SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PROMOSI DAN PELATIHAN KARYAWAN DI PT.BOSTINCO BOGOR

Aini Kurnia Dasriyanti[1] , Anna Darra Andriana. S.Kom M.Kom[2]

Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia

Jl.Dipatiukur 112-114 Bandung

Email : ainikurniad@gmail.com[1], anna.dara.andriana@email.unikom.ac.id[2]

ABSTRAK

PT. Bostinco Bogor yang didirikan pada tahun 1952 merupakan perusahaan industri yang memproduksi perlengkapan alat – alat kantor yang terbuat dari komponen baja Dengan jumlah karyawan PT.Bostinco Bogor berjumlah 334 orang,terdiri dari karyawan tetap,karyawan kontrak,dan karyawan harian.

Berdasarkan data dan wawancara bersama Bapak Rusifi selaku HR-GA Manager menyampaikan hingga saat ini dalam proses penilaian kinerja karyawan untuk jabatan pelaksana kebawah dengan cara melihat dua kriteria penilaian seperti absensi dan ketepatan dalam mengerjakan proyek,dan tidak mempertimbangkan kriteria lain. Masalah lainnya juga terdapat pada proses pelatihan belum adanya acuan yang diberikan oleh perusahaan untuk menentukan karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil pengujian blackbox dan wawancara dapat disimpulkan bahwa sistem ini sudah membantu bagian HRD untuk melakukan proses penilaian sampai pengambilan keputusan promosi dan pelatihan karyawan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen , Promosi dan Pelatihan, Manajemen PDCA, Metode Simple Additive Weighting.

1. PENDAHULUAN

PT. Bostinco Bogor yang didirikan pada tahun 1952 merupakan perusahaan industri yang memproduksi perlengkapan alat – alat kantor yang terbuat dari komponen baja dan hasil produksi perusahaan ini diberi label dengan *Isi Bostinco made in Indonesia* dengan jumlah karyawan PT.Bostinco Bogor berjumlah 334 orang,terdiri dari karyawan tetap,karyawan kontrak,dan karyawan harian.

Berdasarkan data dan wawancara bersama Bapak Rusifi selaku HR-GA Manager menyampaikan hingga saat ini dalam proses penilaian kinerja karyawan untuk jabatan pelaksana kebawah yang di nilai oleh supervisor divisi dengan cara melihat dua kriteria penilaian seperti absensi dan ketepatan dalam mengerjakan proyek yang diberikan,dan tidak mempertimbangkan kriteria lain. Dikarenakan kriteria penilaian yang berubah ubah setiap periode penilaian berdampak terhadap hasil akhir penilaian sehingga karyawan yang memiliki nilai kurang baik dapat dipromosikan.Masalah lainnya juga terdapat pada proses pelatihan diberikan hanya untuk pelaksana ke atas,belum adanya acuan yang diberikan oleh perusahaan untuk menentukan karyawan pelaksana kebawah yang seharusnya mengikuti pelatihan.

Maksud dari penelitian yang dilakukan adalah untuk membangun Sistem Informasi Manajemen Promosi dan Pelatihan Karyawan di PT.Bostinco Bogor. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membantu HR-GA Manager dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan dengan kriteria yang sudah di tentukan dalam pengambilan keputusan untuk promosi karyawan.
2. Membantu HR-GA Manager menentukan karyawan yang dapat mengikuti pelatihan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan.

2. ISI PENELITIAN

2.1. Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen sumber daya manusia adalah sistem informasi yang merupakan bagian dari sistem informasi manajemen dalam organisasi yang dipergunakan untuk mengola data karyawan, digunakan untuk

menyelesaikan fungsi – fungsi administrasi dan digunakan untuk pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolahaan sumber daya manusia. [1]

2.2. PDCA

PDCA merupakan proses pemecaha masalah iteratif yang digunakan dalam pengendalian kualitas [2]. Terdapat 4 tahap dalam PDCA,yaitu :

1. Plan (Rencana) adalah membuat suatu perencanaan dalam penyelesaian masalah.
2. Do (*Do* (melaksanakan) adalah implementasi proses yang telah ditetapkan sebelumnya dan memantau proses pelaksanaan.
3. *Check* (memeriksa) adalah tahap mengawasi dan meninjau ulang hasil – hasil dari penerapan proses *do.*
4. *Act* (menindak) adalah tahap menindaklanjuti apa yang terjadi pada tahan *do*.

2.3. Metode Simple Additive Weighting

Metode SAW adalah Salah satu metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dari Fuzzy Multiple Attribute Decision Making (FMADM) adalah metode Simple Additive Weighting (SAW) yaitu suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode ini membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan X ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. [3]

Langkah Penyelesaian SAW sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu Ci.
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria(Ci), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.
4. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik (Ai)sebagai solusi. Formula untuk melakukan normalisasi tersebut adalah : [3]

$$r_{ij} = \begin{cases} \dfrac{x_{ij}}{Max_i\, x_{ij}} & jika\ j\ adalah\ atribut\ keuntungan\ (benefit) \\ \dfrac{Min_i\, x_{ij}}{x_{ij}} & jika\ j\ adalah\ atribut\ biaya\ (cost) \end{cases}$$

Rumus 2. 1 Perhitungan SAW

Dimana:

Keterangan :
Rij = rating kinerja ternormalisasi
Maxij = nilai maksimum dari setiap baris dan kolom
Minij = nilai minimum dari setiap baris dan kolom
Xij = baris dan kolom dari matriks

Dimana rij adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif Ai pada atribut Cj; i =1,2,…m dan j = 1,2,…,n. Nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) diberikan sebagai : [3]

$$V_i = \sum_{J=1}^{n} w_j\, r_{ij}$$

Rumus 2. 2 Normalisasi Matriks

Keterangan :
Vi = Nilai akhir dari alternatif
wj = Bobot yang telah ditentukan
rij = Normalisasi matriks

2.4. Analisis Perekrutan Tenaga Kerja Baru

1. Planning

Planning ini adalah tahap perencanaan kebutuhan jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan yang nantinya akan dilakukan perekrutan dan seleksi karyawan setelah mendapat persetujuan dari HR-GA Manager dan General Manager. Berikut tabel monitoring karyawan setiap department di PT.Bostinco bulan november 2017 seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Monitoring Karyawan Bulan November 2017

No	Divisi	Kapasitas	Jumlah	Keterangan
1.	Direksi	5	5	Terpenuhi
2.	Coorporate	2	2	Terpenuhi
3.	RD	1	1	Terpenuhi
4.	PPIC	24	23	Tidak Terpenuhi
5.	MDEV	1	1	Terpenuhi

No	Divisi	Kapasitas	Jumlah	Keterangan
6.	Gudang	19	19	Terpenuhi
7.	General Affair	37	37	Terpenuhi
8.	Finance	11	11	Terpenuhi
9.	HRD	3	3	Terpenuhi
10.	PS	11	11	Terpenuhi
11.	Sales	12	12	Terpenuhi
7.	General Affair	37	37	Terpenuhi
8.	Finance	11	11	Terpenuhi
9.	HRD	3	3	Terpenuhi
12.	Produksi	153	153	Terpenuhi

Melalui proses monitoring pada tabel diatas untuk department PPIC memiliki perbedaan antara kapasitas dan jumlah karyawan,sehingga Manager Divisi akan mengajukan form permintaan tenaga kerja baru dan HR-GA akan membuka lowongan pekerjaan untuk department PPIC. Berikut tabel syarat untuk mengisi kekosongan staff PPIC

Tabel 2. Syarat Jabatan

Jabatan	Syarat Jabatan
Staff Administrasi PPIC	1.Pria minimal 25 tahun / max 30 tahun
	2.Pendidikan minimal SLTA/SMK
	3.Belum Menikah
	4. Mampu menguasai komputer atau program Ms.Office

2. Do

Tahapan pelaksanaan HR-GA akan membuka lowongan pekerjaan baru dan pembuatan iklan dengan kriteria yang sudah ditentukan. Selanjutnya akan dilakukan perekrutan dan seleksi,dalam contoh kasus ini ada 4 orang calon karyawan yang melamar pekerjaan untuk ditempatkan pada department PPIC yang sedang membutuhkan tenaga kerja baru sebanyak 1 orang karyawan,adapun 4 pelamar yang memasukan berkas lamaran. Seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Pemeriksaaan Berkas Data Pelamar

Nama Pelamar	Pendidikan	Usia	Status	Keahlian	Keterangan
Achmad Nizar Maulana	S1	26 tahun	Belum Menikah	Menguasai Komputer	Sesuai
Ramadhan	SMA	26 Tahun	Menikah	Tidak Menguasai Komputer	Tidak Sesuai
Alkautsar				Komputer	
Muhammad Meinur Ahadrian	SMK	25 tahun	Belum Menikah	Menguasai Komputer	Sesuai
Syamsir Mustaba	S1	36 Tahun	Menikah	Menguasai Komputer	Tidak Sesuai

Dari data 4 orang pelamar diatas, terdapat 2 orang pelamar yang dinyatakan lulus pada tahap administrasi karena semua persyaratan berkas-berkas lamaran sudah terpenuhi. Seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 4. Data Pelamar Lolos Tahap Administrasi

Nama Pelamar	Pendidikan	Usia	Status	Keahlian	Keterangan
Achmad Nizar Maulana	S1	26 tahun	Belum Menikah	Menguasai Komputer	Sesuai
Muhammad Meinur Ahadrian	SMK	25 tahun	Belum Menikah	Menguasai Komputer	Sesuai

Dari data diatas semua pelamar memenuhi syarat dan dapat mengikuti tahap wawancara. Adapun hasil data pelamar dari tahap wawancara dengan kriteria – kriteria perusahaan dan menggunakan aturan bisnis di PT.Bostinco bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Penilaian Seleksi Karyawan Baru PPIC Tahap Wawancara (1)

Pelamar	Kriteria	Inisial	Nilai			
			1	2	3	4
Achmad Nizar Maulana	Pendidikan	K1			■	
	Kerjasama	K2		■		
	Kemampuan Menganalisa	K3	■			
	Motivasi	K4			■	
	Etika	K5			■	
	Pengetahuan Mengenai Perusahaan	K6		■		
	Kemampuan Berkomunikasi	K7		■		
	Penampilan Diri	K8			■	
	Kemampuan Bahasa Asing	K9			■	
	Toleransi	K10		■		
	Kemampuan teknis	K11		■		

Tabel 6. Penilaian Seleksi Karyawan Baru PPIC Tahap Wawancara (2)

Pelamar	Kriteria	Inisial	Nilai			
			1	2	3	4
Muhammad Meinur Ahadrian	Pendidikan	K1	■			
	Kerjasama	K2			■	
	Kemampuan Menganalisa	K3		■		
	Motivasi	K4			■	
	Etika	K5		■		
	Pengetahuan Mengenai Perusahaan	K6	■			
	Kemampuan Berkomunikasi	K7		■		
	Penampilan Diri	K8			■	
	Kemampuan Bahasa Asing	K9	■			
	Toleransi	K10		■		
	Kemampuan teknis	K11	■			

3. Check

Tahapan Check ini adalah tahapan untuk melakukan evaluasi terhadap proses yang telah dilakukan pada tahap Planning dan Do apakah mencapai target.

Tabel 8. Peringkat Pelamar

Nama Pelamar	Total Nilai	Ranking
Achmad Nizar Maulana	26	I
Muhammad Meinur Ahadrian	23	II

Berdasarkan Tabel diatas,maka diperoleh alternatif Pelamar Achmad Nizar Maulana memiliki nilai terbesar. Maka yang terpilih untuk mengisi jataban staff PPIC yang sedang kosong adalah Achmad Nizar Maulana.

4. Act

Act merupakan tahapan mengambil tindakan. Maka akan terpilih sebagai alternatif terbaik untuk mengisi jabatan staff PPIC adalah Achmad Nizar Maulana dan berhak menandatangani kontrak kerja.

Tabel 9. Kontrak Kerja Achmad Nizar Maulana

Nama	Department	Kontrak		Keputusan
		Tanggal Awal	Tanggal Akhir	Kontrak
Achmad	PPIC	1/10/2017	1/10/2018	✓

2.5. Analisis Penilaian Kinerja Karyawan

1. Planning

Tahapan Planning adalah tahap perencanaan penilaain kinerja karyawan dengan melakukan penentuan kriteria dan sub kriteria. Penilaian kinerja untuk karyawan tetap dilakukan untuk promosi jabatan kepada karyawan dengan hasil penilaian terbaik dan melakukan pelatihan serta pengawasan kepada karyawan yang mempunyai penilaian kurang memuaskan. Klasifikasi nilai dan rencana tindak lanjut penilaian kinerja untuk karyawan adalah seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 10. Klasifikasi Nilai Karyawan

Nilai	Keterangan Indeks Nilai	Rencana Tindakan
0,95 – 1	Baik Sekali (BS)	Mendapatkan Reward & Promosi
0,85 - < 0,95	Baik (B)	Mendapatkan Reward
0,75 - < 0,85	Cukup Baik (CB)	Mendapatkan Reward
0,65 - < 0,75	Kurang (K)	Mengikuti Pelatihan
< 0,65	Kurang Sekali (KS)	Mengikuti Pelatihan dan dalam pengawasan

Tabel 13. Kriteria Penilaian Jabatan Sales

Kriteria	Sub Kriteria	Kode	Bobot
Indikator Kinerja Utama	Pencapaian target penjualan	C1	40,0%
	Pencapaian prospek	C2	24,0%
	Aktivitas penjualan	C3	8,0%
	Laporan administrasi	C4	8,0%
Kompetensi Perilaku	Tanggung jawab	C5	6,0%
	Kerja sama	C6	4,0%
	Inisiatif	C7	4,0%
	Disiplin	C8	6,0%

2. Do

Tahap ini tahap melaksanakan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Dengan range untuk pemberian nilai dari 0-10 dan untuk range hasil penilaian 0-1.Berikut merupakan tabel alternatif penilaian kinerja karyawan untuk jabatan sales berdasarkan kriteria-kriteria yang telah dipaparkan pada tahap *Plan*.

Tabel 14. Alternatif Penilaian Karyawan Jabatan Sales

No	Nama Karyawan	Divisi	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8

1	Atikah Juniarianti	Sales	8	8,5	7,5	7	8	8,5	7	7,5
2	Yudiyanto	Sales	7,5	8	8,5	7,5	7	8	8,5	8
3	M. Sueb	Sales	8	8,5	8	7	7,5	8	7	7,5

Dari tabel di atas selanjutnya dibentuk matriks keputusan sebagai berikut .

$$X=\begin{bmatrix} 8 & 8,5 & 7,5 & 7 & 8 & 8,5 & 7 & 7,5 \\ 7,5 & 8 & 8,5 & 7,5 & 7 & 8 & 8,5 & 8 \\ 8 & 8,5 & 8 & 7 & 7,5 & 8 & 7 & 7,5 \\ 6 & 7 & 7,5 & 8 & 8,5 & 8 & 8,5 & 7 \\ 5 & 6 & 6 & 5 & 5 & 5,5 & 6 & 6,5 \\ 6 & 6,5 & 6,5 & 5 & 6 & 6,5 & 5 & 6 \\ 6,5 & 7 & 7 & 7,5 & 6,5 & 6 & 5,5 & 7 \\ 8,5 & 8,5 & 8,5 & 8 & 7 & 7,5 & 7 & 6 \end{bmatrix}$$

Lakukan Normalisasi menggunakan rumus (2.1)

$r_{ij} = \frac{Xij}{\max Xij}$

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$R_{11} = \frac{8}{8,5} = 0,94$

$R_{12} = \frac{8,5}{8,5} = 1$

$R_{13} = \frac{7,5}{8,5} = 0,88$

Berikut merupakan hasil normalisasi untuk contoh Atikah Juniarianti divisi sales

R = [0,94 1 0,88 0,88 0,94 1 0,82 0,94]

Proses perankingan dengan menggunakan bobot yang telah diberikan yaitu:

W = [0,40 0,24 0,08 0,08 0,06 0,04 0,04 0,06]

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut.

V1=(0,40*0,94)+(0,24*1)+(0,08*0,88)+(0,08*0,875)+(0,06*0,94)+(0,04*1)+(0,04*0,82)+(0,04*0,94) = 0,94

Berikut tabel hasil penilaian kinerja karyawan dengan mengambil contoh 10 karyawan untuk hasil penilaian karyawan lainnya dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil penilaian sales seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 15. Hasil Penilaian Kinerja Jabatan Sales

No	Nama Karyawan	Divisi	Total
1	Atikah Juniarianti	Sales	0,94
2	Yudiyanto	Sales	0,92
3	M. Sueb	Sales	0,94

3. Check

Tahap ini dilakukan pengecekan dari hasil perhitungan penilaian karyawan pada tahap *do*. Karyawan dengan hasil penilaian kinerja dengan nilai baik sekali mendapatkan rekomendasi promosi jika terjadi kekosongan dan untuk nilai baik dan cukup mendapatkan reward. Sedangkan untuk hasil penilaian kinerja kategori kurang dan kurang sekali dapat mengikuti pelatihan. Berikut merupakan tabel rekomendasi untuk pelatihan karyawan beserta hasil penilaian karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 16. Data Karyawan Rekomendasi Pelatihan

No	Nama	Divisi	Jabatan	Nilai	Keterangan
1.	Iwan Gunawan	S3	Manager	0,64	Pelatihan
2.	Endang Wahyudin	Dispo	Supervisor	0,66	Pelatihan
3.	Iwan Setiawan	S3	Supervisor	0,60	Pelatihan

4. Act

Act adalah tahap untuk mengambil tindakan apakah hasil-hasil yang telah didapatkan pada tahap *check* sebelumnya sudah sesuai dengan planning awal. Pada penilaian karyawan didapat karyawan dengan penilaian tertinggi, hal tersebut akan berpengaruh dalam proses promosi jabatan, karyawan tersebut akan menjadi kandidat untuk mengisi kekosongan jabatan ketika terjadi kekosongan jabatan. Untuk bisa dipromosikan karyawan harus memenuhi kriteria yaitu sudah menjadi karyawan tetap,dengan posisi yang kosong dan memiliki hasil penilaian yang baik.

Tabel 17. Monitoring Kekosongan Jabatan Pensiun 2018

No	Department	Keterangan	Tgl Kekosongan	Jabatan
1.	PPIC	1 Pensiun	21/Oct/2018	Staff Strorage
2.	Gudang	1 Pensiun	10/Jul/2018	Manager
3.	S-2	1 Pensiun	30/Apr/2018	Staff

Berikut merupakan tabel rekomendasi untuk promosi karyawan beserta hasil kekosongan jabatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 18. Data Karyawan Promosi

No	Nama	Divisi Lama	Divisi Baru	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1.	Sudiharjo	TN	Gudang	Supervisor TN	Manager Gudang
2.	Deppi Wulan Lestari	Marketing	S-2	Staff Marketing	Staff S-2
3.	Malanton Siantur i	Sales	Sales	Staff Sales	Staff S-3

Berikut merupakan tabel rekomendasi jenis pelatihan karyawan di tentukan oleh atasan langsung beserta hasil penilaian dapat dilihat pada tabel 3.41 dibawah ini

Tabel 19. Data Jenis Pelatihan Karyawan

No	Nama	Divisi	Jabatan	Jenis Pelatihan
1.	Iwan Gunawan	S3	Manager	Creativity Training
2.	Endang Wahyudin	Dispo	Supervisor	Creativity Training
3.	Iwan Setiawan	S3	Supervisor	Creativity Training
4.	Nuryanti	Marketing	Staff	Retraining
5.	Lukman Hakim	GA	Staff	Skill Training

2.6. Analisis Permohonan Cuti Karyawan

1. Planning

Tahap ini merupakan tahapan planning yang dilakukan oleh PER untuk menentukan aturan cuti yang berlaku diperusahaan. Aturan tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 20. Jenis dan Aturan Cuti

Nama Cuti	Waktu	Keterangan
Cuti Tahunan	12 Hari	Setiap tahun karyawan mendapatkan jatah cuti sebanyak 12 hari,bisa diambil 3 hari dalam 1bulan. Jika satu tahun cuti tidak diambil,masih bisa di ambil tahun selanjutnya selama belum mencapai tanggal kadaluasra. Untuk karyawan kontrak dan harian tidak dapat mengajukan cuti tahunan.
Cuti Haid	2 Hari	Cuti haid bisa diambil jika karyawan sering mengalami sakit berlebihan ketika haid (waniita).
Cuti Melahirkan	3 Bulan	Cuti bersalin atau hamil bisa diambil 1 bulan sebelum bersalin dan 2 bulan sesudah bersalin.
Cuti Karyawan Menikah	3 Hari	Cuti ini bisa diambil jika karyawan akan menikah.
Cuti Anak Khitanan	2 Hari	Cuti ini bisa diambil jika anak karyawan khitanan.

2. Do

Tahapan ini merupakan tahap pelaksanaan yaitu karyawan mengajukan permohonan cuti berdasarkan jenis cuti yang sudah ditetapkan. Karyawan yang mengajukan permohonan cuti akan memilih terlebih dulu jenis cuti yang mana yang akan diambil. Manager Divisi akan melihat jenis cuti yang mana yang akan diambil. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada contoh kasus. Dimana ada 3 karyawan mengajukan permohonan cuti bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 21. Pengajuan Cuti Bulan November

No	Nama Karyawan	Jenis Cuti	Lama Cuti	Sisa Cuti	Tanggal Cuti	Tanggal Pengajuan	Divisi
1	Rahmat Suhandi	CKA	2	8	08/11/2017	05/11/2017	Gudang
2	Ahmad Sudrajat	CT	3	8	11/11/2017	08/11/2017	Purchasing

3. Check

Tahapan Check adalah memeriksa apakah proses permohonan cuti sesuai dengan aturan perusahaan,apakah permohonan cuti yang diajukan karyawan sudah memenuhi persyaratan cuti. Per akan melakukan pengecekan terhadap syarat cuti dengan cara melihat riwayat cuti masing – masing karyawan. Data riwayat cuti tahunan karyawan dapat dilihat pada tabel tabel dibawah ini :

Tabel 22. Riwayat cuti Rahmat Suhandi Tahun 2017

No	Tanggal Cuti	Jenis Cuti	Lama Cuti
1	20/04/2017	CT	2
2	2/05/2017	CT	2
Sisa Cuti Tahunan			8

Tabel 23. Riwayat Cuti Ahmad Sudrajat Tahun 2017

No	Tanggal Cuti	Jenis Cuti	Lama Cuti
1	5/04/2017	CT	2
2	23/06/2017	CT	2
Sisa Cuti Tahunan			6

Dari hasil pemeriksaan riwayat cuti maka Per bisa menentukan keputusan untuk persetujuan permohonan cuti. Untuk permohonan cuti yang ditolak akan dijadwalkan ulang oleh PER. Hasil keputusan permohonan cuti yang diajukan karyawan.

4. Act

Tahap ini merupakan tahapan persetujuan dari permohonan cuti. Per akan mengevaluasi hasil dari check dengan melihat berapa banyak karyawan yang mengajukan cuti. Sehingga dengan adanya pengontrolan pengendalian cuti dapat dilihat karyawan yang sedang cuti. Data permohonan cuti yang disetujui bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 25. Hasil Keputusan Cuti Yang Disetujui

No	Nama Karyawan	Divisi	Jenis Cuti	Lama Cuti	Persetujuan	Keterangan
1	Rahmat Suhandi	Gudang	CKA	2	Ya	Syaratlengkap
2	Ahmad Sudrajat	Purchasing	CT	3	Ya	Syaratlengkap

2.7. Analisis Pensiun Karyawan

1. Planning

Planning merupakan tahapan dimana HR-GA akan menentukan pensiun karyawan yang usia nya sudah mencapai batas usia pensiun yaitu 56 tahun. HR-GA akan memberikan pesangon sesuai dengan masa kerja karyawan. Dengan penentuan pesangon yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 26. Pesangon Pensiun

Masa Kerja	Pesangon
MK < 1thn	2x
1 Tahun <= MK < 2 Tahun	4x
2 Tahun <= MK < 3 Tahun	6x
3 Tahun <= MK < 4 Tahun	10x
4 Tahun <= MK < 5 Tahun	12x
5 Tahun <= MK < 6 Tahun	14x
6 Tahun <= MK < 7 Tahun	17x
7 Tahun <= MK < 8 Tahun	19x
8 Tahun <= MK < 9 Tahun	21x
9 Tahun <= MK < 10 Tahun	22x
10 Tahun <= MK < 11 Tahun	22x
11 Tahun <= MK < 12 Tahun	22x
12 Tahun <= MK < 13 Tahun	23x
13 Tahun <= MK < 14 Tahun	23x
14 Tahun <= MK < 15 Tahun	23x
15 Tahun <= MK < 16 Tahun	24x
16 Tahun <= MK < 17 Tahun	24x
17 Tahun <= MK < 18 Tahun	24x
18 Tahun <= MK < 19 Tahun	25x
19 Tahun <= MK < 20 Tahun	25x
20 Tahun <= MK < 21 Tahun	25x
21 Tahun <= MK < 22 Tahun	26x
22 Tahun <= MK < 23 Tahun	26x
23 Tahun <= MK < 24 Tahun	26x
MK => 24 Tahun	28x

2. Do

Tahap ini adalah tahap penerapan atau melaksanakan semua yang sudah direncanakan pada tahap plan termasuk melakukan pengumpulan data karyawan yang telah mencapai batas usia pensiun yaitu 56 tahun. Berikut merupakan tabel data karyawan yang akan mencapai batas usia 56 tahun dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 27. Monitoring Karyawan Pensiun Tahun 2018

No	Nama	Tanggal lahir	Usia	Massa Kerja	Divisi	Jabatan
1.	M.Yunus	21/Oct/1962	55	19 Tahun	PPIC	Staff Storage
2.	KristantoTanudjaja	10/Jul/1962	55	34 Tahun	Gudang	Manager
3.	Moch Arief Tirtana	30/Apr/1962	55	26 Tahun	S-2	Staff

3. Check

Check adalah tahap pemeriksa apakah pengajuan pensiun yang dilakukan pada tahapan *do* sesuai dengan aturan perusahaan. Data karyawan sesuai dengan batas usia pensiun karyawan tersebut atau tidak,serta HR-GA akan bertanggung jawab untuk memantau proses pensiun karyawan.

4. Act

Act merupakan tahapan untuk mengambil tindakan apakah hasil proses pengajuan pensiun karyawan pada tahapan *planning,do,*dan *check* sesuai dengan aturan perusahaan. Pada tahap ini untuk memantau jumlah karyawan yang pensiun untuk masa kerja yang berakhir dan menentukan jumlah pesangon yang akan diterima karyawan dengan melihat masa kerja.

2.8. Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

Kebutuhan non fungsional dijadikan prioritas sebuah perancangan dikarenakan apabila kesalahan penyusunan kebutuhan non-fungsional akan menyebabkan berbagai kesalahan dalam pengembangan perangkat lunak,dilakukan pada tahap awal pemodelan perangkat lunak sehingga kebutuhan dapat didefenisikan dengan baik.

2.8.1. Analisis Perangkat Keras

Analisis perangkat keras merupakan kebutuhan yang diperlukan juga dalam mengoperasikan sistem informasi manajemen promosi dan pelatihan karyawan PT. Bostinco Bogor dibutuhkannya perangkat keras. Analisis perangkat keras yang akan dijelaskan adalah analisis perangkat keras di PT.Bostinco Bogor dan analisis perangkat keras yang dibutuhkan.

1. Prosecor dengan kecepatan 2,26 Ghz
2. Memory 1GB
3. VGA Card 256 MB
4. Monitor 14” resolusi 800x600
5. Harddisk 80 GB

2.8.2. Analisis Perangkat Lunak

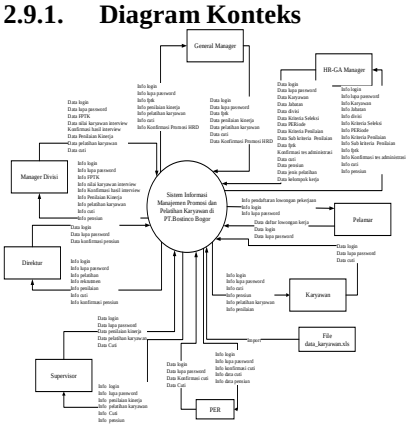
Analisis perangkat lunak merupakan kebutuhan yang diperlukan dalam mengoperasikan sistem. Analisis perangkat lunak yang akan dijelaskan adalah analisis perangkat lunak di PT.Bostinco Bogor dan analisis perangkat lunak yang dibutuhkan adalah : [4]

1. Sistem Operasi Microsoft Windows7,8,10
2. Browser Mozilla, Google Chrome

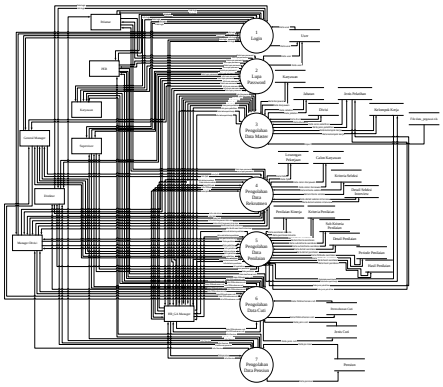
2.9. Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis yang menjelaskan aliran data, informasi dan proses untuk menggambarkan , merencanakan elemen yang terpisah kedalam satu kesatuan yang berfungsi untuk mendefenisikan pembangunan perangkat lunak.

2.9.1. Diagram Konteks



2.9.2. DFD Level 1



2.10. Implementasi dan Pengujian

Implementasi sistem merupakan tahap penerapan hasil analisis dan perancangan sistem. Implementasi bertujuan untuk mengkonfirmasi dengan hasil perancangan sehingga pengguna sistem dapat memberikan masukan terhadap pengembangan sistem.

Pengujian sistem merupakan hal terpenting yang bertujuan untuk menemukan dan memperbaiki sebanyak mungkin kesalahan dalam program [5]. Pengujian untuk menguji sistem menggunakan metode pengujian *black box*, terfokus pada pengujian persyaratan fungsional sistem informasi.

2.10.1. Pengujian BlackBox

Pengujian black box difokuskan pada persyaratan fungsional perangkat lunak yang dibangun

2.10.2. Pengujian Beta

Berdasarkan pengujian beta diatas makan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Sistem cukup baik dalam proses penilaian kinerja karyawan.
2. Sistem melakukan penilaian dengan kriteria yang sesuai dengan perusaahaan. Karena

hasil dari penilaian bisa dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan.
3. Sistem cukup membantu dalam pengambilan keputusan promosi dan pelatihan karyawan.
4. Sistem cukup baik dalam proses form pengajuan tenaga kerja baru.
5. Sistem cukup membantu dalam melakukan seleksi karyawan pada tahap administrasi dan wawancara.
6. Sistem cukup membantu dalam proses permohonan cuti dan monitoring karyawan yang cuti lebih mudah dan cepat.
7. Sistem cukup membantu dalam melakukan persetujuan cuti karyawan.
8. Sistem cukup membantu dalam melakukan pendataan karyawan yang akan pensiun.

2.10.3. Pengujian Penerapan di lingkungan perusahaan

1. Sistem informasi manajemen ini sudah dapat membantu HR-GA Manager dalam merekomendasikan keputusan dalam penilaian kinerja untuk promosi dan pelatihan karyawan.
2. Sistem informasi manajemen ini sudah dapat membantu HR-GA Manager dan Manager Divisi dalam proses perekrutan tenaga kerja baru.
3. Sistem informasi manajemen ini sudah dapat membantu PER dan Manager Divisi dalam proses permohonan cuti karyawan.
4. Sistem informasi manajemen ini sudah dapat membantu HR-GA Manager dalam proses perencanaan pensiun karyawan.

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 ini sudah dapat membantu HR-GA Manager dalam merekomendasikan keputusan dalam penilaian kinerja untuk promosi dan pelatihan karyawan.
2. Sistem informasi manajemen ini sudah dapat membantu HR-GA Manager dan Manager Divisi dalam proses perekrutan tenaga kerja baru.
3. Sistem informasi manajemen ini sudah dapat membantu PER dan Manager Divisi dalam proses permohonan cuti karyawan.
4. Sistem informasi manajemen ini sudah dapat membantu HR-GA Manager dalam proses perencanaan pensiun karyawan.

3.2 Saran

Berdasarkan seluruh proses dalam membangun sistem infrormasi manajemen sumber daya manusia ini, berikut beberapa saran yang diberikan dalam pengembangan sistem lebih lanjut adalah memperbaiki dan mengembangkan lebih luas guna menghasilkan hasil yang lebih bagus untuk perusahaan PT. Bostinco Bogor

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. Eko Budiyanto, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

[2] S. M, P. D dan K. P. K , “Quality Improvement Methodologies - PDCA Cycle, RADAR Matrix, DMAIC and DFSS,,” vol. 43, no. 1, p. 476, November 2010.

[3] M. S. Pranolo A, “International Conference on Computer, Control, Informatics and Its Applications.,” *Simple Additive Weighting Method on Intelligent Agent for Urban Forest Health Monitoring* , Vol. %1 dari %2978-1-4799-4575-7/14/$31.00 c, pp. 132-135, 2014.

[4] S.J, Rekayasa Perangkat Lunak, Yogyakarta, 2010.

[5] R. S. P. Ph.D, Software Engineering : A Practitioner's Approach 7th editon, 2010.