SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI PT. BRC BERKAH INTERNASIONAL KANTOR PUSAT BANDUNG

Dziky Dzulfiqar Elmaala[1], Utami Dewi Widianti[2]

[1,2]Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
E-mail: dziky@yahoo.com[1], utami.dewi.widianti@email.unikom.ac.id[2]

ABSTRAK

PT. BRC Berkah Internasional sering dikenal BRC (Bekam *Ruqyah Center*) klinik pengobatan Islami didirikan 29 juni 2004 penyedia layanan kesehatan alternatif dan beragam produk herbal. Mempunyai Kantor Pusat di Jl. Kautamaan Istri No.199 Kel. Balong Gede Kec. Regol Kota Bandung. BRC memiliki 38 cabang tersebar di seluruh Indonesia.

Pegawai BRC disebut santri karya. Calon santri karya baru harus punya sertifikat pelatihan pendidikan bekam. Program pelatihan pendidikan bekam yang dibuka periodik terjadi ketidaksesuaian jumlah kebutuhan beserta kriteria dibutuhkan. Masalah lainnya laporan penilaian kinerja dilakukan ketika melakukan evaluasi SDM, yang akan dijadikan dasar melakukan proses promosi, mutasi, dan demosi. Dampak pada santri karya kinerja tidak cukup baik bisa memperoleh nilai bagus ataupun sebaliknya. Membantu Manajer Umum menentukan jumlah dari *monitoring* kebutuhan untuk menghindari kekurangan atau kelebihan santri karya, membantu promosi, mutasi, dan demosi dari kriteria yang ada. Manajemen kepegawaian menggunakan *Plan*, *Do*, *Check*, *Act*. Rekrutmen berdasarkan prosedur dan aturan bisnis. Metode *Weighted Product* digunakan untuk rekrutmen yang dilakukan Manajer Umum. Penilaian kinerja menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale* yang digunakan promosi, mutasi dan demosi.

Hasil pengujian fungsional, *User Acceptence Test* dan pengguna akhir penerapan lingkungan perusahaan. Penelitian ini disimpulkan sistem membantu melakukan penerimaan santri karya dan penilaian kinerja.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kepegawaian, Manajemen PDCA, Metode *Weighted Product*, Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale.*

1. PENDAHULUAN

PT. BRC Berkah Internasional atau lebih sering dikenal sebagai klinik BRC (Bekam *Ruqyah Center*) merupakan klinik pengobatan Islami yang didirikan pada tanggal 29 juni 2004 yang bergerak dibidang penyedia layanan kesehatan alternatif dan beragam produk herbal. Dirintis serta dipimpin oleh Bapak Asep Hasan Badri. BRC (Bekam *Ruqyah Center*) mempunyai Kantor Pusat yang terletak di Jl. Kautamaan Istri No.199 Kel. Balong Gede Kec. Regol Kota Bandung. BRC (Bekam *Ruqyah Center*) pada mulanya hadir di pentas sejarah kebangkitan Islam, hadir sebagai jawaban atas miskinnya pengobatan Islam, hadir pula sebagai jawaban dari kondisi umat Islam yang tenggelam dalam pengobatan yang tidak *syar'i*, terjebak syirik banyak menimbulkan *mudharat* dan sebagainya. Pada mulanya BRC (Bekam *Ruqyah Center*) hadir dengan singkatan Bandung *Ruqyah Center*, namun seiring dengan berkembangnya BRC (Bekam *Ruqyah Center*) ke seluruh kota di tanah air, terutama saat itu yang menjadi fokus adalah JABODETABEK dirasa kurang relevan apabila menggunakan nama Bandung *Ruqyah Center*, awal 2008 singkatan awal BRC dari Bandung *Ruqyah Center* berubah menjadi Bekam *Ruqyah Center*. Saat ini BRC (Bekam *Ruqyah Center*) memiliki hingga 38 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Pegawai di PT. BRC Berkah Internasional disebut dengan sebutan santri karya. Santri karya adalah mereka yang di rekrut oleh perusahaan yang telah memenuhi persyaratan penerimaan pegawai sesuai peraturan di PT. BRC Berkah Internasional serta diangkat oleh pihak Manajemen BRC sebagai santri karya dengan status dan golongan tertentu untuk diserahi tugas dan tanggung jawab di PT. BRC Berkah Internasional.

Rekrutmen santri karya baru terjadi apabila setelah dilakukan evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM) ternyata masih terdapat kekurangan dalam jumlah dan kriteria yang dibutuhkan, maka dilakukan proses rekrutmen santri karya baru.

Rekrutmen santri karya di PT. BRC Berkah Internasional dilakukan berdasarkan permintaan penambahan santri karya bagi cabang yang sedang mengalami peningkatan pengunjung, kekosongan atau adanya pembukaan cabang baru di PT. BRC Berkah Internasional. Pada proses rekrutmen santri karya baru, PT. BRC Berkah Internasional akan melakukan rekrutmen calon santri karya baru dari pesantren BRC. Calon santri karya baru yang akan direkrut adalah calon santri karya yang sudah mempunyai sertifikat pelatihan pendidikan bekam, apabila yang belum mempunyai sertifikat pelatihan pendidikan bekam, terlebih dahulu harus mengikuti pelatihan pendidikan pesantren di PT. BRC Berkah Internasional. Pelatihan pendidikan pesantren dibuka secara umum dan dibuka secara periodik dua kali dalam setahun, setelah 1 *syawal* dan setelah musim kelulusan sekolah. Pelatihan pendidikan pesantren dilakukan selama empat bulan, tiga bulan pelatihan pendidikan di kelas, dan satu bulan pelatihan magang di cabang klinik BRC. Setelah mengikuti pelatihan pendidikan pesantren, calon santri karya baru akan diberi sertifikat pelatihan pendidikan bekam dari pihak PT. BRC Berkah Internasional. Sertifikat pelatihan pendidikan bekam ini sebagai syarat yang harus dipenuhi oleh calon santri karya baru untuk bekerja di PT. BRC Berkah Internasional. Setelah mengikuti pelatihan pendidikan pesantren BRC, barulah calon santri karya baru mengikuti program magang kerja selama 2 bulan, dari magang kerja ini calon santri karya akan ditentukan diterima atau tidaknya menjadi santri karya baru di PT. BRC Berkah Internasional. Dari program pelatihan pendidikan pesantren yang dibuka secara periodik terjadi ketidaksesuaian antara jumlah kebutuhan beserta kriteria santri karya baru yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan santri karya baru yang diterima.

Laporan penilaian kinerja santri karya di PT. BRC Berkah Internasional dilakukan apabila akan melakukan proses evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM), yang nantinya akan dijadikan dasar untuk melakukan proses promosi, mutasi, dan demosi. Laporan penilaian kinerja santri karya berlangsung satu tahun sekali, proses penilaiannya hanya dilakukan oleh satu pihak, yang melakukan proses penilaiannya sendiri adalah pihak atasan langsung. Proses promosi, mutasi dan demosi yang hanya berdasarkan laporan yang dilaporkan oleh atasan langsung, berdampak pada santri karya yang sebenarnya memiliki kinerja yang tidak cukup baik bisa memperoleh nilai yang bagus, mendapatkan promosi ataupun sebaliknya santri karya yang mempunyai kinerja cukup baik malah mendapatkan perubahan ke jenjang yang lebih rendah atau demosi.

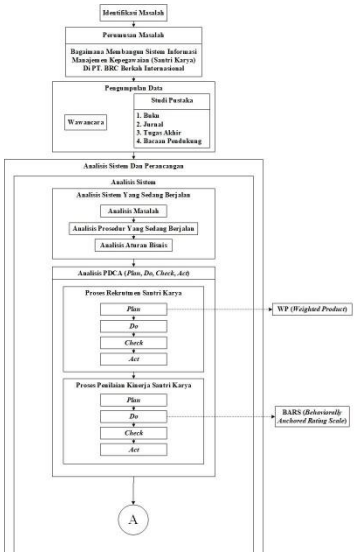
Maka berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen untuk membantu perencanaan rekrutmen santri karya baru dalam menentukan jumlah kebutuhan beserta kriteria santri karya yang dibutuhkan untuk menghindari kekurangan atau kelebihan santri karya sehingga santri karya yang diterima sesuai dengan jumlah dan kriteria yang dibutuhkan dan membantu dalam menentukan keputusan promosi dan demosi pada santri karya di PT. BRC Berkah Internasional Kantor Pusat Bandung.

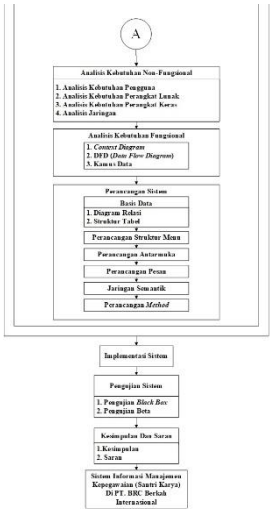
Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Membantu Manajer Umum dalam menentukan jumlah pegawai (Santri Karya) berdasarkan *monitoring* kebutuhan atau kekosongan yang ada, guna menghindari kekurangan atau kelebihan santri karya di cabang klinik.
2. Membantu Manajer Umum dalam mengevaluasi penilaian kinerja yang dapat membantu dalam menentukan promosi, mutasi, dan demosi dari kriteria-kriteria yang ada pada pegawai (Santri Karya).

1.1. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, metodologi penelitian yang digunakan adalah metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih 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. Berikut merupakan alur dalam melakukan penelitian.





Gambar 1 Metodologi Penelitian

2. ISI PENELITIAN

2.1. Sistem Informasi

Peranan sistem informasi dalam suatu organisasi tidak diragukan lagi. Dukungannya dapat membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, yang berarti bahwa suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan mempergunakan sistem informasi. Keberadaan sistem informasi tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi nasabah atau konsumen. Sebagai contoh, berkat sistem informasi para nasabah bank dengan mudah dapat mengambil uang di mesin-mesin ATM, memperoleh informasi saldo tabungan atau melakukan transfer melalui telpon, dan bahkan melakukan pemesanan barang melalui internet[1].

2.2. Sistem Informasi Manajemen

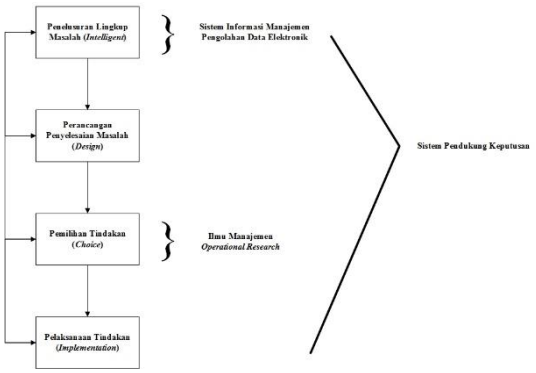
SIM (Sistem Informasi Manajemen) atau MIS (*Management Information System*) adalah sistem informasi yang digunakan untuk menyajikan informasi yang digunakan untuk mendukung operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Biasanya SIM menghasilkan informasi untuk memantau kinerja, memelihara koordinasi, dan menyediakan informasi untuk operasi organisasi. Umumnya SIM mengambil data dari sistem pemrosesan transaksi[1].

SIM seringkali disebut juga sebagai sistem peringatan manajemen (*Management Alerting System*) karena sistem ini memberikan peringatan kepada pemakai (umumnya manajemen) terhadap masalah maupun peluang (Haag, 2000). Istilah yang lain dari SIM adalah sistem pelaporan manajemen atau *management reporting system* (Zwass, 1998)[1].

2.3. Sistem Pengambilan Keputusan

Pengertian pengambilan keputusan dari beberapa definisi pengambilan keputusan yang ditemukan, dapat dirangkum bahwa pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi merupakan hasil suatu proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil keputusan tersebut yang nantinya berupa suatu prosedur digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatannya dapat dilakukan, baik melalui pendekatan yang bersifat individual atau kelompok, sentralisasi atau desentralisasi, partisipasi atau tidak partisipasi, demokratis atau konsensus[5].

Persoalan pengambilan keputusan, pada dasarnya adalah bentuk pemenuhan dari berbagai alternatif tindakan, yang mungkin dipilih, yang prosesnya melalui mekanisme tertentu, dengan harapan akan menghasilkan keputusan yang terbaik. Penyusunan pengambilan keputusan adalah suatu cara untuk mengembangkan hubungan-hubungan logis yang mendasari persoalan pengambilan keputusan ke dalam suatu model matematis, yang mencerminkan hubungan yang terjadi diantara faktor-faktor terkait[5].



Gambar 2 Fase Proses Pengambil Keputusan

2.4. BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)

Salah satu teknik yang dapat disebut sebagai sistem yang *job centered* adalah metode yang disebut BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scale*) ini adalah metode yang dapat dimasukkan kedalam kelompok *Job Centered Approach*. Dalam metode BARS ini fokus penilaian tidak lagi ditujukan pada *traits* atau ciri-ciri kepribadian, tetapi pada baik buruknya pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan. Dengan modifikasi ini diharapkan anggapan bahwa program Penilaian Prestasi Kerja adalah kesempatan bagi para atasan untuk "bermain peran" sebagai ahli ilmu jiwa yang "sok ahli" menilai manusia dapat dihilangkan. Selain itu,

modifikasi ini diharapkan akan menekan tingkat subyektivitas sampai seminimal mungkin[4].

2.5. WP (*Weighted Product*)

Metoda perkalian bobot atau WP ini berbeda dengan metode SAW dalam perlakukan awal terhadap hasil penilaian atribut keputusan. Dalam metode WP tidak diperlukan proses normalisasi karena metode ini mengalikan hasil penilaian setiap atribut. Hasil perkalian tersebut belum bermakna sebelum dibandingkan (dibagi) dengan nilai standar, dalam hal ini *alternative* ideal sering digunakan sebagai nilai standar. Bobot untuk atribut manfaat berfungsi sebagai pangkat positif dalam proses perkalian antar atribut, sementara bobot berfungsi sebagai pangkat *negative* bagi atribut biaya[2].

Langkah dalam menggunakan metode ini adalah sebagai berikut:

1. Mengalikan seluruh atribut bagi sebuah alternatif dengan bobot sebagai pangkat posistif untuk atribut manfaat dan bobot berfungsi sebagai pangkat *negative* pada atribut biaya;
2. Hasil perkalian tersebut dijumlah untuk menghasilkan nilai (V, pada bagian bawah Tabel 2.2) untuk setiap alternatif;
3. Mencari nilai alternatif ideal (V(A*), di bagian bawah Tabel, dengan melakukan langkah yang sama seperti pada langkah 1, hanya saja menggunakan nilai tertinggi untuk setiap atribut manfaat dan nilai terendah untuk setiap atribut biaya (angka yang dicetak tebal pada Tabel 2.2). Hasilnya adalah V(A*) dan ditampilkan di bagian bawah Tabel 2.2[2].

Metode WP menggunakan perkalian untuk menghubungkan *rating* atribut, dimana *rating* setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. Proses ini sama halnya dengan proses normalisasi. Preferensi untuk alternatif A_i diberikan sebagai berikut:

$$S_i = \prod_{j=1}^{n} X_{ij}^{W_j} \; ; \text{dengan i} = 1, 2, \dots, \text{m.}$$

Dimana $\sum W_j = 1$. W_j adalah pangkat bernilai positif untuk atribut keuntungan, dan bernilai negatif untuk atribut biaya.

Preferensi relatif dari setiap alternatif, diberikan sebagai:

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^{n} X_{ij}^{W_j}}{\prod_{j=1}^{n} (X^*_j)^{W_j}} \; ; \text{dengan i} = 1, 2, \dots, \text{m.}$$

Tabel 1 Rating Kecocokan Dari Setiap Alternatif Pada Setiap Kriteria

Alternatif	Kriteria				
	C_1	C_2	C_3	C_4	C_5
A_1	0,75	2000	18	50	500
A_2	0,50	1500	20	40	450
A_3	0,90	2050	35	35	800

Permasalahan yang akan diselesaikan dengan metode WP. Sebelumnya akan dilakukan perbaikan bobot terlebih dahulu. Bobot awal W = (5, 3, 4, 4, 2), akan diperbaiki sehingga total bobot $\sum W_j = 1$, dengan cara $W_j = \frac{W_j}{\sum W_j}$:

$$W_1 = \frac{5}{5+3+4+4+2} = \frac{5}{18} = 0{,}2778$$

$$W_2 = \frac{3}{5+3+4+4+2} = \frac{3}{18} = 0{,}1667$$

$$W_3 = \frac{4}{5+3+4+4+2} = \frac{4}{18} = 0{,}2222$$

$$W_4 = \frac{4}{5+3+4+4+2} = \frac{4}{18} = 0{,}2222$$

$$W_5 = \frac{2}{5+3+4+4+2} = \frac{2}{18} = 0{,}1111$$

Kemudian vektor S dihitung sebagai berikut:

$$S_1 = (0{,}75^{-0{,}2778})(2000^{0{,}1667})(18^{0{,}2222})(50^{0{,}2222})(500^{-0{,}1111}) = 2{,}4187$$

$$S_2 = (0{,}5^{0-0{,}2778})(1500^{0{,}1667})(20^{0{,}2222})(40^{0{,}2222})(450^{-0{,}1111}) = 2{,}4270$$

$$S_3 = (0{,}90^{-0{,}2778})(2050^{0{,}1667})(35^{0{,}2222})(35^{0{,}2222})(800^{-0{,}1111}) = 1{,}7462$$

Nilai vektor V yang akan digunakan untuk perankingan dapat dihitung sebagai berikut:

$$V_1 = \frac{2{,}4187}{2{,}4187 + 2{,}4270 + 1{,}7462} = 0{,}3669$$

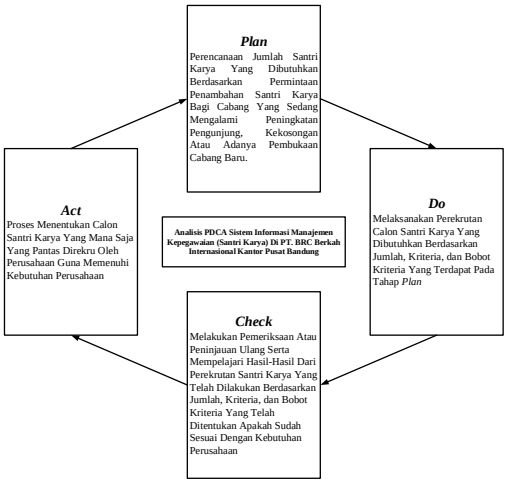
$$V_2 = \frac{2{,}4270}{2{,}4187 + 2{,}4270 + 1{,}7462} = 0{,}3682$$

$$V_3 = \frac{1{,}7462}{2{,}4187 + 2{,}4270 + 1{,}7462} = 0{,}2649$$

Nilai terbesar ada pada V_2 sehingga alternatif A_2 adalah alternatif yang terpilih sebagai alternatif terbaik. Dengan kata lain, Kalasan akan

terpilih sebagai lokasi untuk mendirikan gudang baru[8].

2.6. Analisis Rekrutmen Santri Karya Menggunakan Pendekatan Siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Act*)

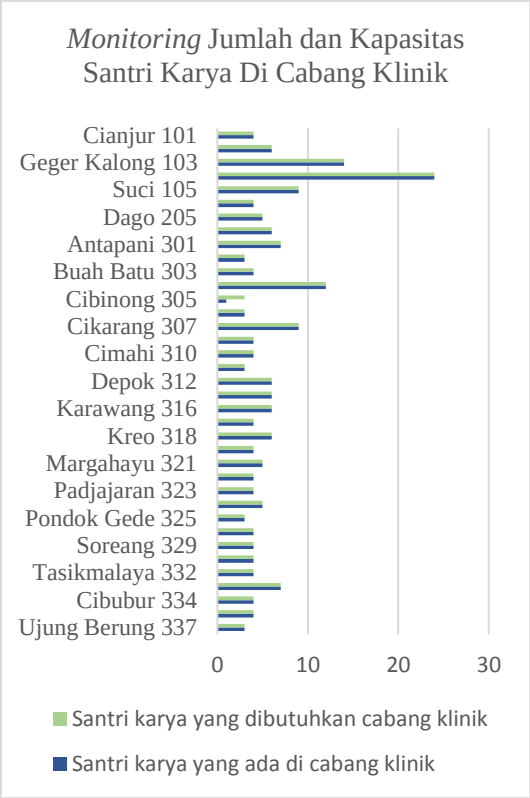


Gambar 2 Analisis Rekrutmen Santri Karya Menggunakan Pendekatan Siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Act*)

Plan

Tahap awal pada rekrutmen santri karya adalah dimana pihak Manajemen PT. BRC Berkah Internasional melalui Manajer Umum akan melakukan perencanaan jumlah, kritera dan bobot kritera untuk calon santri karya baru yang akan di rekrut. Kebutuhan atau kekosongan yang ada di cabang klinik BRC berdasarkan dari laporan Koordinator Operasional kepada Staf Kepegawaian. Sebelum menentukan jumlah kebutuhan, kriteria dan bobot kriteria untuk calon santri karya yang akan di rekrut, terlebih dahulu Manajer Umum akan melakukan evaluasi untuk mengisi kebutuhan atau kekosongan yang ada di cabang klinik dengan cara promosi, demosi, dan mutasi. Jika bisa dilakukan, maka perusahaan akan melakukan promosi, demosi, dan mutasi terlebih dahulu. Apabila sudah dilakukan promosi, demosi, dan mutasi tetapi masih mengalami kebutuhan atau kekosongan di cabang klinik maka Manajer Umum akan menentukan jumlah kebutuhan, kriteria dan bobot kriteria untuk perekrutan calon santri karya baru.

Diasumsikan pada Gambar 3 Manajer Umum telah melakukan evaluasi untuk mengisi kebutuhan atau kekosongan di cabang klinik dengan cara promosi, demosi, dan mutasi.



Gambar 3 *Monitoring* Jumlah Dan Kapasitas Santri Karya Di Cabang Klinik

Berdasarkan *monitoring* jumlah dan kriteria santri karya, telah terjadi kekurangan santri karya di cabang klinik Cibinong sebanyak 2 (dua) santri karya terapis. Langkah selanjutnya adalah Manajer Umum akan menentukan kriteria dan bobot kriteria santri karya yang akan direkrut oleh perusahaan.

Berikut kriteria dan bobot kriteria yang telah ditentukan oleh Manajer Umum ada pada Tabel 3.3, Tabel 3.4, dan Tabel 3.5, proses penyeleksian dibantu dengan menggunakan metode WP (*Weighted Product*).

Tabel 2 Penentuan Syarat Jabatan Santri Karya

Jabatan	Syarat Jabatan
Terapis	1. Pria/Wanita Maksimal Usia 40 Tahun
	2. Pendidikan Min SMA/Sederajat
	3. *Fresh Graduate* Lebih Disukai
Admin Klinik	1. Pria/Wanita Maksimal Usia 40 Tahun
	2. Pendidikan Min SMA/Sederajat
	3. *Fresh Graduate* Lebih Disukai

Jabatan	Syarat Jabatan
	4. Pernah Menggunakan Aplikasi Berbasis *Website*
Kepala Cabang	1. Pria/Wanita Maksimal Usia 40 Tahun
	2. Pendidikan Min D3/S1
	3. *Fresh Graduate* Lebih Disukai
	4. Mempunyai Nilai Hasil Wawancara ≥ 70

Tabel 3 Bobot Bilangan Fuzy

Bilangan *Fuzy*	Bobot Nilai
Sangat Kurang	1
Kurang	2
Cukup	3
Baik	4
Sangat Baik	5

Tabel 4 Kriteria Perekrutan Calon Santri Karya Baru

No.	Kriteria	Inisial
1.	Tingkat Pendidikan	K1
2.	Usia	K2
3.	Jangka Lulus	K3
4.	Nilai Hasil Test Wawancara	K4

Tabel 5 Nilai Kriteria Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan	Bobot Nilai
SMA/Sederajat	1
D1	2
D2	3
D3	4
S1	5

Tabel 6 Nilai Kriteria Usia

Usia	Bobot Nilai
> 37 Tahun s/d ≤ 40 Tahun	1
> 32 Tahun s/d ≤ 37 Tahun	2
> 27 Tahun s/d ≤ 32 Tahun	3
> 22 Tahun s/d ≤ 27 Tahun	4
≥ 17 Tahun s/d ≤ 22 Tahun	5

Tabel 7 Nilai Kriteria Jangka Lulus

Jangka Lulus	Bobot Nilai
> 4 Tahun s/d ≤ 5 Tahun	1
> 3 Tahun s/d ≤ 4 Tahun	2
> 2 Tahun s/d ≤ 3 Tahun	3
> 1 Tahun s/d ≤ 2 Tahun	4
≤ 1 Tahun	5

Do

Tahap ini merupakan penerapan dari semua yang telah direncanakan pada tahap *plan* sebelumnya, pada tahap ini apabila setelah dilakukan penempatan promosi, demosi, dan mutasi tidak dapat memenuhi kebutuhan atau kekosongan yang ada di cabang klinik, maka Manajer Umum akan melakukan proses perekrutan santri karya baru. Berdasarkan Gambar 3.19 setelah Manajer Umum melakukan evaluasi SDM (sumber daya manusia) ternyata perusahaan masih kekurangan dua santri karya terapis, maka akan dilakukan perekrutan santri karya terapis baru dengan data dan kriteria calon santri karya terapis baru pada Tabel 8.

Tabel 8 Data Dan Kriteria Calon Santri Karya

Calon Santri Karya Baru	Kriteria		
	Tingkat Pendidikan	Usia	Jangka Lulus
Arya Sentosa	SMA	18 Tahun	3 Bulan
Rahmat Wiguna	S1	23 Tahun	5 Bulan
Dadang Sahrozi	SMA	22 Tahun	2 Tahun 1 Bulan

Tabel 9 Data Dan Kriteria Calon Santri Karya Baru Yang Telah Dinormalisasi

Calon Santri Karya Baru	Kriteria			
	Tingkat Pendidikan	Usia	Jangka Lulus	Nilai Test Wawancara
Arya Sentosa	1	5	5	70
Rahmat Wiguna	5	4	5	85
Dadang Sahrozi	1	5	3	80

Setelah memperoleh data nilai calon santri karya, langkah-langkah dari proses perekrutan calon santri karya baru menggunakan metode WP (*Weighted Product*) adalah sebagai berikut:

a. Tentukan bobot awal dari setiap kriteria yang telah ditentukan, bobot awal ini nilainya dapat berubah-ubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk perekrutan calon santri karya baru. Manajer Umum menentukan bobot awal untuk masing-masing kriteria yaitu untuk kriteria tingkat pendidikan adalah 5, bobot usia adalah 4, bobot jangka lulus adalah 4, dan bobot hasil test wawancara

adalah 3. Adapun dari setiap kriteria memberikan bobot referensi sebagai berikut:

W = (5, 4, 4, 3). Jumlah = 16

b. Kemudian dilakukan perbaikan bobot dengan cara menggunakan rumus:

$Wj = \frac{Wj}{\sum Wj}$, sehingga memperoleh $\sum Wj = 1$

Cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

$$W1 = \frac{5}{5+4+4+3} = \frac{5}{16} = 0{,}3125$$

$$W2 = \frac{4}{5+4+4+3} = \frac{4}{16} = 0{,}25$$

$$W3 = \frac{4}{5+4+4+3} = \frac{4}{16} = 0{,}25$$

$$W4 = \frac{3}{5+4+4+3} = \frac{3}{16} = 0{,}1875$$

Sehingga diperoleh:

$\sum W = 0{,}3125 + 0{,}25 + 0{,}25 + 0{,}1875 = 1$

c. Kemudian langkan selanjutnya adalah menentukan nilai vektor S

$$s_i = \prod_{j=1}^{n} X_{ij}^{\ w_j}$$

Sederhanakan adalah seperti:

$$Si = K1^{W1} + K2^{W2} + K3^{W3} + K4^{W4}$$

Cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

$S1 = 1^{0{,}3125} * 5^{0{,}25} * 5^{0{,}25} * 70^{0{,}1875}$
= 1 * 1,4953 * 1,4953 * 2,2180 = 4,9592

$S2 = 5^{0{,}3125} * 4^{0{,}25} * 5^{0{,}25} * 85^{0{,}1875}$
= 1,6535 * 1,4142 * 1,4953 * 2,3002 = 8,0428

$S3 = 1^{0{,}3125} * 5^{0{,}25} * 3^{0{,}25} * 80^{0{,}1875}$
= 1 * 1,4953 * 1,3161 * 2,2742 = 4,4755

Dari perhitungan sebelumnya maka diperoleh nilai untuk vektor S adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Nilai Vektor S

Calon Santri Karya Baru	Nilai Vektor S
Arya Sentosa	4,9592
Rahmat Wiguna	8,0428
Dadang Sahrozi	4,4755

d. Kemudian akan menentukan nilai vector V yang digunakan untuk perhitungan alternative pilihan dengan cara menggunakan rumus:

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^{n} X_{ij}^{\ w_j}}{\prod_{j=1}^{n} (X_{ij}^{\ *})\, w_j}$$

Sederhananya:

$$V1 = \frac{Si}{S1 + S2 + \cdots Sn}$$

Cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

$$V1 = \frac{4{,}9592}{4{,}9592 + 8{,}0428 + 4{,}4755} = \frac{4{,}9592}{17{,}4775} = 0{,}2837$$

$$V2 = \frac{8{,}0428}{4{,}9592 + 8{,}0428 + 4{,}4755} = \frac{8{,}0428}{17{,}4775} = 0{,}4601$$

$$V3 = \frac{4{,}4755}{4{,}9592 + 8{,}0428 + 4{,}4755} = \frac{4{,}4755}{17{,}4775} = 0{,}2560$$

Dari perhitungan sebelumnya maka diperoleh nilai-nilai untuk vector V adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Nilai Vektor V

Calon Pegawai	Nilai Vektor V
Arya Sentosa	0,2837
Rahmat Wiguna	0,4601
Dadang Sahrozi	0,2560

Check

Tahap ini merupakan tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan ditahap *do*. Pada tahap ini akan dilakukan evaluasi terhadap hasil dari proses penempatan dan perekrutan calon santri karya terapis baru yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu dengan cara melakukan perbandingan apakah proses penempatan santri karya yang telah dilakukan sudah tepat, dan dilakukan evaluasi hasil dari perekrutan calon santri karya terapis baru, apakah hasil perekrutan yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan atau kekosongan yang ada di cabang klinik.

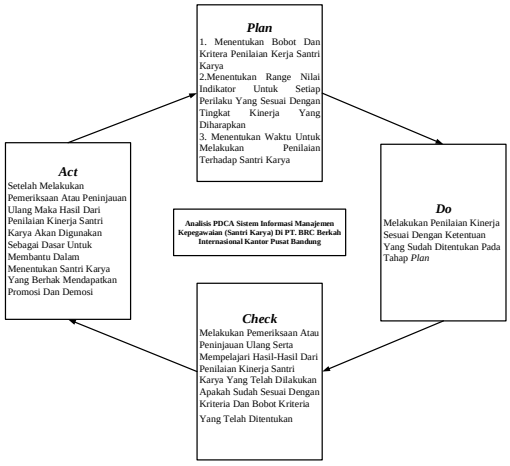
Tabel 12 Ranking Perekrutan Calon Santri Karya Baru

Alternatif	Calon Santri Karya Baru	Nilai	Ranking
V2	Rahmat Wiguna	0,4601	I
V1	Arya Sentosa	0,2837	II
V3	Dadang Sahrozi	0,2560	III

Act

Tahap ini merupakan tahap yang akan ditentukan Manajer Umum, dari hasil-hasil yang telah didapatkan pada tahap *check* sebelumnya apakah sudah sesuai dengan perencanaan awal dari penempatan sampai rekrutmen calon santri karya terapis baru. Berdasarkan Tabel 13, maka diperoleh diantara pilihan alternatif calon santri karya terapis baru V1, V2, dan V3 dengan nilai terbesar adalah V2, kedua adalah V1, dan yang terakhir adalah V3. Maka V2 = "Rahmat Wiguna", dan V1 = "Arya Sentosa" akan terpilih menjadi alternatif pilihan terbaik untuk dipilih oleh perusahaan untuk mengisi kebutuhan atau kekosongan yang ada di cabang klinik.

2.7. Analisis Penilaian Kinerja Menggunakan Pendekatan Siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Act*)



Gambar 4 Analisis Penilaian Kinerja Menggunakan Pendekatan Siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Act*)

Plan

Pada tahap ini, sebelum penilaian kinerja dilakukan pihak Manajemen PT. BRC Berkah Internasional terlebih dahulu menentukan bobot dan kriteria penilaian. Penilaian kinerja santri karya dilakukan satu bulan sekali dan dilakukan oleh pihak atasan langsung. Pada tahap ini akan dilakukan penentuan range nilai dan indikator untuk setiap perilaku yang sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam penilaian kinerja dibantu dengan menggunakan metode BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*). Dengan metode BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*) ini mendeskripsikan prilaku yang mengurangi bias yang terjadi dalam penilaian kinerja pada santri karya. Berikut kriteria-kriteria, bobot, *range* dan indicator nilai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Do

Setelah menentukan bobot, kriteria, periode dan waktu penilaian sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan maka tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian kinerja.

Check

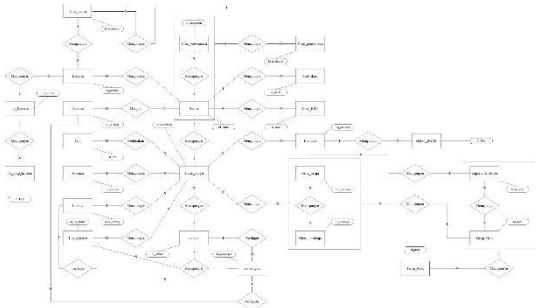
Tahap ini merupakan tahap pemeriksaan keseluruhan apakah hasil penilaian kinerja yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan cara memeriksa hasil penilaian keseluruhan kinerja dari masing-masing santri karya.

Setelah mendapatkan hasil penilaian keseluruhan dari masing-masing santri karya maka Manajer Umun akan melakukan pemeriksaan laporan penilaian kinerja santri karya yang akan dijadikan acuan untuk membantu memberikan keputusan untuk promosi, mutasi dan demosi.

Act

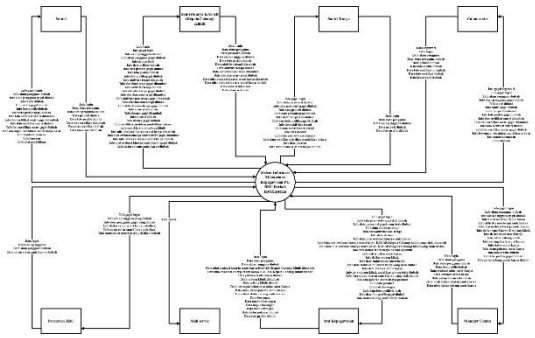
Tahap ini merupakan tahap mengevaluasi laporan kinerja santri karya. Selanjutnya hasil evaluasi ini akan digunakan sebagai dasar acuan dalam perencanaan dan penempatan selanjutnya, serta acuan untuk menentukan promosi, demosi, dan mutasi.

2.8. Analisis Basis Data



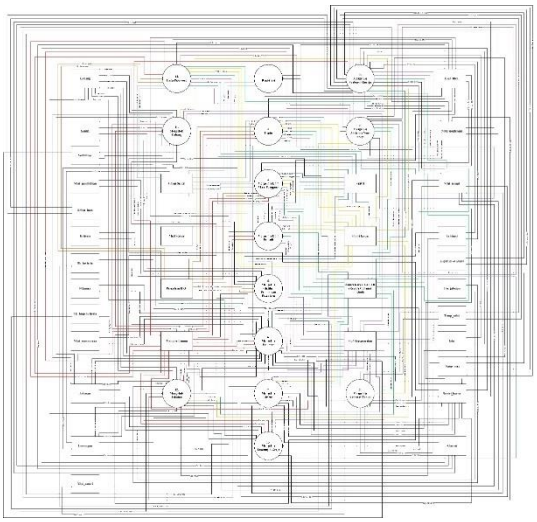
Gambar 5 ERD (*Entity Relationship Diagram*)

2.9. Diagram Konteks



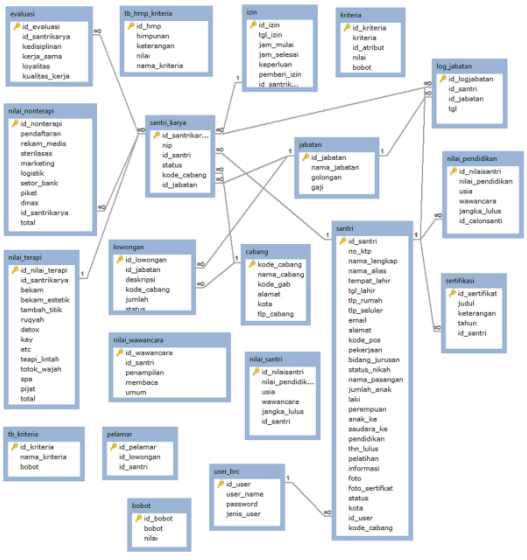
Gambar 6 Diagram Konteks

2.10. DFD (*Data Flow Diagram*)



Gambar 7 DFD (*Data Flow Diagram*) *Level* 1

2.11. Tabel Relasi

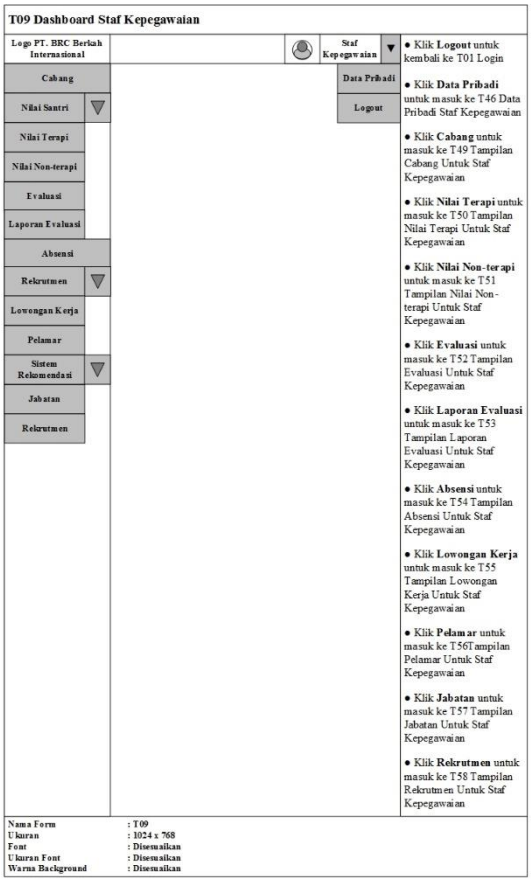


Gambar 8 Tabel Relasi

2.12. Perancangan Antarmuka

Perancangan antarmuka merupakan gambaran tampilan antarmuka yang akan digunakan pengguna untuk berinteraksi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. BRC Berkah Internasional kantor pusat Bandung.

Untuk perancangan antarmuka manajer umum dapat dilihat pada gambar 9.



Gambar 9 Antarmuka Manajer Umum

2.13. Kesimpulan Pengujian *Black Box*

Berdasarkan hasil pengujian dengan kasus sample uji yang telah dilakukan, didapat kesimpulan bahwa proses-proses pada sistem sudah benar. Penyaringan kesalahan proses dalam bentuk user interface sudah cukup maksimal. Fungsional sistem sudah dapat menghasilkan output yang diharapkan.

2.14. Kesimpulan Pengujian UAT (*User Acceptance Test*)

Berdasarkan hasil pengujian UAT (*User Acceptance Test*) yang telah dilakukan terhadap sistem informasi manajemen kepegawaian (santri karya) di PT. BRC Berkah Internasional kantor pusat Bandung, dapat disimpulkan bahwa sistem sudah dapat dilanjutkan ke tahap pengujian penerimaan pengguna akhir, apabila terdapat

kondisi diterima dengan catatan maka sistem terlebih dahulu diperbaiki sesuai dengan catatan yang diberikan pengguna sebelum masuk ke tahap penerimaan pengguna akhir.

3. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen kepegawaian ini sudah dapat membantu Manajer Umum dalam menentukan jumlah pegawai (santri karya) yang berdasarkan pada *monitoring* kebutuhan atau kekosongan yang ada di cabang klinik.
2. Sistem informasi manajemen kepegawaian ini sudah dapat membantu Manajer Umum dalam mengevaluasi penilaian kinerja yang dapat membantu dalam menentukan promosi, mutasi dan demosi dari kriteria-kriteria yang ada pada pegawai (santri karya).

3.2 Saran

Berdasarkan seluruh proses dalam membangun sistem informasi manajemen kepegawaian (santri karya) ini, berikut beberapa saran yang diberikan dalam pengembangan sistem lebih lanjut adalah memperbaiki dan mengembangkan sistem lebih luas lagi untuk kebutuhan pihak yang berkepentingan dalam manajemen perusahaan dari yang paling atas hingga operasional guna menghasilkan hasil yang lebih bagus untuk perusahaan PT.BRC Berkah Internasional.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Kadir. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.

[2] Basyaib. 2006. *Teori Pembuat Keputusan*. Jakarta: Grasindo.

[3] Pressman. 2012. *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi.

[4] Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

[5] Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi Amikom.

[6] Arief. 2011. *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan MySQL*. Yoyakarta: Andi.

[7] Ladjamudin. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

[8] Kusumadewi, Hartati, Harjoko, Wardoyo. 2006. *Fuzzy Multi-Attribut Decision Making (Fuzy MADM).* Yogyakarta: Graha Ilmu.

[9] Pressman. 2010. *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi.