Sistem Informasi Manajemen Pengangkatan Pegawai Tetap di PT Smooets Teknologi Outsourcing

Paldi Fhadillah Zainul Rohmat

Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
E-mail :paldi04@gmail.com

ABSTRAK

PT Smooets Teknologi Outsourcing merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembuatan website baik berbentuk website personal ataupun koorporet. PT Smooets memiliki total jumlah pegawai sebanyak 126 orang yang terdiri dari 11 jabatan yaitu CEO (*Chief Executif Officer),* CTO (*Chief Technology Officer), Bussines dev, Marketting, pre sales, Project Coordinator, Team Leader, Developer, Designer, Quality Assurance,* dan *Human Resource*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusuf Hadian selaku CTO di PT Smooets, terdapat kendala dalam memilih calon pegawai kontrak mana yang akan dijadikan pegawai tetap sesuai dengan jabatan yang kosong, hal ini dikarenakan penilaian yang dilakukan untuk pegawai yang akan diangkat menjadi pegawai tetap adalah berdasarkan hasil evaluasi pegawai yang hanya memiliki 2 penilaian saja yaitu penilaian absensi dan penilaian lama kerja. Hal ini mengakibatkan pegawai yang akan diangkat menjadi pegawai tetap adalah pegawai yang memiliki lama kerja paling lama dan absensi yang baik saja, dengan penilaian yang seperti ini berakibat pada pegawai kontrak yang terpilih berdasarkan lama kerja dan absensi tidak dalam jabatan yang sesuai dengan keahlian nya pada saat menjabat sebagai pegawai kontrak dikarenakan jabatan yang kosong adalah jabatan a namun hasil penilaian pegawai yang terbaik adalah pegawai kontrak dengan keahlian di jabatan b. kesulitan tersebut adalah karena tidak adanya indikator penilaian yang lengkap dalam menilai kinerja pegawai yang mengakibatkan adanya masalah seperti yang telah dijelaskan. Adapun model SIM yang digunakan adalah model POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Pengambilan keputusan untuk proses perangkingan calon pegawai yang akan diangkat menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

Berdasarkan penjujian *blackbox* dan Beta pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sistem ini dapat membantu perusahaan dalam memilih pegawai kontrak mana yang akan di jadikan pegawai tetap yang sesuai dengan kebutuhan jabatan kosong yang ada di perusahaan saat ini.

Kata Kunci : Manajemen Pengangkatan Pegawai Tetap, Model POAC, Metode AHP, Sistem Informasi Manajemen, Sistem Pendukung Keputusan.

1. PENDAHULUAN

PT Smooets Teknologi Outsourcing merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembuatan website baik berbentuk website personal ataupun koorporet. PT Smooets memiliki total jumlah pegawai sebanyak 126 orang yang terdiri dari 11 jabatan yaitu CEO (*Chief Executif Officer),* CTO (*Chief Technology Officer), Bussines dev, Marketting, pre sales, Project Coordinator, Team Leader, Developer, Designer, Quality Assurance,* dan *Human Resource*. Dari jumlah total pegawai yang di miliki perusahaan terdapat 91 orang pegawai kontrak dan 35 orang pegawai tetap. Perusahaan ini menggunakan evaluasi penilaian pegawai untuk dijadikan sebuah pertimbangan dalam pengambilan keputusan pegawai kontrak yang akan diangkat menjadi pegawai tetap. Evaluasi penilaian ini dilakukan oleh CTO selama 6 bulan sekali dengan kriteria penilaian berdasarkan lama kerja dan absensi saja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusuf Hadian selaku CTO PT Smooets Teknologi Outsourcing, menyatakan bahwa saat ini kegiatan pengangkatan pegawai kontrak ke tetap di PT Smooet menggunakan hasil dari evaluasi penilaian pegawai yang terdiri dari penilaian absensi dan lama kerja saja yang mengakibatkan hasil yang didapatkan selama ini adalah pegawai dengan lama kerja paling lama dan absensi yang baik adalah pegawai yang akan diangkat menjadi pegawai tetap, namun dengan cara penilaian seperti ini CTO sering kali mendapatkan adanya pegawai kontrak yang terpilih untuk diangkat menjadi pegawai dengan jabatan tetap tidak dalam keahlian jabatan yang sama ketika pada saat sedang menjadi pegawai kontrak. Hal ini dibuktikan dengan adanya data (data terlampir di lampiran A) yang berisi ada 4 orang yang telah diangkat menjadi pegawai

tetap namun tidak sesuai dengan keahlian yang dia miliki pada saat menjadi pegawai kontrak dan salah satunya berupa pegawai yang pada saat berstatus kontrak menjabat jabatan QA yang secara keseluruhan dalam bekerjanya tidak membuat *source* code, pada saat terpilih untuk dinaikkan jabatannya menjadi tetap, berubah menjabat jabatannya menjadi developer yang kesehariannya itu adalah bekerja dengan cara membuat *source code*, kasus tersebut terjadi karna pada saat penilaian evaluasi yang di lakukan per 6 bulan sekali saat itu hanya memiliki jabatan tetap kosong yaitu sebagai developer yang membuat pegawai yang baru diangkat tersebut mau atau tidak harus menjabat sebagai developer yang bukan merupakan keahliannya. Maka karena itu dengan adanya hasil penilaian yang ada saat ini CTO selalu merasa kesulitan dalam menentukan pegawai kontrak mana yang akan di pilih untuk dinaikkan status jabatannya menjadi tetap yang sesuai dengan jabatan yang kosong.

Berdasarkan uraian dari masalah yang terdapat di PT Smooets Teknologi Outsourcing, maka dibutuhkan suatu pembagunan sistem manajemen pengangkatan pegawai tetap di PT Smooets Teknologi Outsourcing.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Landasan teori pada penulisan skripsi ini akan menerangkan teori-teori yang dapat membantu dalam pembuatan aplikasi sistem informasi manajemen pengangkatan pegawai tetap di PT smooets teknologi outsourcing.

2.1.1 Sistem

Sistem adalah kumpulan/*group* dari bagian.komponen apapun baik phisik ataupun non phisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu. (M. Azhar Susanto, 2010) Sebagai contoh pengertian sistem salah satu nya adalah seperti hal nya mahkluk hidup yang selama ini menggunakan organ dalam dan juga organ luarnya, kedua hal tersebut adalah komponen yang berbeda beda namun memiliki fungsi dan tujuan yang sama dimana organ dalam dan luar saling bekerja sama untuk dapat menggerakan bagian tubuh manusia.

2.1.2 Sistem Informasi

Informasi merupakan salah satu jenis sumber daya yang paling utama yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut. (M. Azhar Susanto, 2010) Tanpa informasi maka tidak akan ada organisasi. Maka dilihat dari pentingnya informasi maka informasi pun harus diperlakukan secara baik sebagaimana sumber daya yang lainnya.

Dengan adanya informasi, kemampuan untuk mengelola dan mengolah pun menjadi salah satu komponen yang akan mempengaruhi kualitas informasi yang akan di hasilkan didalam organisasi tersebut juga akan mempengaruhi kualitas hubungan atau integrasi diantara komponen-komponennya.

2.1.3 Manajemen Kepegawaian

Manajemen kepegawaian adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap macam-macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mendapatkan, mengembangkan dan memelihara para pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi dan produktivitas pegawai dapat meningkat. (D.I. Wursanto, 1989)

Dengan adanya system kepegawaian ini bertujuan untuk membuat kondisi yang menguntungkan untuk kedua belah pihak dimana perusahaan dapat merasa untung dikarenakan produktivitas pegawainya yang efisien dan efektif sedangkan dalam sisi pegawai merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut dikarenakan semua hak pegawai dapat tersampaikan dan terealisasi dengan baik oleh pihak perusahaan.

2.1.4 Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. (P. D. P. J.Simajuntak, 2005)

Kinerja setiap orang adalah suatu penilaian yang dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan yang akan diambil, dalam hal ini penilaian seseorang atau sekelompok orang di dalam satu perusahaan

2.1.5 Pengertian Sistem Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan adalah sebuah proses yang saling berhubungan untuk membuat sebuah tujuan tertentu yang di dasarkan dari *input* yang telah di sepakati oleh semua pihak dan menghasilkan keluaran yang berupa satu solusi yang dinilai paling tepat.

2.1.6 Siklus POAC

POAC merupakan singkatan dari Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengendalian) yang merupakan 4 dasar fungsi manajemen yang saling berkesinambungan.

a. Planning

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Organizing

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang dipeelukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

Adapun azas-azas dari *organizing*, adalah sebagai berikut, yaitu :

1. *The objective* atau tujuan.
2. *Departementation* atau pembagian kerja.
3. *Assign the personel* atau penempatan tenaga kerja.
4. *Authority and Responsibility* atau wewenang dan tanggung jawab.
5. *Delegation of authority* atau pelimpahan wewenang.

c. Actuating

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada *planning* dan *organizing* yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Pelaksanaan tanpa *planning* tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, *budget*, standar, metode kerja, prosedur dan program.

d. Controlling

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

2.1.7 Metode Analytical Hierarchy Proses (AHP)

AHP atau yang disebut *Analitycal Hierarchy Procees* adalah sebuah hirarli fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. (D. I. K. Suryadi, 2000) Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan ke dalam kelompok-kelompoknya. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diartur menjadi suatu bentuk hirarki.

Dalam penjabatan hirarki tujuan, tidak ada pedoman yang pasti seberapa jauh pengambilan keputusan menjabarkan tujuan menjadi tujuan yang lebih rendah. Pengambilan keputusanlah yang menentukan saat penjabaran tujuan berhenti, dengan memperhatikan keuntungan atau kekurangan yang diperoleh bila tujuan tersebut diperinci lebih lanjut.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalam melakukan prose penjabaran hirarki tujuan, yaitu

1. Pada saat penjabaran tujuan ke dalam subjutuan, harus diperhatikan apakah setiap aspek dari tujuan yang lebih tinggi tercakup dalam subtujuan tersebut.
2. Meskipun hal tersebut terpenuhi, perlu menghindari terjadinya pembagian yang terlampau banyak, baik dalam arah horizontal maupun vertikal.
3. Untuk itu sebelum menetapkan suatu tujuan untuk menjabarkan hirarki tujuan yang lebih rendah, maka dilakukan tes kepentingan. "Apakah suatu tindakan/hasil yang terbaik akan diperoleh bila tujuan tersebut tidak dilibatkan dalam proses evaluasi?"

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika. Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan yang kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintetis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut.

2.1.8 Peraturan Pemerintah no 10 tahun 1979

1) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.
2) Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan unsur-unsur yang dinilai adalah :

a. kesetiaan;
b. prestasi kerja;
c. tanggungjawab;
d. ketaatan;
e. kejujuran;
f. kerjasama;
g. prakarsa; dan
h. kepemimpinan.

Pasal 5

1) Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

a. amat baik = 91 -100
b. baik = 76 -90
c. cukup = 61 -75
d. sedang = 51 -60
e. kurang = 50 ke bawah

Pedoman dalam memberikan nilai pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, adalah sebagai tersebut dalam Lampiran Peraturan Pemerintah ini. Pasal 6 Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah bersifat rahasia.

2.2 Analisis Sistem

Analisis sistem adalah penguraian yang dilakukan terhadap sebuah sistem informasi yang mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi, mengecek serta untuk memberikan sebuah solusi dari haril penguraian sistem informasi yang ada.

Pada tahap ini yang perlu dilakukan adalah analisis terhadap sistem yang sedang berjalan dan bagaimana aliran dokumen yang sedang berjalan, analasis ini akan di sajikan dalam bentuk BPMN, analisis jaringan, analisis kebutuhan fungsional, analisis kebutuhan non-fungsional, dan analisis pengguna.

2.2.1 Analisis Masalah

CTO kesulitan dalam menentukan pegawai kontrak yang akan diangkat menjadi pegawai tetap berdasarkan hasil penilaian evaluasi pegawai yang ada saat ini.

2.2.2 Analisis Sistem yang sedang Berjalan

Analisis sistem yang sedang berjalan bertujuan untuk mempelajari dan mengevaluasi sistem yang sedang berjalan dan mengetahui seperti apa sistem yang sedang berjalan saat ini pada perusahaan PT Smooets Teknologi Outsourcing.

2.2.2.1 Prosedur Penilaian Kinerja yang sedang Berjalan

Staff HR menyerahkan daftar absensi dan riwayat kerja setiap bulannya kepada CTO.

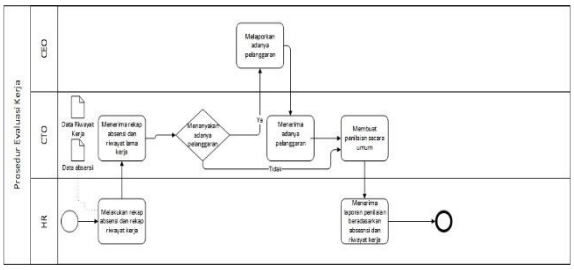
CTO memberikan penilaian secara umum berdasarkan data absensi dan riwayat lama kerja.

Pada saat CTO melihat data untuk membuat penilaian secara umum, bila di temukan adanya pelanggaran seperti absen pegawai kosong lebih dari 5 hari dalam 1 bulan maka akan di laporkan kepada CEO untuk diberi sangsi seperti SP1 dan lain lain.

Pada saat CEO melihat adanya pelanggaran, CEO akan menimbang pelanggaran tersebut apakah pelanggaran tersebut terbilang berat ataupun tidak. Pelanggaran yang bersifat berat adalah seperti adanya absen yang kosong sebanyak 5x tanpa keterangan sakit ataupun ijin cuti akan mendapatkan sangsi berupa SP 1, lalu untuk pelanggaran yang bersifat ringan adalah adanya absen kosong sebanyak 2x dalam satu bulan tanpa keterangan akan mendapatkan sangsi berupa peringatan secara omongan saja.

Bila pada saat membuat penilaian secara umum tidak terdapat pelanggaran pada pegawai manapun maka CTO akan membuat sebuah hasil penilaian untuk di berikan arsip nya kepada staf HR untuk di simpan.

Staff HR menerima hasil penilaian pegawai dari CTO dan menyimpannya untuk dijadikan acuan promosi pengangkatan pegawai kontrak ke tetap.



Gambar 1. Prosedur Penilaian Kerja yang sedang berjalan

2.2.2.2 Prosedure Promosi Pengangkatan Pegawai ke Tetap

CTO mengajukan semua hasil penilaian pegawai kontrak kepada CEO untuk dipertimbangkan apakah pegawai yang paling tinggi hasil penilaiannya akan diangkat menjadi pegawai tetap.

CEO melihat data hasil penilaian dan melihat data pegawai yang paling tinggi nilainya.

Jika diterima maka CEO memberi keputusan pegawai tersebut layak untuk di angkat menjadi pegawai tetap dan memberi hasil keputusannya kepada CTO.

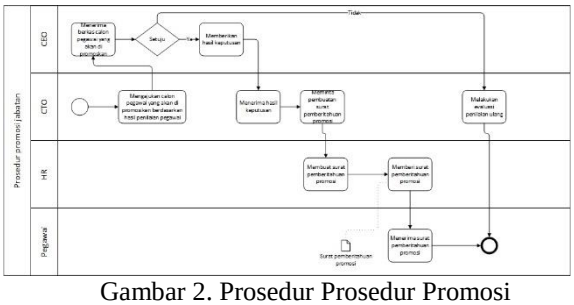
Jika tidak diterima maka CEO akan memberi keputusan untuk dilakukan evaluasi ulang kepada semua pegawai kontrak karna hasil penilaian yang dilakukan sebelumnya terdapat hasil penilaian yang sama atau mempunyai batas nilai yang kurang.

Setelah menerima hasil keputusan CTO akan meminta HR untuk membuat surat keputusan pengangkatan jabatan untuk di serahkan kepada pegawai yang akan di angkat jabatannya menjadi tetap.

Staff HR membuat hasil keputusan dari CTO.

Staff HR memberi laporan hasil keputusan kepada pegawai kontrak yang terpilih.

Pegawai kontrak menerima laporan hasil keputusan promosi jabatan kontrak ke tetap.



Gambar 2. Prosedur Prosedur Promosi Pengangkatan Pegawai ke Tetap

2.2.3 Analisi Aturan Bisnis

Analisis aturan bisnis merupakan suatu identifikasi dan pencatatan terhadap aturan - aturan perusahaan baik yang tertulis maupun secara lisan. Analisis aturan bisnis perusahaan terdiri dari

Analisis Aturan Bisnis yang Sedang Berjalan

1. Pegawai tetap adalah pegawai yang mempunyai kontrak hingga masa pensiun yang berlaku di perusahaan tersebut.
2. Pegawai kontrak adalah pegawai yang mempunyai waktu kontrak terbatas atau paling lama 4 tahun dan dapat di perpanjang bila perusahaan yang menghendaki keputusan tersebut.
3. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh CTO setiap 6 bulan sekali. CTO melakukan penilaian berdasarkan absensi dan lama riwayat kerja saja.
4. Pengangkatan jabatan dilakukan dalam waktu 6 bulan sekali dan dilakukan berdasarkan hasil penilian pegawai yang di lakukan.
5. Pengangkatan pegawai kontrak yang dilakukan selama ini di lakukan terhadap semua pegawai kontrak yang ada di perusahaan.
6. Pengangkatan pegawai kontrak yang dilakukan kepada semua pegawai tidak melihat apakah pegawai tersebut sedang ada dalam tahap terkena sangsi perusahaan atau tidak, maka pegawai yang terkena SP1, SP2 pun masih tetap bisa memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi pegawai tetap.
7. Pegawai yang telah menjadi pegawai kontrak selama 4 tahun maka tidak akan diikut sertakan kembali dalam promosi pengangkatan jabatan kontrak ke tetap dan biasanya akan tidak di perpanjang kontrak nya oleh pihak perusahaan.
8. Bila dalam waktu kurang dari 6 bulan terjadi kekosongan jabatan tetap maka akan digunakan penilaian yang sebelumnya sebagai acuan untuk menentukan pegawai kontrak yang akan diangkat.

Analisis Aturan Bisnis yang Diusulkan

1. Penilaian Kinerja

Dilakukan adanya penambahan kriteria dan subkriteria pada evaluasi penilaian yang merupakan hasil dari pengamatan peraturan pemerintah no 48 tahun 2011 revisi dari peraturan pemerintah no 10 tahun 1979 yang di telah di diskusikan dengan Bapak Yusuf selaku CTO di perusahaan tersebut agar hasil yang didapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Promosi Pengangkatan Pegawai Kontrak Ke tetap

a. Pengangkatan pegawai kontrak ke tetap dilakukan dengan cara melihat hasil evaluasi penilian pegawai per 6 bulan sekali namun apabila terjadi kekosongan jabatan sebelum 6 bulan sekali maka akan tetap diadakan pengangkatan pegawai namun menggunakan hasil evaluasi penilaian yang sudah di lakukan sebelumnya, bila pada saat per 6 bulan sekali tidak ada jabatan tetap yang kosong maka tidak ada pegawai kontrak yang akan diangkat menjadi pegawai tetap.

b. Pegawai yang sedang terkena sangsi SP1,SP2 dan lain lainnya tidak dapat mengikuti seleksi promosi pengangkatan jabatan kontrak ke tetap.

c. Pegawai yang terseleksi berdasarkan spesifikasi minimum jabatan yang kosong akan di pilih kembali dengan menggunakan metode AHP untuk mendapatkan hasil ranking terhadap pegawai yang akan di angkat menjadi pegawai tetap.

Pegawai yang mendapatkan ranking teratas dan memenuhi batas aturan yang ditentukan maka akan mendapatkan *notifikasi* berupa email yang berisi bahwa pegawai tersebut akan mendapatkan promosi jabatan dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.

2.2.4 Analisi Evaluasi Kinerja Penilaian Pegawai

Ketentuan umum yang digunakan dalam evaluasi penilaian ini adalah Dalam peraturan pemerintah pasal 1 nomor 46 tahun 2011. Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan, dalam hal ini pejabat yang diberi kewengan dalam memberikan nilai adalah CTO dengan cara melihat data dan memantau kinerja setiap pegawai kontrak selama ini.

Kriteria dan subkriteria yang diambil adalah hasil dari SOP yang telah berjalan selama ini dan ditambahkan kriteria sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai yang ada dalam peraturan pemerintah no 46 tahun 2011.

2.2.5 Analisi Pengangkatan Pegawai Kontrak ke Tetap

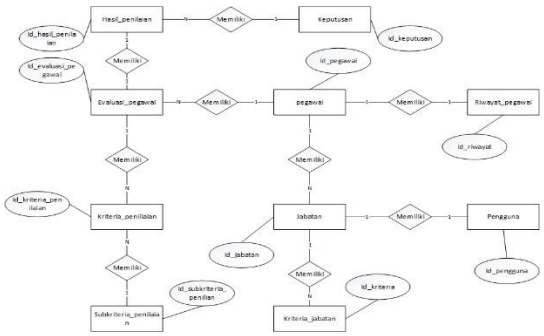
Pengangkatan Pegawai Kontrak Ke Tetap		**Hasil**
Perencanaan Pengangkatan Pegawai Kontrak	Merencanakan jumlah calon pegawai kontrak yang akan di naikkan jabatannya menjadi pegawai tetap sesuai dengan kekosongan jabatan yang ada.	Jumlah calon pegawai kontrak yang akan dinaikkan jabatannya ke tetap
Mengorganisir Pengangkatan Pegawai Kontrak	Mengorganisirkan waktu pengangkatan pegawai kontrak ke tetap dan mengatur nilai setiap pegawai yang akan di jadikan rekomendasi pengangkatan pegawai kontrak	Waktu pengangkatan dan hasil pengaturan pemberian nilai kepada setiap pegawai
Menjalankan Pengangkatan	Melaksanakan proses pengangkatan	Hasil perangkingan untuk setiap

Pegawai Kontrak	pegawai kontrak menggunakan hasil evaluasi penilaian yang telah di proses dengan menggunakan metode AHP dan di tambah dengan peraturan perusahaan yang telah dibuat.	pegawai yang di evaluasi
Mengendalikan Pengangkatan Pegawai Kontrak	Memeriksa hasil pengangkatan pegawai kontrak ke tetap berdasarkan hasil penilaian yang diperoleh sebelum dinaikkan menjadi pegawai tetap yang baru.	Hasil pegawai kontrak yang terpilih untuk dinaikkan jabatannya menjadi tetap

Tabel 1. Analisis Pengangkatan Pegawai Kontrak Ke Tetap.

2.2.5 Analisis Basis Data

Analisis basis data pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada PT Smooets Teknologi Outsourcing akan dibangun menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD).

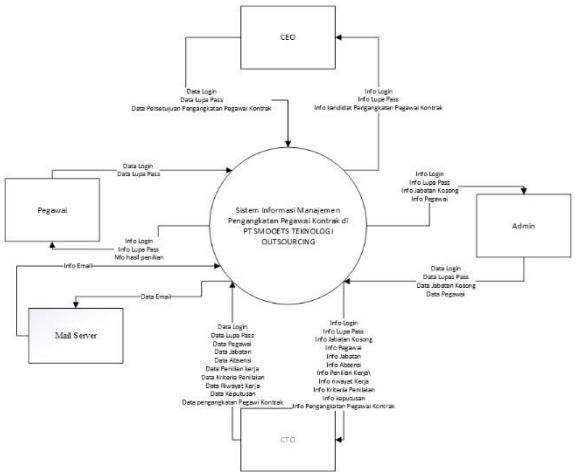


Gambar 3. Entity Relatinship Diagram (ERD) Sistem Informasi Manajemen Pengangkatan Pegawai Tetap PT Smooets

2.2.6 Diagram Konteks

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

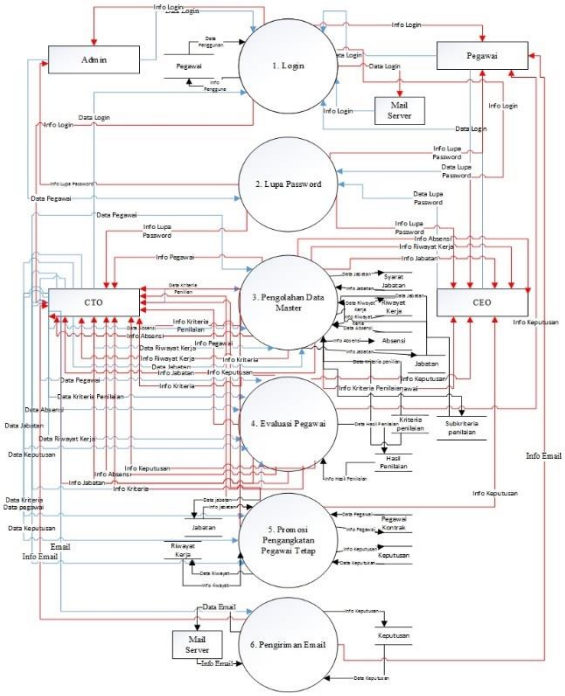
Terdapat 4 pengguna yang berperan dalam sistem ini yaitu CEO, CTO, Pegawai dan Admin dimana setiap pengguna memiliki hak informasi dan data yang berbeda-beda seperti ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 4. Diagram Konteks Sistem Informasi Manajemen Pegawai Tetap di PT Smooets

2.2.7 *Data Flow Diagram (DFD)*

DFD digunakan untuk menggambarkan sistem sebagai suatu jaringan proses fungsional yang dihubungkan dengan aliran data.



Gambar 5. Data Flow Diagram Sistem Informasi Manajemen Pegawai Tetap di PT Smooets

2.2.8 Skema Relasi

Skema relasi menggambarkan hubungan antar data, arti data dan batasannya. Proses relasi antar atribut merupakan gabungan antar atribut yang mempunyai kunci utama yang sama, sehingga atribut-atribut tersebut menjadi satu kesatuan yang dihubungkan oleh *field* kunci tersebut. Gambaran skema relasi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut

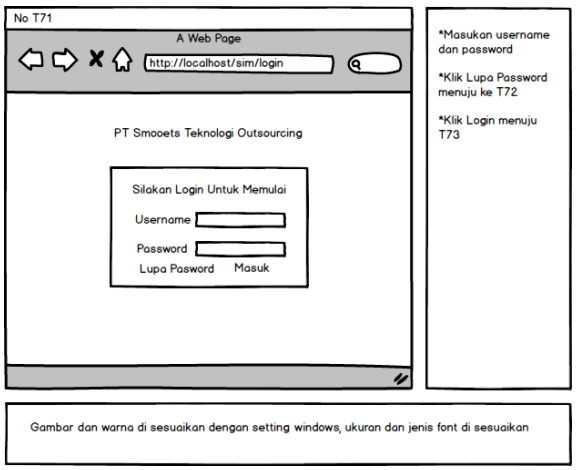


Gambar 6. Skema Relasi Sistem Informasi Manajemen Pegawai Tetap di PT Smooets

2.2.9 Perancangan Antar Muka

Perancangan antarmuka dibuat untuk menggambarkan tampilan

program yang akan digunakan oleh pengguna untuk berinteraksi dengan sistem yang akan dibangun. Berikut perancangan antar muka pada Sistem Informasi Manajemen Pengangkatan Pegawai Tetap Di PT Smooets Teknologi Outsourcing.



Gambar 7. Antar Muka Login Sistem Informasi Manajemen Pegawai Tetap di PT Smooets

2.3 Pengujian Sistem

Pengujian sistem merupakan hal terpenting yang bertujuan untuk menemukan kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan pada perangkat lunak yang diuji. Pengujian sistem bertujuan untuk mengetahui apakah sistem yang dibuat sudah memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan tujuan perancangan sistem tersebut.

1. Pengujian Black Box

Pengujian *black box* adalah pengujian yang mendemonstrasikan fungsi dari perangkat lunak yang beroperasi, dengan mengecek apakah data masukan sudah bisa diterima dengan baik, dan hasil keluarannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pada pengujian ini dilakukan tahap pengujian dari sistem login hingga Pengolahan data pengangkatan.

2. Pengujian Beta

Pengujian beta dilakukan dengan tujuan untuk mengetahun sejauh mana

kualitas dari perangkat lunak yang dibangun, apakah sudah sesuai dengan harapan atau belum. Untuk itu dalam pengujian beta dilakukan penelitian dengan cara memberikan pertanyaan pada pengguna perangkat sistem pengangkatan pegawai tetap di PT smooets. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode wawancara.

3. PENUTUP

Pada bagian ini, menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh setelah dilakukan analisis, 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 uraian pembahasan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan terhadap Sistem Informasi Manajemen Pengangkatan Pegawai tetap di PT Smooets Teknologi Outsourcing adalah sebagai berikut:

Sistem Informasi Manajemen Pengangkatan Pegawai tetap di PT Smooets Teknologi Outsourcing cukup membantu CTO dalam menentukan pegawai kontrak mana yang akan di angkat menjadi pegawai tetap beserta dengan jabatan tetapnya.

3.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, hal yang diharapkan kedepannya adalah agar Sistem Informasi Manajemen Pengangkatan Pegawai tetap di PT Smooets Teknologi Outsourcing ini dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menuju ke tahap selanjutnya yaitu sebuah sistem yang mengatur perbedaan antara pegawai kontrak, pegawai kontrak yang baru di angkat menjadi pegawai tetap dan pegawai yang sudah bekerja lama dengan status jabatan yang membuat CEO dan CTO tidak perlu lagi kebingungan .dalam menentukan gaji setiap pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. Azhar Susanto, Sistem Informasi Manajemen, Bandung: Lingga Jaya, 2007.

[2] K. C. Laudon, Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital, yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2007.

[3] D. I. Wursanto, Manajemen Kepegawaian, Yogyakarta: Kanisius, 1989.

[4] P. D. P. J.Simajuntak, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.

[5] D. I. K. Suryadi, Sistem Pendukung Keputusan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2000.

[6] M. Haris Herdiansyah, Wawancara, Observasi, dan Fokus Groups, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

[7] B. Raharjo, Modul Pemrograman WEB, Bandung: Modula, 2016.

[8] PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA (PP) NOMOR 10 TAHUN 1979 (10/1979) TENTANG PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL