “ harap isi bidang ini”	[√] diterima [ ] ditolak

2. Pengujian beta

Pengujian beta merupakan pengujian yang dilakukan secara objektif dimana diuji secara langsung ke lapangan yaitu perusahaan yang berkaitan mengenai kepuasan pengguna dengan kandungan poin yaitu pemenuhan tujuan awal dan tampilan antarmuka dari sistem informasi managemen kepegawaian tersebut. Pengujian beta dilakukan melalui sebuah teknik pengambilan data, yaitu melalui wawancara dan kuesioner.

Wawancara dilakukan terhadap pengujian beta untuk halaman dari setiap pengguna terdiri dari manager hrd, general manager, sedangkan untuk karyawan, calon karyawan menggunakan kuesioner. Pengujian yang dilakukan pada pengujian beta adalah pengujian perangkat lunak secara langsung di lingkungan perusahaan atau tempat penelitian yaitu PT. Sherish Cipta Interindo. Pengujian untuk karyawan dan calon karyawan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pengguna aplikasi,

3. PENUTUP

Pada bagian ini, menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi hasil – hasil yang diperoleh setelah

dilakukan analisis, design, dan implementasi dari perancangan perangkat lunak yang dibangun dan telah dikembangkan serta saran – saran yang akan memberikan catatan penting dan kemungkinan perbaikan yang perlu dilakukan untuk pengembangan perangkat lunak sebelumnya.

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen kepegawaian yang dibangun ini dapat membantu pihak perusahaan yaitu Manager HRD untuk memilih karyawan baru sesuai dengan kualifikasi jabatan yang ada di perusahaan.
2. Sistem informasi manajemen kepegawaian yang dibangun ini dapat membantu pihak perusahaan yaitu Manager HRD untuk mengambil keputusan untuk karyawan kontrak seperti pengangkatan karyawan kontrak ke tetap ataupun perpanjangan masa kontrak kerja dan mengambil keputusan untuk karyawan tetap seperti promosi, transfer jabatan dan demosi.

3.2. Saran

Berdasarkan semua hasil yang telah dicapai saat ini, sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo mempunyai beberapa kekurangan. Disarankan untuk menambahkan hal – hal yang dapat melengkapi sistem. Adapun saran untuk pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Sherish Cipta Interindo yaitu sebagai berikut :

1. Perlu adanya pengembangan dan pemeliharaan yang lebih baik lagi terhadap sistem yang telah dibangun, sehingga sistem dapat dipergunakan sesuai dengan kebutuhan di masa yang akan datang
2. Perlu adanya rotasi jabatan untuk membantu pengolahan data promosi jabatan yang didalamnya terdapat data calon kandidat yang mendapatkan promosi jabatan tetapi jabatan tersebut masih terisi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] E. Turban, Decision Support Systems and Intelliget System - 7th Ed. Jilid 1, Yogyakarta: Andi, 2005.

[2] J. Pardosi, M. Tambunan and Syahputri, “Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Integrasi 360 Feedback dan AHP di PT. S,” e-jurnal Teknik Industri FT USU.

[3] H. Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

[4] V. Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo, 2003.

[5] Kusrini, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta: Penerbit Andi.