

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

CV. Trivecta Commino merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan komunikasi kreatif. Perusahaan ini terbagi menjadi 3 departemen yang berbeda, yaitu sebuah *open-space* bernama SPASIAL, sebuah toko bernama Norrm, serta sebuah kantin bernama Four-Calendar Canteen, yang berada dalam satu manajemen yang sama. Berdasarkan data pegawai periode April-Juni 2017, CV. Trivecta Commino memiliki 73 orang pegawai dan terbagi menjadi 2 jenis pegawai, yaitu pegawai tetap dan pegawai magang. Di mana pegawai tetap berjumlah 46 orang yang terdiri dari 3 staf keuangan, 3 staf marcomm, 3 staf administrasi, 1 manajer kantin, 3 staf koki, 4 staf pelayan, 1 manajer toko, 4 staf kasir, 5 staf penjaga toko, 1 manajer operasional, 2 project officer, 3 staf kreatif & produksi, 2 staf penulis, 2 staf sosial media, 3 staf dokumentasi, 3 *security*, dan 3 *cleaning service*. Sedangkan pegawai magang berjumlah 23 orang yang terdiri dari 2 project officer, 7 staf kreatif & produksi, 5 staf penulis, 3 staf sosial media, dan 6 staf dokumentasi.

Pada saat ini, perusahaan memiliki program magang yang dibuka bagi mahasiswa dalam kurun waktu 3 bulan sekali untuk mengisi berbagai posisi di departemen SPASIAL. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ardo Ardhana selaku Direktur Utama, menyatakan bahwa perusahaan kesulitan dalam memilih calon pegawai magang yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi jabatan. Apabila dilihat dari rekapitulasi data penilaian pegawai magang pada periode bulan April – Juni 2017 [Lampiran F], terjadi ketidaksesuaian pegawai magang sebesar 35% akibat pada tahap seleksi pegawai magang, nilai yang diperhatikan hanyalah hasil dari tes wawancara saja, tidak memperhatikan kesesuaian jurusan kuliah dengan posisi yang dilamar, sehingga dapat terjadi ketidaksesuaian terhadap kualifikasi jabatan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan akhirnya harus melakukan interview ulang terhadap pegawai magang yang telah diterima untuk menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan kualifikasinya.

Selain melakukan kegiatan perekrutan pegawai magang, perusahaan juga melakukan kegiatan penilaian kinerja pegawai tetap. Hasil dari penilaian kinerja pegawai tetap tersebut, nantinya akan digunakan sebagai pendukung keputusan untuk menentukan apakah pegawai tersebut layak mendapatkan bonus, surat peringatan, promosi jabatan atau demosi jabatan.

Tetapi, pemberian promosi jabatan atau demosi jabatan tersebut saat ini dianggap tidak objektif, karena perusahaan hanya memiliki 1 kriteria penilaian untuk 3 departemen berbeda. Sehingga setiap pegawai pada departemen yang berbeda dinilai hanya berdasarkan kriteria umum saja, tidak spesifik berdasarkan departemennya masing-masing. Sedangkan setiap departemen berjalan pada bidang yang berbeda, yaitu sebagai sebuah *open-space*, kantin, dan juga toko yang seharusnya memiliki kriteria penilaian masing-masing yang berbeda. Hal tersebut akhirnya mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan promosi jabatan ataupun demosi jabatan.

Berdasarkan uraian masalah pada CV. Trivecta Commino, maka dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen yang dapat mengatasi masalah sumber daya manusia yang dituangkan dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Trivecta Commino.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka masalah yang terjadi di CV. Trivecta Commino adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan mengalami kesulitan dalam menentukan pegawai magang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Perusahaan mengalami kesulitan dalam memberikan keputusan untuk melakukan pemberian bonus, pemberian surat peringatan, promosi jabatan atau demosi jabatan bagi pegawai tetap.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Trivecta Commino. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membantu perusahaan untuk menentukan pegawai magang agar sesuai dengan yang dibutuhkan.
2. Membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk pemberian bonus, pemberian surat peringatan, promosi jabatan atau demosi jabatan yang mengacu kepada hasil dari penilaian kinerja pegawai.

1.4 Batasan Masalah

Berikut adalah batasan masalah dalam pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Trivecta Commino:

1. Data yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah data periode bulan Januari-Juni 2017, meliputi data pegawai, data perekrutan pegawai magang, dan data penilaian kinerja pegawai tetap.
2. Ruang lingkup yang dibahas dibatasi hanya pada proses rekrutmen pegawai magang, penilaian kinerja pegawai tetap, pemberian bonus, pemberian surat peringatan, promosi jabatan, dan demosi jabatan.
3. Rekrutmen pegawai, dilakukan dengan menggunakan metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*).
4. Penilaian kinerja pegawai tetap dilakukan dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).
5. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk memberikan bonus, memberikan surat peringatan, serta promosi jabatan berupa kenaikan jabatan untuk pegawai tetap.
6. Kegiatan perekrutan pegawai magang dilakukan secara rutin selama 3 bulan sekali.
7. Kegiatan pemberian promosi jabatan dilakukan jika terjadi kekosongan jabatan.
8. Model SIM yang digunakan adalah PDCA.

9. Sistem ini akan dikelola oleh bagian Administrasi, Direktur Utama, dan juga Wakil Direktur.

10. Pengolahan Data

a. Data Input

Data inputan ke sistem adalah data pegawai, data penilaian kinerja, dan data jumlah pegawai yang dibutuhkan.

b. Proses

Proses pengolahan data manajemen sumber daya manusia pada sistem informasi ini, yaitu:

- a) Proses pengolahan data calon pegawai magang, pegawai tetap dan pegawai magang.
- b) Proses pengolahan data penilaian kinerja pegawai tetap.
- c) Proses pemberian keputusan pada calon pegawai magang yang diterima.
- d) Proses pemberian bonus.
- e) Proses pemberian surat peringatan.
- f) Proses pemberian keputusan promosi jabatan.
- g) Proses pemberian keputusan demosi jabatan.

c. Data Output

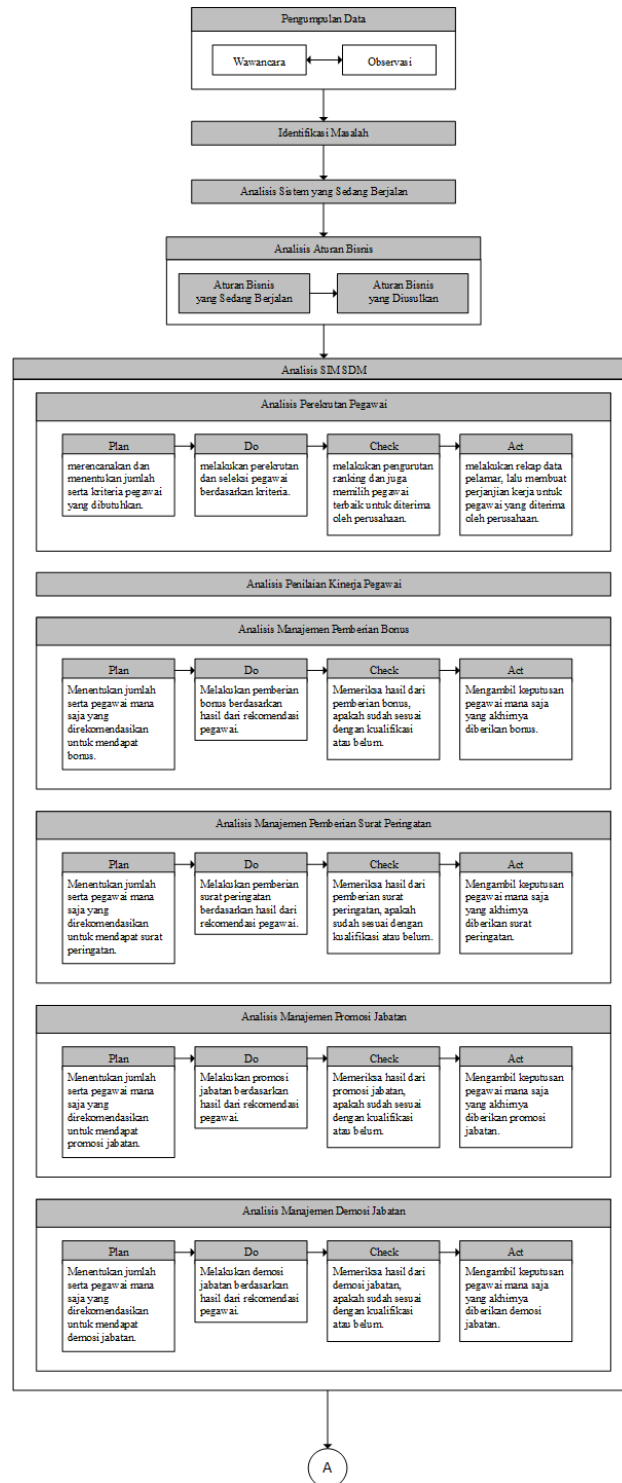
- a) Informasi calon pegawai magang yang diterima.
- b) Informasi pegawai yang akan mendapatkan bonus.
- c) Informasi pegawai yang akan mendapatkan surat peringatan.
- d) Informasi pegawai yang akan mendapatkan promosi jabatan.
- e) Informasi pegawai yang akan mendapatkan demosi jabatan.
- f) Informasi hasil penilaian kinerja pegawai tetap.

1.5 Metodologi Penelitian

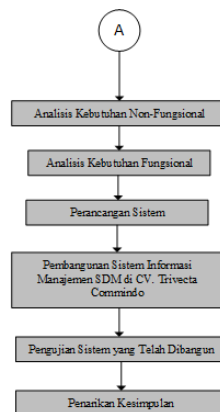
Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data-data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif merupakan metode

yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi dalam situasi atau kejadian sekarang secara sistematis, faktual dan akurat.

Adapun alur dalam melakukan penelitian, dijelaskan pada Gambar 1.1:



Gambar 1. 1 Alur Penelitian (1)



Gambar 1. 2 Alur Penelitian (2)

Keterangan dari masing-masing tahapan alur penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Berikut adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

- a. Wawancara, dilakukan dengan bertatap muka langsung dengan Direktur Utama. Hal tersebut dilakukan secara berkesinambungan dimulai sejak tanggal 10 Agustus 2017.
- b. Observasi, dilakukan dengan cara mendatangi langsung perusahaan, yaitu CV. Trivecta Commino untuk mendapatkan gambaran pelaksanaan manajemen kepegawaian di perusahaan tersebut.

2. Identifikasi Masalah

Merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di CV. Trivecta Commino.

3. Analisis Sistem yang Sedang Berjalan

Merupakan kegiatan untuk menjelaskan bagaimana sistem kepegawaian yang sedang berjalan di CV. Trivecta Commino. Berikut merupakan analisis dari sistem kepegawaian yang dilakukan:

- a. Perekrutan Pegawai Magang, tahapan yang dilakukan perusahaan untuk merekrut calon pegawai magang.
- b. Penilaian Kinerja Pegawai Tetap, tahapan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja dari pegawai tetap dalam periode tertentu.

4. Analisis Aturan Bisnis

Merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kegiatan yang sedang berjalan di CV. Trivecta Commindo. Hal tersebut terbagi menjadi 2, yaitu:

- a. Aturan Bisnis yang Sedang Berjalan, dan
- b. Aturan Bisnis yang Diusulkan.

5. Analisis SIM SDM

Merupakan analisis mengenai kegiatan SDM yang ada di CV. Trivecta Commindo:

- a. Analisis Pemberian Bonus
- b. Analisis Pemberian Surat Peringatan
- c. Analisis Perekrutan Pegawai Magang
- d. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Tetap

6. Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

Merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem. Analisis yang diperlukan pada tahap ini adalah:

- a. Analisis kebutuhan pengguna, analisis yang berisi spesifikasi minimum pengguna untuk dapat menggunakan sistem.
- b. Analisis pengkodean.
- c. Analisis perangkat keras, analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat keras untuk dapat menjalankan sistem.
- d. Analisis perangkat lunak, analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem dengan baik.

7. Analisis Kebutuhan Fungsional

Merupakan analisis untuk menggambarkan hubungan antar fungsional sistem yang akan dibangun. Berikut analisis yang dilakukan pada tahap ini:

- a. Diagram Konteks;
- b. *Data Flow Diagram* (DFD);
- c. Spesifikasi Proses;
- d. Kamus Data.

8. Perancangan Sistem

Pembuatan sistem informasi manajemen sumber daya manusia, implementasi dari analisis dan perancangan sistem yang sudah dibuat sebelumnya. Berikut adalah implementasi sistem yang dilakukan:

- a. Perancangan Diagram Relasi
- b. Perancangan Struktur Tabel
- c. Perancangan Struktur Menu
- d. Perancangan Antar Muka
- e. Perancangan Pesan
- f. Perancangan Jaringan Semantik
- g. Perancangan Prosedural

9. Pembangunan SIM SDM di CV.Trivecta Commino

Merupakan tahap pembangunan sistem informasi SDM di tempat penelitian terkait.

10. Pengujian Sistem

- a. Dalam tahap ini, sistem yang telah dibangun akan diuji ada kesalahan atau tidak dan sudah sesuai dengan analisis yang ditentukan atau belum, penulis menggunakan pengujian *black box*. Pengujian *black box* adalah pengujian yang dilakukan dengan mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsionalitas dari perangkat lunak.
- b. Pengujian beta adalah pengujian yang dilakukan secara objektif dan dilakukan secara langsung di lapangan atau tempat di mana aplikasi yang dibuat akan diimplementasikan.

11. Penarikan Kesimpulan

Merupakan tahapan terakhir yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari sistem yang telah dibangun berdasarkan tujuan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi pembahasan masalah umum yang berhubungan dengan dengan penyusunan laporan tugas akhir, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai tinjauan umum di CV.Trivecta Commino dan pembahasan berbagai konsep dasar mengenai Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan teori-teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik pembangunan perangkat lunak.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini berisi analisis kebutuhan dalam membangun aplikasi ini, analisis sistem yang sedang berjalan pada aplikasi ini sesuai dengan metode pembangunan perangkat lunak yang digunakan, selain itu juga terdapat perancangan antarmuka untuk aplikasi yang dibangun sesuai dengan hasil analisis yang telah dibuat.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini membahas implementasi dalam bahasa pemrograman yaitu implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang sudah diperoleh dari hasil penulisan tugas akhir dan saran mengenai pengembangan aplikasi untuk masa yang akan datang.

