PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PAN PACIFIC NESIA KAB. SUBANG

Shela Nurulfiah[1], Rani Susanto, S.Kom., M.Kom[2]

[1.2]Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
Email : shelanurulfiah@gmail.com[1], rani.susanto@email.unikom.ac.id[2]

ABSTRAK

PT. Pan pacific Nesia merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) dari Negara Korea Selatan yang mendirikan cabang baru pada tahun 2008 di jalan Pantura Margajaya Kabupaten Subang Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada bidang ex*port garment*, dimana memproduksi celana panjang, celana pendek, baju dan jaket dari *textile.*

Berdasarkan masalah pada PT. Pan Pacific Nesia ini pada saat perekrutan pegawai terjadi ketidaksesuaian jumlah kebutuhan pegawai dengan pegawai yang diterima, dimana ketidaksesuaian jumlah tersebut ketika pegawai sedang membutuhkan tenaga kerja baru untuk mengisi kekosongan departemen hal tersebut telah menyebabkan masalah kekurangan pegawai yang diterima. Masalah lain terjadi pada penilaian kinerja pegawai masih dilakukan dengan absensi, dilihat dari jumlah kehadiran pegawai, karena untuk absensi yang ada diperusahaan masih dilakukan manual terkadang ada saja pegawai yang melakukan kecurangan dalam hal tersebut. Masalah juga ditemukan pada pengambilan cuti pegawai yaitu pada proses pengambilan cuti pegawai yang belum teratur sesuai aturan pada perusahaan. Hal ini dilihat dari pegawai yang mengambil cuti tahunan lebih dari batas aturan perusahaan. Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) merupakan metode yang digunakan untuk evaluasi kinerja pegawai yang akan dilakukan oleh HRD/GA dan hasilnya akan berupa peringkat yang menyatakan pegawai tersebut apakah akan mendapatkan promosi dan bonus, pelatihan maupun pelatihan dan pengawasan. Pada sistem ini pegawai dapat mengajukan cuti sesuai dengan jenis cuti ada di perusahaan dan mengajukan pensiun.

Berdasarkan hasil pengujian blackbox dan pengujian beta dapat disimpulkan bahwa sistem ini sudah membantu HRD/GA dalam menentukan jumlah kebutuhan dan kriteria pegawai yang dibutuhkan dan dalam melakukan proses penilaian kinerjai pegawai yang sesuai dengan kriteria dan hasil penilaian dapat mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Kata kunci : Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process)*, Cuti Pegawai, Pensiun Pegawai.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Pan pacific Nesia merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) dari Negara Korea Selatan yang mendirikan cabang baru pada tahun 2008 di jalan Pantura Margajaya Kabupaten Subang Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada bidang ex*port garment*, dimana memproduksi celana panjang, celana pendek, baju dan jaket dari *textile.*

Prosedur penerimaan pegawai dibagi menjadi tiga tahapan yaitu proses administrasi, wawancara dan *test skill* untuk masing-masing departemen. Berdasarkan fakta yang diperoleh telah terjadi ketidaksesuaian jumlah kebutuhan pegawai dengan pegawai yang diterima, dimana ketidaksesuaian jumlah tersebut ketika perusahaan sedang membutuhkan tenaga kerja baru untuk mengisi kekosongan departemen hal tersebut telah menyebabkan masalah kekurangan pegawai.

Penilaian absensi dilihat dari jumlah kehadiran pegawai, terkadang ada saja pegawai yang melakukan kecurangan dalam hal tersebut, maka akibatnya jumlah kehadiran pegawai yang menjadi acuan untuk penilaian kinerja sangat diragukan. Saat ini penilaian kinerja pegawai belum berlandaskan penilaian yang mempertimbangkan kriteria-kriteria lain. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik setiap 6 bulan sekali yaitu pada bulan Juni dan bulan Desember, penilaian dilakukan untuk memberikan *reward* kepada pegawai setiap tahunnya. Karena kriteria-kriteria tersebut belum diterapkan pada penilaian kinerja pegawai maka akibatnya proses yang terjadi nantinya bisa menghambat pada penilaian kinerja. Hasil dari penilaian kinerja sendiri adalah evaluasi kinerja dan pemberian bonus, seperti bonus gaji dan promosi, pelatihan, serta pelatihan dalam pengawasan.

Cuti pegawai dibagi menjadi sembilan macam yaitu cuti tahunan, cuti pekerja menikah, cuti anak pekerja menikah, cuti anak pekerja khitanan, cuti istri pekerja melahirkan/keguguran, cuti keluarga ada yang meninggal, cuti anggota keluarga dalam

satu rumah meninggal, cuti pekerja melahirkan dan cuti pekerja keguguran. Untuk proses keputusan ini yang bertanggung jawab yaitu HRD/GA dan dibantu oleh pihak HRD, masalah yang terjadi pada proses ini adalah proses pengambilan cuti yang masih belum teratur sesuai aturan pada perusahaan. Hal ini dilihat dari pegawai-pegawai yang mengambil cuti tahunan lebih dari batas aturan.

Prosedur pensiun pegawai pada perusahaan ini tidak ada kendala dikarenakan proses pensiun yang ada diperusahaan belum terlaksanakan meskipun sudah ada prosedur, karena dari faktor pegawai-pegawai yang banyak mengundurkan diri sebelum pensiun yang mengakibatkan belum ada pegawai yang pensiun, namun prosedur pensiun yang ada diperusahaan akan dilakukan sebagai prosedur usulan untuk perusahaan guna membantu untuk HRD/GA dalam pengambilan pensiun pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yang ada, yaitu membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pan Pacific Nesia Kab. Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Pan Pacific Nesia. Dengan tujuan untuk sebagai berikut :

a. Membantu HRD/GA dalam melakukan perekrutan calon pegawai baru yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
b. Membantu HRD/GA dalam menentukan penilaian kinerja pegawai.
c. Membantu HRD/GA dalam proses pengambilan cuti pegawai.
d. Membantu HRD/GA dalam proses pengambilan pensiun.

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu luas dan berfokus hanya pada permasalahan yang ada maka batasan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

a. Data yang dipakai yaitu data pegawai Bulan Mei 2017.
b. Model penelitian yang digunakan POAC.
c. Metode yang digunakan untuk proses evaluasi penilaian kinerja pegawai menggunakan metode AHP.
d. Sistem tidak menangani data yang berhubungan dengan keuangan, dikarenakan data keuangan sangat dirahasiakan.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Berikut akan dibahas mengenai teori yang menjad sumber kajian dari sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

2.1.1 Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen, konsep SIM selalu berkembang seiring berkembangan teknik dan teknologi komputer, Komputer dai waktu ke waktu selalu dapat diintegrasikan dengan berbagai ilmu pengetahuan yang lain, yang semula hanya dipergunakan pada hal-hal yang bersifat sains, saat ini berbagai hal non sains memanfaatkan teknologi komputer untuk membantu menyimpulkan, memprediksi dan meramalkan berbagai kecendrungan-kecendrungan sosial. Tetapi konsep dasar sistem informasi manajemen tidak bergeser secara fundamental. Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan sumber daya informasi yang saling berinteraksi dan dipergunakan membantu mengambil kebijakan operasional dan Managerial dalam organisasi. Sistem informasi manajemen, kumpulan sumber daya dalam organisasi yang bertanggung jawab mengolah data menjadi informasi yang digunakan pada tingkat manajemen. (Cushing, 1974).

2.2.2 Fungsi Manajemen POAC

Fungsi manajemen dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, menetapkan aturan-aturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan yang harus dituruti, serta menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan akan diperoleh dari rangkaian tindakan yang akan dilakukan. Analisa fungsi manajemen ini menggunakan metode manajemen menurut George R. Terry (Terry, 1997; 171) yaitu *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling* (POAC). Menurut *The Contemporary Bussiness Dictionary*, manajemen mempunyai dua makna, yaitu pertama, proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan perusahaan untuk mencapai sasaran tertentu. Kedua, para pemimpin perusahaan.

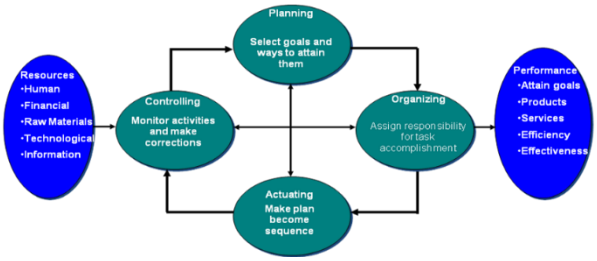
Pada hakikatnya manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu rangkaian tidakan sistematik untuk mengendalikandan memanfaatkan segala factor sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maka ada dua unsur utama yang terdapat dalam pengertian manajemen, yaitu unsur pengendalian dan unsur pemanfaatan sumber daya.(Terry, 1997; 171) berikut penjelasan dari fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning)*
   Fungsi ini mengidentifikasikan bahwa dalam pengelolaan perlu ada perencanaan yang cermat untuk mencapai target yang ditentukan, baik untuk jangka panjang maupun pendek yang pembuatan program-program kegiatan serta sarana-sarana yang diperlukan untuk keterkaitannya dengan pihak ketiga. Selain program-program tersebut juga perencanaan dalam pemasaran, keuangan, sumber daya manusia atau rekrutmen dalam menghadapi persaingan-persaingan.

b. Pengorganisasian *(Organizing)*
Fungsi ini memfokuskan pada cara agar target-target yang dirancang dapat dilaksanakan, yaitu dengan menggunakan wadah/ perangkat organisasi.

c. Pelaksanaan (*Actuating)*
Suatu gagasan atau konsep, meskipun telah tersedia wadah yang berupa organisasi dengan uraian-uraian tugas dan hirarkinya belum akan berjalan aktif tanpa dicetuskan/mengenai pelaksanaan dari tugas-tugas dalam organisasi tersebut (Terry, 1977; 371), menyebutkan *actuating means move to action.* Karena itu untuk menggerakkan agar organisasi tersebut bisa berjalan dengan baik diperlukan pedoman-pedoman, instruksi-instruksi, ketetapan-ketetapan. Hal-hal tersebut harus dijabarkan dalam organisasi, yang mengatur ketetapan-ketetapan, instruksi-instruksi, pedoman-pedoman menjadi kewajiban lapisan-lapisan hirarki dari atas sampai ketingkat pelaksana di lapangan / bawah.

c. Pengawasan *(Controling)*
Untuk meyakinkan para pemilik perusahaan maka rapat anggota perlu membentuk suatu badan diluar pengurus yang bertugas memantau atau meneliti tentang pelaksanaan kebijakan yang ditugaskan kepada pengurus. Badan tersebut adalah pengawas. Prinsip *controling* ini harus dijabarkan dalam organisasi tersebut. Selain *controling* tersebut dilakukan oleh pengawas, pengurus wajib menciptakan suatu sistem pengendali atau biasa disebut "*build in control*" (Terry, 1977; 481).



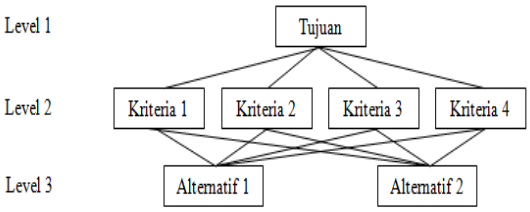
Gambar 1. Model POAC

2.2.3 *Metode Analytical Hierarchy Process*

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika. Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengann efektif atas persoalan yang kompleks dengann menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengann memecaKMan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. dalam menyelesaikan persoalan dengan Metode AHP, ada beberapa prinsip dasar yang harus dipahami (Mulyono, 2004:335-337) :

1. Decomposition

Prinsip ini merupakan pemecahan persoalan-persoalan yang utuh menjadi unsur-unsurnya ke bentuk hirarki proses pengambilan keputusan dimana setiap unsur atau elemen saling berhubungan. Jika ingin mendapatkan hasil yang akurat, pemecahan dilakukan terhadap unsur-unsurnya sampai tidak mungkin dilakukan pemecahan yang lebih lanjut sehingga didapatkan beberapa tingkatan dari persoalan yang ada. Struktur hirarki keputusan tersebut dapat dikatakan complete dan incomplete. Suatu hirarki disebut complete bila semua elemen pada suatu tingkat berhubungan dengan semua elemen pada tingkat berikutnya, sementara hirarki keputusan incomplete adalah kebalikan dari complete. Bentuk struktur dekomposisi yakni :
Tingkat pertama : Tujuan keputusan (goal)
Tingkat kedua : Kriteria-kriteria
Tingkat ketiga : Alternatif-alternatif



Gambar 2. Hierarki AHP

2. Comparative judgement

Prinsip ini memberikan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkat yang di atasnya. Penilaian ini merupakan inti dari penggunaan metode AHP. Penilaian ini dapat disajikan dalam bentuk matriks yang disebut matriks pairwise comparison yaitu matriks perbandingan berpasangan yang memuat tingkat preferensi beberapa alternatif untuk kriteria. Skala preferensi dengan skala 1 menunjukan tingkat paling rendah sampai dengan skala 9 tingkatan paling tinggi. Untuk skala perbandingan berpasangan disajikan dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 1. Skala Nilai Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
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	Sudut elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika aktivitas i mendapat satu angka dibandingkan dengan aktivitas j, maka i memiliki nilai kebalikannya dibandingkan dengan i

3. Synthesis of Priority

Pada prinsip ini menyajikan matriks pairwise comparison yang kemudian dicari eigen vektornya untuk mendapatkan local priority. Karena matriks pairwise comparison terdapat pada setiap tingkat, maka untuk mendapatkan global priortydapat dilakukan sintesa diantara local priority.

Kriteria dan alternatif akan dilakukan matriks perbandingan berpasangan. Dari setiap matriks *pairwise comparison* kemudian dicari *vector eigen* untuk mendapatkan *local priority*. Karena matriks *pairwaise comparison* terdapat pada setiap tingkat, maka untuk mendapatkan *global priority* harus dilakukan sintesa di setiap *local priority*.

4. Logical Consistency

Konsistensi memiliki dua makna. Pertama adalah bahwa objek-objek yang serupa dapat dikelompokan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Makna yang kedua adalah menyangkut tingkat hubungan antar objek-objek yang didasarkan pada kriteria tertentu. Tahapan ini merupakan karakteristik penting AHP. Hal ini dicapai dengan menagresikan seluruh *eigen vektor* yang diperoleh dari berbagai tingkatan hirarki dan selanjutnya diperoleh *vektor composite* tertimbang yang menghasilkan urutan pengambilan keputusan. Berikut adalah langkah untuk menghitung rasio konsistensi :

- Menghitung nilai λ dengan cara mengkalikan nilai matriks perbandingan dengan hasil dari *Local Priority* dibagi rata-rata perbaris.
- Menghitung nilai λ ***maks*** dengan rumus λ ***maks*** $= \Sigma(\lambda) / n$ **(2.1)**
- Menghitung nilai ***CI*** dengan rumus $CI = (\lambda \text{ maks-n})/(n-1)$ **(2.2)**
- Menghitung ***CR*** dengan rumus $CR = CI / RI$ **(2.3)**

Tabel 2. Nilai Random Indeks

N	1	2	3	4	5	6	7
IR	0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32

N	8	9	10	11	12	13	14
IR	1.41	1.45	1.49	1.51	1.48	1.56	1.57

2.3 Analisis Masalah

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Morlan selaku HRD/GA di PT. Pan Pacific Nesia menyatakan bahwa saat ini perusahaan memiliki kendala sebagai berikut :

a. Proses perekrutan pegawai terjadi ketidaksesuian antara jumlah kebutuhan pegawai dengan ketidaksesuaian kriteria.
b. Proses penilaian kinerja masih berlandaskan absensi manual.
c. Pengambilan cuti yang masih belum sesuai aturan perusahaan.
d. Prosedur sebagai prosedur usulan.

2.4 Analisis Model POAC Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Pan Pacific Nesia

Model POAC digunakan untuk memberikan gambaran tentang proses yang ada dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia di PT. Pan Pacific Nesia.

2.4.1 Analisis Monitoring Jumlah dan Kriteria Pegawai Berdasarkan Kekosongan Departemen

Analisis untuk menentukan jumlah dan kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan yang dilakukan oleh HRD. Tahapan perencanaan jumlah dan kriteria kebutuhan pegawai menggunakan siklus POAC.

a. *Planning* (Perencanaan)
   Merencanakan berapa jumlah kekosongan tiap departemen yang terjadi diperusahaan. Melakukan perencanaan jumlah dan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan kekosongan dan kebutuhan tenaga kerja.

Tabel 3. Monitoring Jumlah Departemen

Departemen	Kap	Jumlah	Status
PATTERN	11	11	Terpenuhi
SAMPLE	15	15	Terpenuhi
WAREHOUSE	24	24	Terpenuhi
CUTTING	126	126	Terpenuhi
SEWING	2075	2074	Kosong
FINISHING	120	120	Terpenuhi
PACKING	80	80	Terpenuhi
QC. SEWING	109	109	Terpenuhi
QC FINISHING	64	64	Terpenuhi
QA	44	44	Terpenuhi
LAYOUT	12	12	Terpenuhi
MEKANIK	32	32	Terpenuhi
KBS	14	14	Terpenuhi
OFFICE PRODUKSI	21	21	Terpenuhi
OFFICE	48	48	Terpenuhi
DRIVER	6	6	Terpenuhi

SECURITY	28	28	Terpenuhi
KOREAN	7	7	Terpenuhi

Tabel 4. Syarat Staf *Sewing*

Jabatan	Syarat Jabatan
Staf Sewing	1. Wanita minimal 18 tahun
	2. Pendidikan minimal SMA
	3. Mempunyai *skill* menjahit

b. *Organizing* (Pengorganisasian)
Mengorganisir dari tahap perencanaan dan meminta persetujuan untuk membuka lowongan pekerjaan.
c. *Actuating* (Pelaksanaan)
Tahapan pelaksanaan, dimana HRD akan membuka lowongan pekerjaan baru dan pembuatan iklan dengan menginformasikan kepada masyarakat melalui lisan ataupun tulisan untuk departemen *Sewing*, dengan menetukan jumlah dan kriteria untuk lowongan pekerjaan tersebut.
d. *Controlling* (Pengawasan)
Tahapan *Controlling* adalah tahapan mengontrol atau melakukan pengawasan terhadap proses yang telah dilakukan pada tahap *Palnning, Orgaanizing dan Actuating.*

2.4.2 Analisis Perekrutan dan Seleksi Pegawai

Perekrutan dan seleksi pegawai dilakukan oleh HRD berdasarkan hasil perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang telah dibuat.

a. *Planning* (Perencanaan)
Tahap perencanaan yaitu melakukan syarat-syarat kriteria pegawai yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan, menentukan bobot nilai dari kriteria pegawai dan menentuka jumlah tenaga kerja.
b. *Organizing* (Pengorganisiran)
Mengorganisir perencanaan kriteria pegawai apakah sudah sesuai dengan kekosongan jabatan atau tidak.
c. *Actuating* (Pelaksanaan)
Contoh kasus ini, ada 3 orang calon pegawai yang melamar pekerjaan untuk ditempatkan pada departemen *Sewing* yang sedang mengalami kekosongan sebanyak 1 orang pegawai.

Tabel 5. Pemeriksaan Data Calon Pegawai

Nama	Pen	Umur	*Skill*	Peng	Ket
Sri Bilqis	SMA	22 th	Jahit	1	Sesuai
Euis H	SMA	19 th	Jahit	2	Sesuai
Iin N	SMA	20 th	Jahit	1	Sesuai

Tabel 6. Penilaian Pegawai Tahap Wawancara (1)

CP	Inisial	Penilaian	Nilai
Sri B	K1	Memuaskan	2
	K2	SMA/SMK/D1	1
	K3	1 - 3 tahun	3
	K4	Bersedia Bekerjasama	1
	K5	Kurang Sopan	1
	K6	Baik, Siap Untuk Kerjasama	3
	K7	Sedik Bagus	1
	K8	Jelas, kecenderungan untuk rutinitas	1

Tabel 7. Jumlah Penilaian Pegawai Baru *Sewing* Tahap Wawancara

CP	Inisial Kriteria								Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	
Sri B	2	1	3	1	1	3	1	1	13
Euis	1	1	3	1	2	1	2	3	14
Iin N	2	1	3	2	1	2	1	2	14

d. *Controlling* (Pengawasan)
Tahapan *Controlling* adalah tahapan pemeriksaan hasil penyeleksian apakah diantara altrenatif calon pegawai akan menjadi pilihan terbaik untuk dipilih dan diterima oleh perusahaan.

Tabel 8. Jumlah Perangkingan

CP	Total Nilai	Peringkat
Sri Bilqis	13	III
Euis H	14	II
Iin N	14	I

2.4.3 Analisis Pengangkatan Pegawai Kontrak Ke Tetap

Pengangkatan pegawai kontrak ke tetap pada PT. Pan Pacific Nesia dilakukan berdasarkan lama kontrak kerja pegawai yang sudah melewati kontrak II selama 1 tahun masa kerja.

a. *Planning* (Perencanaan)
Merencanakan lama kerja pegawai kontrak. Sistem kontrak I dilakukan dengan rentang waktu yaitu 6 bulan, sedangkan kontrak II memiliki rentang waktu yaitu 1 tahun.
b. *Organizing* (Pengorganisiran)
Mengorganisir perencanaan lama kerja pegawai kontrak yang dilakukan oleh HRD.
c. *Actuating* (Pelaksanaan)
Melakukan proses pengangkatan pegawai kontrak ke tetap, dan melakukan penandatanganan habis kontrak.
d. *Controlling* (Pengawasan)
Mengontrol atau mengawasi proses pengangkatan kinerja pegawai kontrak ke tetap.

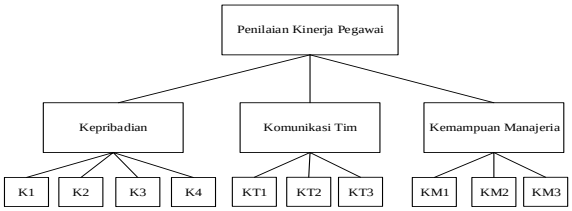
2.4.4 Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan AHP

Tahapan penilaian kinerja yang perhitungannya menggunakan metode AHP dan menggunakan siklus POAC seperti di bawah ini.

a. *Planning* (Perencanaan)
   Pihak HRD merencanakan kriteria-kriteria beserta bobotnya, sistem pemberian nilai dan periode untuk melakukan penilaian kinerja pegawai.

Tabel 9. Kriteria dan Subkriteria Penilaian Kinerja

Kriteria	Subkriteria	Kode
Kepribadian	Kejujuran	K1
	Kedisiplinan dan Loyalitas	K2
	Penampilan	K3
	Absensi	K4
Komunikasi Tim	Kerjasama Tim	KT1
	Komunikasi Tim	KT2
	Sikap Kerja Tim	KT3
Kemampuan Manajerial	Kemampuan Memimpin	KM1
	Pengambilan Keputusan	KM2
	Kemampuan Komunikasi	KM3



Gambar 3. Hirarki Kriteria Penilaian

Tabel 10. Matriks Perbandingan Berpasangan

	K1	K2	K3	K4
K1	1/1	3/1	5/1	5/1
K2	1/3	1/1	5/1	3/1
K3	1/5	1/5	1/1	3/1
K4	1/5	1/3	1/3	1/1

Tabel 11. Hasil Matriks Jumlah Setiap Baris

	K1	K2	K3	K4	∑Baris
K1	0.53	1.59	2.65	2.65	7.42
K2	0.09	0.28	1.4	0.84	2.61
K3	0.03	0.03	0.13	0.39	0.58
K4	0.02	0.03	0.03	0.08	0.16

Tabel 12. Perhitungan Rasio Konsistensi

	∑ Baris	Prioritas	Hasil = B∑ Baris+ ∑ Prioritas
K1	7.42	0.53	7.95
K2	2.61	0.28	2.89
K3	0.58	0.13	0.71
K4	0.16	0.08	0.24
Jumlah			11.79

b. *Organizing* (Pengorganisiran)
   Mengorganisir perencanaan kriteria dan sub kriteria dnegan masing-maisng prioritasnya.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)
   Melakukan atau melaksanakan penilaian kinerja sesuai dnegan *planning* dan *organizing* yang telah dibuat.

Tabel 13. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

Kriteria	A	B	C	D
Kepribadian				
K1	472.5	540	472.5	472.5
K2	220	192.5	192.5	206.2
K3	18.9	18.9	18.9	18.9
K4	44.1	44.1	50.4	50.4
Komunikasi Tim				
KT1	19.6	21	22.4	22.4
KT2	504	504	504	441
KT3	111.2	111.2	111.2	97.3
Kemampuan Manajerial				
KM1	22.4	22.4	22.4	22.4
KM2	504	472.5	504	504
KM3	104.2	111.2	111.2	111.2
Nilai Akhir	2020.9	2037.8	2009.5	1946.3

d. *Controlling* (Pengawasan)
   Mengontrol atau mengawasi penilaian kinerja yang sedang dilaksanakan, mengevaluasi hasil penilaian kinerja, membuat perbaikan perencanaan juka diperlukan.

Tabel 14. Hasil Penilaian Kinerja

No	Nama Pegawai	Nilai Akhir	Peringkat
1	Iin Nurrohmah	2020.9	II
2	Rahmat Kartolo	2037.8	I
3	Susi Susilawati	2009.5	III
4	Devi Sri Suranti	1946.3	IV

2.4.5 Analisis Pengajuan Cuti Pegawai

Tahap pengajuan cuti bisa dianalisis menggunakan siklus POAC, seperti dibawah ini.

a. *Planning* (Pelaksanaan)
   Menentukan jenis-jenis cuti, waktu cuti, dan persyaratan cuti dan persyaratan cuti.
b. *Organizing* (Pengorganisiran)
   Mengorganisir perencanaan jenis cuti, sudah sesuai dengan aturan dasar atau belum.
c. *Actuating* (Pelaksanaan)
   Melakukan pelaksanaan *Planning* dan *Organizing* ketika ada pegawai yang mengajukan cuti.
d. *Contrrolling* (Pengawasan)
   Mengevaluasi hasil dari pengendalian cuti dan mengontrol seluruh kegiatan agar tidak ada yang menyimpang.

2.4.6 Analisis Pengajuan Pensiun Pegawai

Tahapan pengajuan pensiun pegawai dapat dianalisis menggunakan siklus POAC seperti dibawah ini.

a. *Planning* (Perencanaan)
   Merencanakan kriteria pengajuan pensiun pegawai.
b. *Organizing* (Pengorganisiran)
   Mengatur kriteria pengajuan pensiunyang sudah dilakukan ditahap *Planning.*
c. *Actuating* (Pelaksanaan)
   Melakukan pelaksanaan *Planning* dan *Organizing* ketika ada pegawai mnegajukan pensiun.
d. *Controlling* (Pengawasan)
   Mengevaluasi haisl dari pengajuan pensiun dan mengontrol seluruh kegiatan agar tidak ada yang menyimpang.

2.5 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

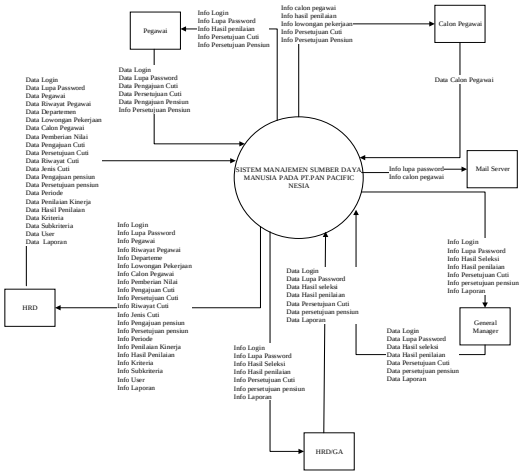
Analisis kebutuhan non-fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem. Spesifikasi ini juga meliputi yang akan dibangun sampai dengan sistem tersebut diimplementasi.

2.6 Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis Kebutuhan Fungsional merupakan analisis yang menjelaskan 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 dalam proses pembuatan perangkat lunak yang akan dibangun.

2.6.1 Diagram Konteks

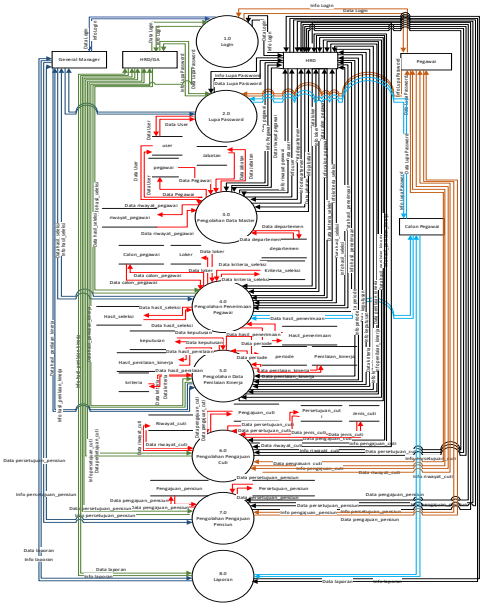
Diagram Konteks adalah Sebuah diagram yang sederhana yang menggambarkan hubungan antara entitas luar, masukan dan keluaran dari sistem. Diagram konteks direpsentasikan dengan lingkaran tunggal yang mewakili keseluruhan sistem.



Gambar 4. diagram konteks

2.6.2 DFD Level 1

DFD Level 1 Sistem Informasi Manajemen di PT. Pan Pacific Nesia bisa dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 5. DFD Level 1

3. PENUTUP

Pada bagian ini, menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi hasil-hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian.

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan terhadap Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pan Pacific Nesia ini sebagai berikut :

a) Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pan Pacific Nesia, sudah cukup membantu HRD/GA dan HRD dalam perekrutan calon pegawai baru yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan dengan melihat kekosongan jabatan.

b) Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pan Pacific Nesia, sudah cukup membantu HRD dalam melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan penilaian kriteria yang sesuai dengan PT. Pan Pacific Nesia.
c) Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pan Pacific Nesia, sudah cukup membantu HRD dalam pengendalian cuti pegawai, menentukan keputusan atau persetujuan cuti pegawai ke HRD/GA dan General Manager.
d) Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pan Pacific Nesia, sudah cukup membantu bagian HRD/GA dan HRD dalam proses pensiun pegawai.

3.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, hal yang diharapkan kedepannya adalah agar Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pan Pacific Nesia ini dapat dikembangkan lebih luas dan mencakup bidang-bidang lain sehingga ada kemungkinan untuk sinkronisasi data, sehingga dapat memudahkan pihak PT. Pan Pacific Nesia dalam mengelola perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. S, Teori Pengambilan Keputusan, Jakarta: Elmabaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia, 1996.

[2] Kristanto, Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasi, Yogyakarta: Gaya Media, 2008.

[3] R. E. R. Z, F. Setyowati dan T. , Sistem Informasi Manajemen Edisi 2, Jakarta: Mitra Wicana, 2013.

[4] E. Budiyanto, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

[5] R. Z dan V. , Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Jakarta: PT Rajagrafindo, 2014.

[6] A. Kadir, Pengenalan Sistem Informasi, Yogyakarta: ANDI, 2003.

[7] E. Turban, Decision Support Systems and Intelligent Systems, Yogyakarta: ANDI, 2005.

[8] Kusrini, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta: Andi, 2007.

[9] Arbie, Manajemen Database dengan MySQL, Yogyakarta: Andi, 2004.

[10] M. R. Arief, Pemograman Web Dinamis Menggunakan Php dan Mysql, Yogyakarta: Andi, 2011.

[11] R. S. Presman, Software Engineering A Practitioners Approach, 2010.

[12] N. Fitriana, A. Hidayat dan S. Anggarini, Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi.