PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN PT. NUSA RISKIA TELE-TRONICS

Muhammad Fikry Fauzan[1], Tati Harihayati[2]
[1,2] Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur No. 112-116 Bandung, 40132
Email : fikfauzan22@gmail.com[1], tati.harihayati@email.unikom.ac.id[2]

ABSTRAK

PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan barang/jasa Telekomunikasi dan Elektrikal yang berdiri sejak tahun 2005. PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics berpusat di Bandung dan memiliki 3 kantor cabang di 3 kota yang berbeda yakni di Garut, Sukabumi dan Karawang. PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics memiliki 601 pegawai, dimana pegawai tersebut tersebar pada 1 kantor pusat dan 3 kantor cabang, di kantor pusat terbagi menjadi 12 jabatan dan di kantor cabang masing-masing di bagi menjadi 10 bagian dan setiap jabatan tentunya memiliki kualifikasi jabatan yang berbeda. Kantor pusat memiliki 78 orang, kantor cabang Garut memiliki 190 orang, kantor cabang Sukabumi 205 orang, kantor cabang Karawang 128 orang. Semua sistem kepegawaian terkonsentrasi pada kantor pusat yang di kirim melalui kepala cabang. Metode yang digunakan untuk rekruitmen yaitu Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Masalah yang ditemukan adalah dalam penilaian standar perusahaan dan Sumber Daya Manusia yang belum memadai. Masalah lainnya dalam penilaian kinerja pegawai dilakukan ketika melakukan penilaian pegawai, yang dijadikan dasar promosi, demosi dan pemberhentian. Dampak pada pegawai apabila kinerja tidak cukup baik bisa memperoleh nilai terbaik, mendapatkan promosi ataupun sebaliknya. Metode yang digunakan untuk penilaian yaitu Metode 360. Manajemen kepegawaian yang digunakan adalah POAC (*Planning*, *Organizing*, *Actuating*, *Controlling*). Berdasarkan hasil pengujian fungsional, wawancara dan pengujian pengguna akhir penerapan di lingkungan perusahaan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem ini membantu perusahaan melakukan penerimaan pegawai dan penilaian kinerja.

Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen, Kepegawaian, Manajemen POAC, Metode *Analytical Hierarchy Process*, Metode *360*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup buruh, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Setiap perusahaan yang berkembang ataupun yang sudah besar pasti mendapat peran pegawai atau karyawan, karena kualitas kinerjanya sangat berpengaruh pada perusahaan.[2] PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan barang/jasa Telekomunikasi dan Elektrikal yang berdiri sejak tahun 2005. PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics berpusat di Bandung dan memiliki 3 kantor cabang di 3 kota yang berbeda yakni di Garut, Sukabumi dan Karawang. PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics memiliki 601 pegawai, dimana pegawai tersebut tersebar pada 1 kantor pusat dan 3 kantor cabang, di kantor pusat terbagi menjadi 12 jabatan dan di kantor cabang masing-masing di bagi menjadi 10 bagian dan setiap jabatan tentunya memiliki kualifikasi jabatan yang berbeda. Kantor pusat memiliki 78 orang, kantor cabang Garut memiliki 190 orang, kantor cabang Sukabumi 205 orang, kantor cabang Karawang 128 orang. Semua sistem kepegawaian terkonsentrasi pada kantor pusat yang dikirim melalui kepala cabang.

Pada proses rekrutmen perusahaan menggunakan metode tertutup, Metode tertutup yaitu dimana perekrutan itu hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja dan penilaiannya bersifat subjektif. Hal ini terjadi karena kekosongan jabatan harus segera diisi sehingga HRD mengabaikan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Akibatnya perusahaan mendapatkan pegawai yang tidak sesuai dengan kriteria dan kurang berkualitas.

Kriteria penilaian pegawai berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, penyesuaian diri. Setelah melakukan penilaian hasil penilaian tersebut diberikan kepada HRD untuk direkap dan diserahkan kepada pegawai. Dikarenakan *General Manager* hanya melakukan penilaian sendiri dapat menimbulkan penilaian yang bersifat subjektif, sehingga hal ini berpengaruh pada hasil penilaian dimana nantinya akan berimbas dalam pengembangan karir karyawan dan sebagai evaluasi karyawan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis bermaksud untuk membuat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics dengan harapan dapat

membantu PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics dalam pengelolaan pegawai.

Maksud dari penelitian ini adalah melakukan penulisan tugas akhir untuk membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian PT.Nusa Rizkia Tele-Tronics.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam membangun Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics anatara lain:

1. Membantu HRD *(Human Resource Development)* dalam mengambil keputusan terhadap penerimaan calon pegawai baru yang sesuai dengan penilaian kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Membantu *General Manager* dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan kriteria penilaian.

2. ISI PENELITIAN

2.1. Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam menyusun laporan tugas akhir Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics adalah sebagai berikut:

2.1.1 Pengertian Sistem

Sistem dapat didefenisikan sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau *sub sistem* yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. [1]

2.1.2 Pengertian Informasi

Informasi merupakan kumpulan data yang telah diolah baik bersifat kualitatif atau kuantitatif dan memiliki arti lebih luas. Data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. [1]

2.1.2 Pengertian Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan kumpulan komponen dalam sebuah perusahaan yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi. Keandalan suatu sistem informasi dalam perusahaan terletak pada keterkaitan antar komponen yang ada sehingga dapat menghasilkan aliran informasi yang berguna, akurat, terpercaya, detail, cepat, relevan bagi kepentingan operasi perusahaan. [1]

2.1.4 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasiaan, kepemimpinan dan pengawasan antar anggota organisasi perusahaan dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkatan managerial terdiri dari *Strategic Planning Level* (*Top Management*), *Management Control Level (Middle Management), dan Operational Control Level (Lower Management).* Posisi tersebut sangat berpengaruh terhadap sumber dan bentuk informasi yang dibutuhkan oleh seorang Kepala Bagian perusahaan sebagai bahan proses pengambilan keputusan. [2]

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. [2]

2.1.5 Pengertian Sistem Infromasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen merupakan sebuah sistem manusia dan mesin yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi [2]

Sistem Informasi Manajemen adalah perpaduan antara Kepegawaian dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses pengambilan keputusan sebuah perusahaan. [2]

2.1.6 Pengertian Kepegawaian

Kepegawaian adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi
(disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan) Kepegawaian adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksitensinya. [2]

Kepegawaian adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya organisasi. [2]

2.1.7 Pengertian Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem informasi manajemen kepegawaian adalah sistem aplikasi multiuser, artinya aplikasi ini dapat digunakan secara bersamaan dengan banyak pengguna (user). Untuk itu diperlukan jaringan komputer yang didukung oleh perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware) agar sistem dapat berjalan sempurna. [2]

2.1.8 Manajemen POAC

Manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengendalian (controlling).
Adapun fungsi Manajemen POAC adalah sebagai berikut:

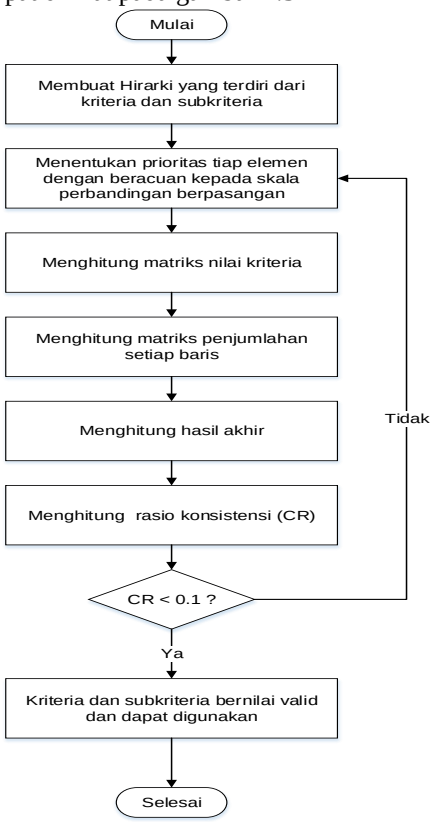
a. Perencanaan (planning) Merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pemilihan alternative – 2lternative, kebijaksanaan – kebijaksanaan, prosedur – prosedur, dan program – program sebagai bentuk usaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. 4 (empat) tingkat kemampuan dasar dalam kegiatan perencanaan:

a) Insight: kemampuan untuk menghimpun fakta dengan jalan mengadakan penyelidikan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang direncanakan. [3]
b) Forsight: kemampuan untuk memproyeksikan atau menggambarkan jalan atau cara-cara yang akan ditempuh, memperkirakan keadaan-keadaan yang mungkin timbul sebagai akibat dari kegiatan yang dilakukan. [3]
c) Studi eksploratif: kemampuan untuk melihat segala sesuau secara keseluruhan, sehingga diperoleh gambaran secara integral dari kondisi yang ada. [3]
d) Doorsight: kemampuan untuk mengetahui segala cara yang dapat menyamarkan pandangan, sehingga memungkinkan untuk dapat mengambil keputusan. [3]

b. Pengorganisasian (organizing) Merupakan suatu tindakan atau kegiatan menggabungkan seluruh potensi yang ada dari seluruh bagian dalam suatu kelompok orang atau badan atau organisasi untuk bekerja secara bersamasama guna mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama, baik untuk tujuan pribadi atau tujuan kelompok dan organisasi. Dalam pengorganisasian dikenal istilah KISS (koordinasi, integrasi, simplifikasi, dan sinkronisasi) dalam rangka menciptakan keharmonisan dalam kegiatan organisasi. [3]
c. Pelaksanaan atau penerapan (actuating) Merupakan implementasi dari perencanaan dan pengorganisasian, dimana seluruh komponen yang berada dalam satu sistem dan satu organisasi tersebut bekerja secara bersama-sama sesuai dengan bidang masing-masing untuk dapat mewujudkan tujuan. [3]
d. Pengawasan (controlling) Merupakan pengendalian semua kegiatan dari proses perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan, apakah semua kegiatan tersebut memberikan hasil yang efektif dan efisien serta bernilai guna dan berhasil guna. [3]

2.1.9 Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) dikembangkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1970-an. Metode ini merupakan salah satu model pengambilan keputusan multikriteria yang dapat membantu kerangka berpikir manusia dimana faktor logika, pengalaman pengetahuan, emosi dan rasa dioptimasikan ke dalam suatu proses sistematis. Pada dasarnya, AHP merupakan metode yang digunakan untuk memecahkan masalah yang kompleks dan tidak terstruktur ke dalam kelompok–kelompoknya, dengan mengatur kelompok tersebut ke dalam suatu hierarki, kemudian memasukkan nilai numerik sebagai pengganti persepsi manusia dalam melakukan perbandingan relatif. Dengan suatu hipotesa maka akan dapat ditentukan elemen mana yang mempunyai prioritas tertinggi. [4] Alur metode AHP dapat dilihat pada gambar 2.3

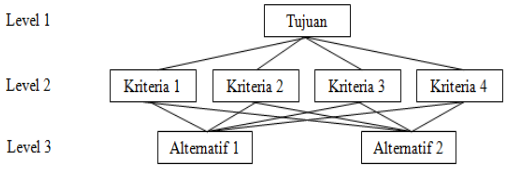


Gambar 2. 1 Flowchart Metode AHP

Komponen AHP adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya berupa prinsip manusia. AHP memiliki banyak keunggulan salah satunya adalah dapat digambarkan secara grafis sehingga mudah difahami oleh semua pihak yang terlibat dalam sebuah pengambilan keputusan. Beberapa prinsip ketika permasalahan SPK menggunakan metode AHP yang harus dipahami, [4] diantaranya:

a) Membuat hierarki

Sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemenelemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki, dan menggabungkannya atau mensintesisnya. Decomposition adalah berfungsi untuk memecahkan atau membagi problema yang utuh menjadi unsur-unsur lalu menjadi bentuk hierarki proses pengambilan keputusan, dimana setiap unsur saling berhubungan satu dengan yang lainnya. [4] Struktur hierarki AHP dapat dilihat pada gambar 2.2:



Gambar 2. 2 Struktur Hierarki AHP

b) Penilaian kriteria dan alternative

Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. [4]

c) *Systhesis of priority* (Menentukan prioritas)

Setiap kriteria dan alternatif perlu dilakukan perbandingan berpasangan (pairwise comprasions). Nilai-nilai dari semua perbandingan dapat disesuaikan dengan judgement yang telah ditentuk untuk menghasilkan sebuah bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dilakukan perhitungan dengan melakukan manipulasi matriks atau bisa juga dengan melakukan persamaan matematika. [4]

d) *Logical Consistency* (Konsistensi Logis)

Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek-objek yang sama/serupa dapat dikelompokan berdasarkan keseragaman dan relevansi. Kedua, menyangkut tingkat hubungan antar objek yang didasarkan pada kriteria tertentu. [4]

AHP memiliki prosedur dalam memproses data untuk mendapatkan keputusan yang sesuai dengan hierarki yang telah ditentukan. [4] Prosedur yang ada pada AHP adalah sebagai berikut:

a) Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan. Setelah itu baru menyusun sebuah hierarki. [4]

b) Menentukan prioritas elemen sebagai langkah pertama. Merupakan sebagai perbandingan pasangan yang sesuai dengan kriteria yang diberikan. Matriks perbandingan diisi menggunakan bilangan agar dapat merepresentasikan kepentingan relatif dari satu elemen dengan elemen lainnya. [4]

c) Membuat matriks perbandingan sesuai dengan kriterian maupun subkriteria, lalu membuat rata-rata dari setiap kriteria ataupun subkriteria: Menentukan matriks perbandingan berpasangan. [4]

Setiap nilai pada kolom 2 dengan baris ke 2 sampai ke-n mengacu pada skala penilaian yang ada pada tabel 2.2. Penentukan nilai harus berdasarkan skala penilaian jika kriteria kolom dan baris sama maka memiliki nilai satu karena merupakan elemen yang sama-sama penting. Pada baris kedua dan seterusnya membandingkan apakah kolom 2 dengan baris 3 memiliki nilai yang sama atau tidak, jika tidak maka tentukan nilai skala yang harus di tentukan apakah sama penting, penting atau yang lainnya. [4]

e) Menentukan matriks nilai kriteria

f) Membuat matriks penjumlahan setiap baris

g) Menghitung rasio konsistensi

Dalam tahapan ini kita dapat mengetahui seberapa baik konsistensi sebuah keputusan. Karena tidak mungkin menentukan sebuah keputusan dengan tingkat konsistensi yang rendah.[4]

Sebelum menghitung sebuah konsistensi [4], lakukan terlebih dahulu tahapan sebagai berikut:

Hasil (pada tabel 2.5) = Jumlah perbaris + prioritas

Jumlah (pada tabel 2.5) = K1+K2+K3+Kn

λ maks = Jumlah (pada 2.5) / jumlah kriteria

Hitung Consistency Index (CI) dengan rumus:

$CI = (\lambda \text{ maks-n})/n$

Dimana n = banyaknya elemen

Hitung rasio konsistensi/Consistency Ratio (CR) dengan rumus:

$CR = CI/IR$

Dimana CR = Consistency Ratio, CI = Consistency Index, IR = Index Random Concsitency [4]

h) Menentukan konsistensi

Menentukan konsistensi sebuah keputusan. Jika nilai lebih dari 10% maka penilaian judgement (skala penilaian) harus diperbaiki, jika sebuah rasio konsistensi (CI/IR) kurang 0.1 maka dinyatakan benar. [4]

2.1.10 Metode 360

Menurut Karmawidjaja (2007) menyatakan bahwa secara definisi proses 360 derajat dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan kegiatan pengumpulan data-data perihal persepsi atas perilaku seseorang atau individu serta dampak perilaku tersebut terhadap atasan, kolega, bawahan dan anggota-anggota lain dalam suatu tim baik itu tim proyek, para pelanggan, dari dalam maupun dari luar perusahaan, termasuk pemasok dan para sub-kontraktor.

Menurut Rowe (1995) menyatakan bahwa penilaian pendekatan 360 derajat merupakan bentuk pendekatan yang diharapkan dapat mengurangi bias dan subjektivitas dari penilaian kinerja dengan pendekatan atas-bawah.

2.2 Analisis Masalah

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Oman Sulaeman sebagai Kepala Bagian HRD menyatakan bahwa saat ini perusahaan masih memiliki kendala sebagai berikut :

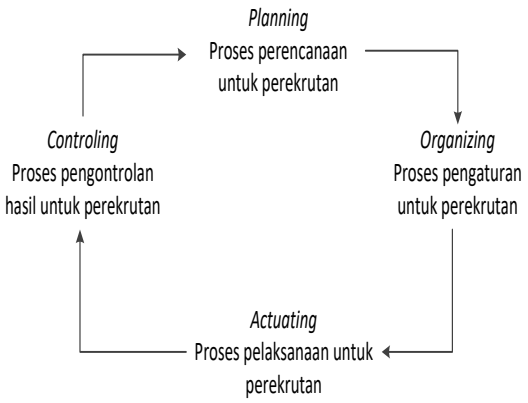
a. HRD kesulitan dalam memilih calon pegawai yang tepat sesuai dengan jumlah dan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. *General Manager* kesulitan mengambil keputusan penilaian kinerja pegawai yang ada hanya dilakukan berdasarkan absensi, wawancara rekan kerja perbagian serta penliaian secara pribadi tanpa indikator yang jelas.

2.2.1 Analisis Manajemen Kepegawaian

Analisis manajemn kepegawaian pada PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics ini akan digambarkan dengan menggunakan model POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Tahapan

model POAC pada SIM Kepegawaian ini akan digambarkan pada gambar 2.3:



Gambar 2. 3 Model POAC

A. Analisis Perekrutan Pegawai Baru

Model POAC dalam proses perekrutan dan seleksi pegawai pada PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics ini dilakukan oleh HRD dapat dilihat di Tabel 2.1:

Tabel 2. 1 POAC Perekrutan dan Seleksi Calon Pegawai Baru

Perekrutan dan Seleksi Pegawai	
Planning	Merencanakan jumlah pegawai yang dibutuhkan perusahaan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
Organizing	Mengatur kebutuhan sesuai dengan jenis pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada.
Actuating	1. Mengajukan form permintaan tenaga kerja dan meminta persetujuan general manajer untuk melakukan perekrutan. 2. Memasang iklan lowongan pekerjaan. 3. Melakukan proses perekrutan dan seleksi dengan menggunakan alat bantu seperti metode AHP, dimana hasilnya dapat digunakan sebagai alternatif untuk menentukan calon pegawai yang lolos seleksi.
Controlling	Mengevaluasi hasil perekrutan dan seleksi sebagai dasar acuan dilakukannya penempatan pegawai.

a) *Planning* (Perencanaan Perekrutan dan Seleksi Pegawai Baru)

Pada tahapan ini bagian General Manager akan melakukan perencanaan, meminta dan menentukan jumlah serta kriteria yang dibutuhkan sesuai dengan kekosongan jabatan yang ada kepada HRD. Penentuan kriteria untuk setiap jabatan atau bagian yang dilakukan oleh General Manager sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan sesuai dengan perusahaan.

b) *Organizing* (Pengorganisasian Perekrutan dan Seleksi Pegawai Baru)

Tahapan ini adalah mengorganisir hasil dari penentuan prioritas masing – masing kriteria dan subkriteria yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya.

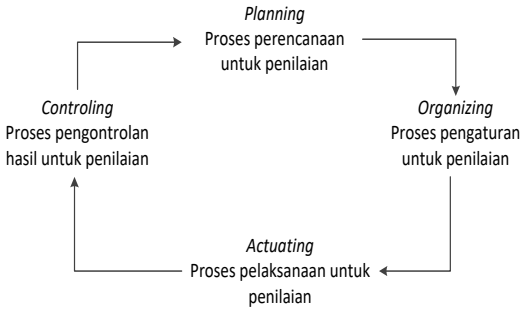
c) *Actuating* (Pelaksanaan Perekrutan Pegawai Baru)

Tahapan ini merupakan pelaksanaan evaluasi penilaian pada calon pegawai yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya.

d) *Controlling* (Pengontrolan Perekrutan Pegawai Baru)

Tahapan ini merupakan tahap pemeriksaan apakah hasil perekrutan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan cara memeriksa hasil perekrutan dari masing – masing calon pegawai. Pengambilan nilai akhir berdasarkan nilai calon pegawai dikalikan dengan nilai prioritas.

B. Analisis Penilaian Kerja Pegawai



Gambar 2. 4 POAC Penilaian Kerja Pegawai

Gambar 2.4 merupakan model POAC dalam proses penilaian pegawai pada PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics ini dilakukan oleh General Manager, kepala bagian, dan HRD dapat dilihat pada Tabel 2.2

Tabel 2.2 Model POAC Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja Pegawai	
Planning	Melakukan perencanaan tentang periode penilaian, siapa saja yang melakukan penilaian dan menentukan kriteria beserta bobot dari setiap kriteria dan menentukan bobot penilai.
Organizing	Mengatur perencanaan tentang periode penilaian, siapa saja yang melakukan penilaian dan kriteria beserta bobot dari setiap kriteria agar dapat sesuai dengan yang telah ditentukan.
Actuating	Melakukan proses penilaian kinerja pegawai oleh para penilai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan dengan menggunakan bantuan metode 360.
Controlling	Mempelajari dan mengecek ulang hasil dari penilaian kinerja pegawai untuk selanjutnya hasil penilaian ini akan digunakan sebagai salah satu acuan dalam mengambil keputusan dalam pemberian bonus dan pemberhentian

a) *Planning* (Perencanaan Penilaian Kerja Pegawai)

Pada tahapan ini, bagian HRD akan melakukan perencanaan sebelum dilakukannya penilaian kinerja pegawai dengan menentukan kriteria beserta bobot kriterianya dan bobot dari masing – masing para penilai.

b) *Organizing* (Pengorganisasian Penilaian Kerja Pegawai)

Pada tahapan ini General Manager akan melakukan pengaturan terhadap perencaan tentang periode penilaian, siapa saja yang melakukan penilaian dan kriteria beserta bobot dari setiap kriteria agar dapat sesuai dengan yang telah ditentukan.

c) *Actuating* (Pelaksanaan Penilaian Kerja Pegawai)

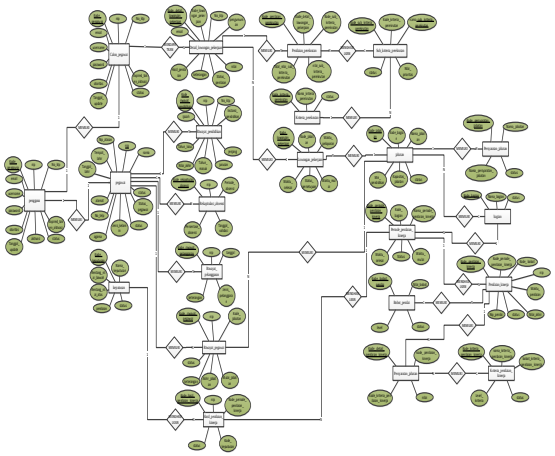
Pada tahapan ini penilai akan melaksanakan atau melakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian dilakukan dengan memberikan nilai terhadap pegawai yang berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Hasil penilaian kinerja ini akan berpengaruh terhadap pada promosi jabatan, pemberian bonus, demosi dan pemberhentian kerja.

d) *Controling* (Pengontrolan Penilaian Kerja Pegawai)

Pada tahap ini akan dilakukan pemeriksaan apakah hasil penilaian kinerja pegawai yang telah diselesaikan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan cara memeriksa hasil kinerja pegawai dari masing – masing pegawai.

2.3 Analisis Basis Data

Analisis basis data pada sistem informasi manajemen kepegawaian PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics yang akan dibangun menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD). ERD adalah model data yang menggunakan beberapa notasi untuk menggambarkan data dalam konteks entitas dan hubungan yang dideskripsikan oleh data tersebut. Adapun diagram tersebut digambarkan pada Gambar 2.5

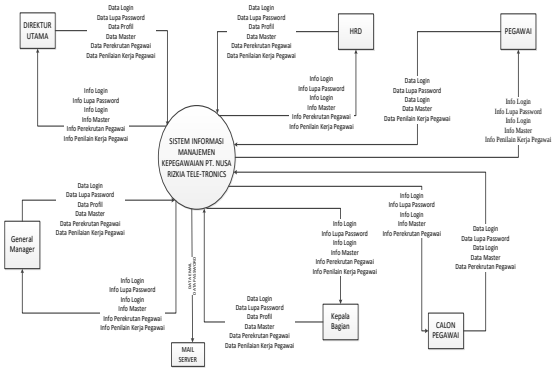


Gambar 2. 5 ERD

2.4 Diagram Konteks

Diagram konteks adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem

Berikut merupakan diagram konteks pada sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics dapat dilihat pada gambar 2.6:

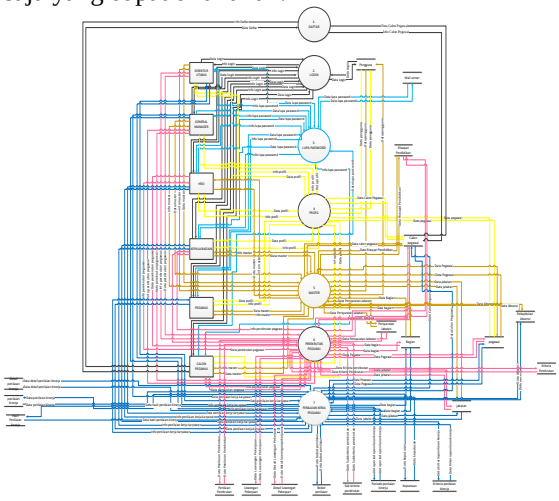


Gambar 2. 6 Diagram Konteks

2.5 DFD

Data Flow Diagra (DFD) merupakan repesentasi atau modul grafis pada sistem yang menunjukan aliran data atas inforamsi yang dilakukan oleh pengguna ke tujuan dengan prose pengolahannya.

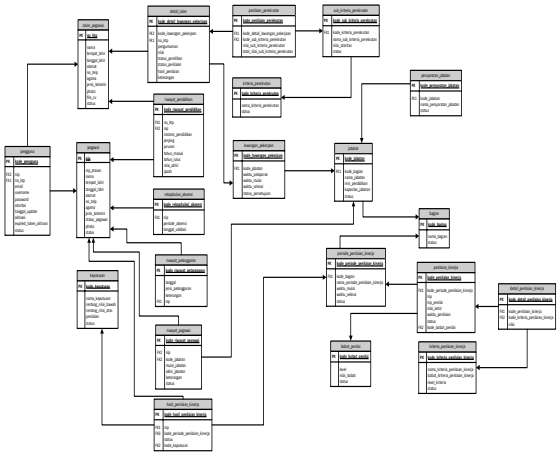
DFD Level 1 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics, pada Gambar 2.7 menjelaskan secara umum proses apa saja yang dapat dilakukan.



Gambar 2. 7 DFD Level 1

2.6 Diagram Relasi

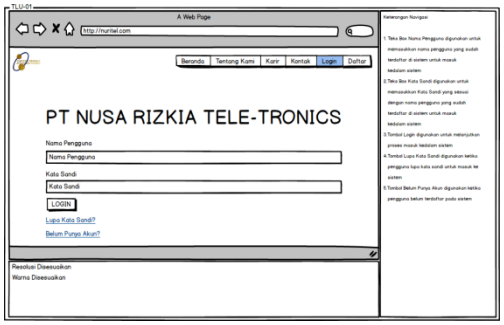
Dalam pemodelan data, entitas disajikan dengan tabel entitas yang ada pada diagram E-R dituliskan dengan kerangka tabel yang berisikan atribut-atributnya yang disebut dengan skema relasi. Pembuatan tabel entitas selalu berpedoman pada ketentuan-ketentuan tentang cara penyusunan tabel. Sehingga akan diperoleh susunan tabel entitas yang merupakan tabel yang terbebas dari adanya data. Berikut adalah diagram relasi pada Gambar 2.8



Gambar 2. 8 Diagram Relasi

2.7 Perancangan Antarmuka

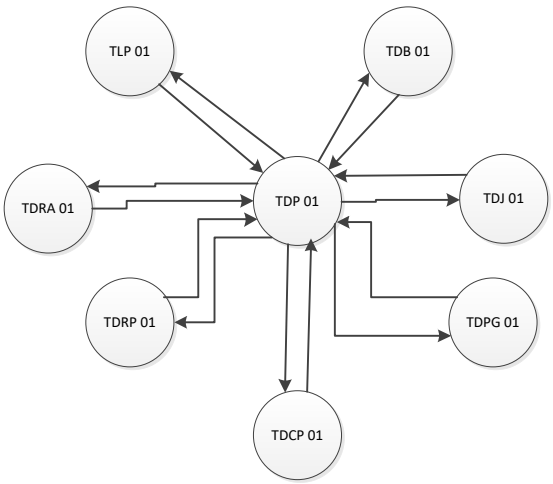
Perancangan antarmuka merupakan perancangan yang menjelaskan seluruh keadaan antarmuka yang berada dalam sistem, seperti gambar 2.9 berikut:



Gambar 2. 9 Halaman Login

2.8 Jaringan Semantik

Jaringan semantik menggambarkan keterhubungan dari navigasi menu antara satu halaman dengan halaman yang lain. Keterhubungan dari navigasi pada setiap menu dari sistem ini dapat dilihat seperti gambar 2.10 berikut:



Gambar 2. 10 Jaringan Semantik

2.9 Pengujian Sistem

Pengujian sistem merupakan hal penting yang bertujuan untuk menemukan kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan pada sistem informasi manajemen kepegawaian pada PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics. Pengujian bermaksud untuk mengetahui sistem informasi manajemen kepegawaian yang dibuat telah memenuhi kriteria sesuai dengan tujuan perancangan.

Pengujian yang digunakan untuk menguji sistem yang baru adalah pengujian *black box*. Pengujian *black box* terfokus pada pengujian persyratan fungsional sistem informasi.

Rencana pengujian yang akan dilakukan adalah dengan cara menguji sistem yang dibangun secara *black box* dan *beta*. Pengujian pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian pada PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics Kantor Pusat di Bandung menggunakan data uji berdasarkan data yang diberikan dari beberapa data yang telah diberikan.

A. Pengujian Blackbox

Pengujian *black box* difokuskan pada persyaratan fungsional perangkat lunak yang dibangun. Contoh seperti pengujian login pada tabel 2.3 berikut:

Tabel 2. 3 Pengujian Login

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Data Masukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Nama Pengguna : HRD *Kata Sandi* : Hrd	Masuk Pada Halaman Sesuai Hak Akses Pengguna	HRD Dapat Melakukan Pengolahan Data Sesuai Dengan Hak Akses HRD	[√] Diterima [ ] Ditolak
Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Data Masukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Nama Pengguna : HRD *Kata Sandi* : Hrd1	Tidak Dapat *Login* Dan Akan Menampilkan Pesan "Maaf, *Nama Pengguna/ Kata Sandi* Salah, Silahkan Coba Kembali"	HRD Tidak Dapat *Login* Dan Akses Ditolak Dan Menampilkan Pesan "Maaf, *Nama Pengguna/ Kata Sandi* Salah, Silahkan Coba Kembali"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Kasus dan Hasil Uji (Data Kosong)			
Data Masukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Nama Pengguna : *Kata Sandi* :	Tidak Dapat *Login* Dan Akan Menampilkan Pesan "Nama Pengguna dan kata sandi Tidak Boleh Kosong"	HRD Tidak Dapat *Login* Dan Akan Menampilkan Pesan "Nama Pengguna dan kata sandi Tidak Boleh Kosong"	[√] Diterima [ ] Ditolak

B. Pengujian Beta

Pengujian beta merupakan pengujian yang bersifat langsung dilingkungan sebenarnya. Pengguna melakukan penilaian terhadap sistem dengan metode wawancara. Hasil wawancara dapat digunakan sebagai mendapatkan kesimpulan sistem yang akan dibangun telah sesuai dengan tujuan atau tidak sesuai.

Wawancara dilakukan untuk pengguna sistem yang terdiri dari Direktur Utama, *Kepala Bagian Bagian*, HRD, Pegawai dan Calon pegawai. Penelitian ini dilakukan di PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics Bandung agar dapat mengetahui sejauh mana sistem yang dibangun dapat menjadi solusi dan menyelesaikan masalah yang dipaparkan.

3. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan terhadap Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT. Nusa Rizkia Tele-Tronics sebagai berikut:

1. Sistem informasi manajemen kepegawaian ini sudah dibuat dan akan membantu HRD dalam menentukan jumlah pegawai yang berdasarkan pada kebutuhan atau kekosongan yang ada setiap jabatan.
2. Sistem informasi manajemen kepegawaian ini sudah dibuat dan akan membantu Kepala Bagian dalam mengevaluasi penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu dalam menentukan promosi dan pemberhentian dari kriteria-kriteria yang ada pada pegawai.

3.2 Saran

Berdasarkan seluruh proses dalam pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian ini, berikut 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 peneliatan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A. Kadir.(2003). Pengenalan Sistem Informasi, Yogyakarta: ANDI.

[2] Dr. Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, pp. 5-14.

[3] G. R. Terry, Principles of Management, 1953.

[4] Kusrini.(2007) Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta, Andi, pp. 3-23, 25-31, 133-148.

[5] A. Nugroho.(2004). Konsep Pengembangan Sistem Basis Data, Bandung: Informatika.

[6] E. Sutanta.(2004). Sistem Basis Data, Yogyakarta: Graha Ilmu.