

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. Kanvas Mulia berdiri pada tahun 1962 yang berlokasi di Jl. Orion No. 461 desa Kertajaya Padalarang. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi tekstil. Produk yang dihasilkan oleh PT. Kanvas Mulia berupa kain bahan baku tas, kain kanvas, dan hampir semua jenis terpal, PT. Kanvas Mulia memenuhi hampir semua kebutuhan terpal yang ada di Indonesia. PT. Kanvas Mulia mentargetkan pada pagawainya dalam satu minggu agar menghasilkan terpal sebanyak 250 meter. Sebagai perusahaan yang cukup besar maka tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki potensi kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mochammad Nadjib selaku Manager personalia di PT. Kanvas Mulia menyatakan bahwa saat ini masih mengalami kesulitan pada proses perekrutan, terutama dalam proses menyeleksi pelamar yang akan diterima di perusahaan. Proses perekrutan pegawai baru dilakukan jika perusahaan mengalami kekosongan posisi atau kurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan melalui dua tahap proses penilaian yaitu tahap seleksi administrasi dan tes wawancara. Proses penilaian tahap administrasi dilakukan oleh Manager Personalia dan penilaian tes wawancara dilakukan oleh Manager Personalia dan Manajer Divisi. Saat ini, proses perekrutan mengambil penilaian dari dua orang penilai yaitu Manajer Divisi terkait dan Manajer Personalia membutuhkan waktu yang lama karena proses perekrutan pegawai diukur dan dicocokkan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengakibatkan Manajer Personalia membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengambil keputusan, karena sering kali terjadi untuk pegawai yang sudah diterima terkadang sudah bekerja ditempat lain, maka mengakibatkan ada beberapa jabatan atau posisi di perusahaan yang kosong. Karena adanya kekosongan jabatan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yaitu lambatnya kegiatan operasional.

Masalah lain yang terjadi dari hasil wawancara dengan Bapak Hafidz M selaku Manager Divisi terkait di PT. Kanvas Mulia menyatakan bahwa saat ini terdapat masalah dalam proses penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada PT.Kanvas Mulia dilakukan oleh Manajer Divisi. Proses penilaian yang ada pada PT. Kanvas Mulia dilakukan setiap 1 tahun sekali untuk pegawai tetap dan pegawai kontrak. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui prestasi pegawai dan untuk meningkatkan motivasi setiap pegawai yang mengacu pada kinerja atau prestasi kerja setiap pegawai dalam penentuan reward tahunan. Selain itu penilaian yang dilakukan Manajer Divisi akan mengacu pada pengangkatan pegawai kontrak ke tetap, menentukan reward dan promosi. Saat ini dalam proses penilaian kinerja pegawai ternyata masih diragukan hasilnya karena proses penilaian yang dilakukan belum memiliki standar penilaian kinerja, sehingga selama ini perusahaan masih menerapkan penilaian dengan cara melihat dari data absensi dan keseharian pegawai berupa pengamatan Manajer Divisi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja masih terjadi kesulitan karena belum adanya kriteria-kriteria pada penilaian kinerja. Penilaian ini menjadi tidak optimal dan sangat menghambat dalam penilaian kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan dari hasil wawancara dengan Bapak Mochammad Nadjib selaku Manager personalia di PT. Kanvas Mulia maka dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu Manajer Personalia dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia dan melakukan penilaian kinerja pegawai yang bersifat objektif dengan judul “Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt.Kanvas Mulia Padalarang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah yang dapat dirumuskan adalah bagaimana Membangun Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT.Kanvas Mulia.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di atas, maka maksud dari penulis tugas akhir ini tidak lain untuk membangun sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Kanvas Mulia guna mempermudah pihak Manajer Personalia dalam bidang kepegawaian.

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memudahkan dalam proses pengambilan keputusan dalam menyeleksi pelamar, agar mendapatkan hasil secara langsung sehingga informasi hasil yang sudah ada dapat langsung disampaikan kepada pelamar.
2. Memudahkan bagian Manajer Divisi dalam memberikan penilaian kinerja pegawai secara objektif untuk menentukan promosi pada pegawai di PT. Kanvas Mulia.

### **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam pembangunan sistem informasi ini agar nantinya program lebih terarah dan mencapai tujuan yang ditentukan.

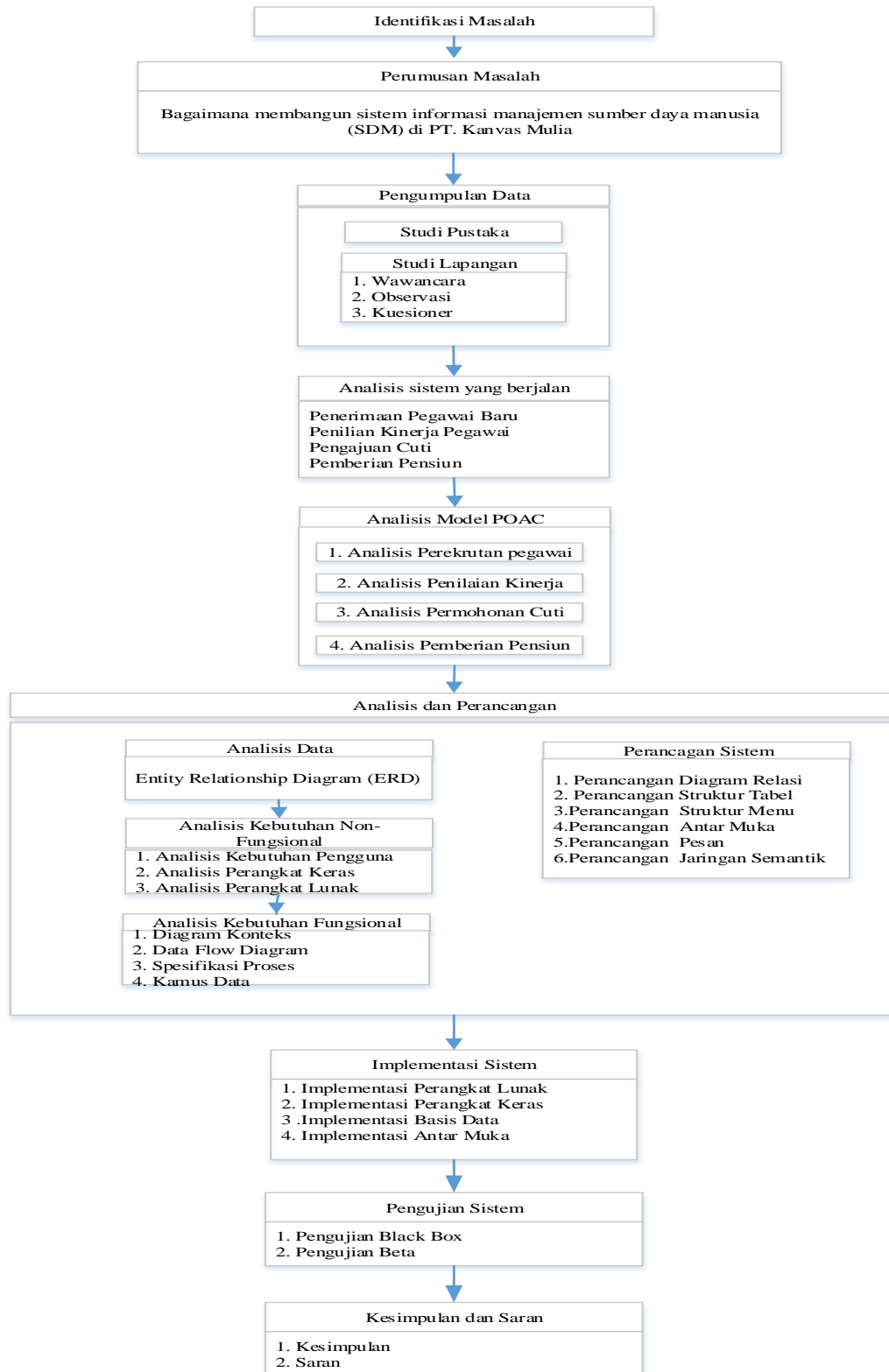
1. Penelitian dilakukan di PT.Kanvas Mulia pada Divisi Sumber Daya Manusia & Umum.
2. Data yang digunakan yaitu data pegawai 2017
3. Hasil penilaian kinerja dibutuhkan untuk proses pengangkatan pegawai dan promosi.
4. Sistem menangani proses perekrutan pegawai, penilaian kinerja, permohonan cuti, dan pemberian pensiun.
5. Hak cuti dan pensiun tidak memiliki masalah untuk saat ini karena menerapkan sistem yang ada di perusahaan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
6. Sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang dibangun berbasis Website.
7. Bahasa pemrograman yang digunakan yaitu PHP, JQuery, CSS, JavaScript, Html.

8. Data yang diolah antara lain :
  - a. Data pegawai
  - b. Data absensi pegawai
  - c. Data divisi
  - d. Data cuti
  - e. Data pensiun
9. Proses yang akan dilakukan dalam sistem ini antara lain :
  - a. Pengolahan data pegawai
  - b. Pengolahan data penerimaan pegawai
  - c. Pengolahan divisi
  - d. Pengolahan jabatan
  - e. Pengolahan kinerja pegawai
  - f. Pengolahan cuti pegawai
10. Sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang akan dibangun menggunakan aplikasi bahasa pemrograman PHP.
11. Database management system (DBMS) menggunakan MySQL.
12. Metode yang digunakan pada proses penilaian kinerja pegawai adalah metode Simple Additive Weighting (SAW).
13. Pemodelan Sistem Informasi Manajemen menggunakan POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling).
14. Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur. Alat yang digunakan adalah :
  - a. Flowmap untuk menggambarkan proses dalam prosedur yang terlibat.
  - b. Entity Relationship Diagram (ERD) untuk menggambarkan struktur objek data.
  - c. Data Flow Diagram (DFD) untuk menggambarkan proses yang digunakan.

## 1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian deskriptif yang menggunakan metode kuantitatif untuk

mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami kualitas kerja sumber daya di PT. Kanvas Mulia. Adapun alur penelitian ini adalah.



**Gambar 1. 1 Alur Metodologi Penelitian**

Tahapan-tahapan yang terdapat dalam proses penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperoleh secara langsung dari objek penelitian.

Tahapan pengumpulan data yang digunakan yaitu:

##### a. Studi Pustaka

Dalam memperoleh data sekunder maka peneliti mengumpulkan data dengan mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai buku-buku, teks dan bacaan-bacaan yang berkaitan dengan kasus yang dibahas.

##### b. Studi Lapangan

Studi ini dilakukan dengan cara mengunjungi PT.Kanvas Mulia yang akan diteliti dan melakukan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Hal ini meliputi:

##### (1) Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara tatap muka dan melakukan wawancara secara langsung dengan Bapak Mochammad Nadjib selaku Manager Personalia untuk mengetahui sejauh mana Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Kanvas Mulia.

##### (2) Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dengan melakukan peninjauan secara langsung terhadap bagian Divisi Sumber Daya & Umum di PT. Kanvas Mulia.

##### (3) Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian. Angket tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

## 2. Analisis

Tahap ini melakukan analisis dan mendefinisikan suatu masalah dengan berbagai elemen terkait beserta solusinya.

### a. Analisis Masalah

Mengidentifikasi dan mengenali masalah yang terjadi pada sistem sumber daya manusia pada PT. Kanvas Mulia.

### b. Analisis sistem yang sedang berjalan

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui sistem yang ada saat ini di Bagian Personalia pada PT.Kanvas Mulia. Analisa sistem yang ada ini perlu dilakukan sebelum melakukan analisa permasalahan, kelemahan-kelemahan sistem, dan kebutuhan-kebutuhan sistem.

### c. Analisis Metode

Analisis ini digunakan oleh peneliti untuk menganalisis metode yang digunakan dalam penelitian.

### d. Analisis Data

Proses menganalisis data-data yang digunakan dalam penelitian, hal ini dapat berupa Entity Relationship Diagram (ERD).

### e. Analisis Kebutuhan Non Fungsional dan Fungsional

Kebutuhan fungsional adalah pernyataan layanan sistem yang harus disediakan, bagaimana sistem bereaksi pada input tertentu dan bagaimana perilaku sistem pada situasi tertentu. Sedangkan kebutuhan fungsional user merupakan pernyataan level tinggi dari apa yang seharusnya dilakukan sistem tetapi kebutuhan fungsional sistem menggambarkan layanan sistem secara detail. Kebutuhan non-fungsional adalah batasan layanan atau fungsi yang ditawarkan sistem seperti batasan waktu, batasan pengembangan proses, standarisasi dll.Kebutuhan non-fungsional lebih kritis daripada kebutuhan fungsional. Jika tidak dapat bertemu, sistem menjadi tidak berguna



### 3. Implementasi Sistem

Sistem yang telah dirancang akan diimplementasikan yang diharapkan dapat digunakan secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan. Adapun kegiatan-kegiatan dalam proses implementasi, yaitu:

- a. Implementasi Perangkat Lunak
- b. Implementasi Perangkat keras
- c. Implementasi basis data
- d. Implementasi antarmuka

### 4. Pengujian Sistem

Pengujian beta adalah pengujian yang dilakukan secara objektif sedangkan Black box testing adalah pengujian yang dilakukan hanya mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak.

### 5. Kesimpulan dan saran

Tahapan ini merupakan tahap akhir dari penelitian. Dimana peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dari pembangunan perangkat lunak yang telah dibangun, apakah dapat mengatasi masalah atau tidak.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penulisan tugas akhir yang dilakukan maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan, metodologi penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### BAB II LANDASAN TEORI

Pembahasan mengenai landasan teori dan konsep dasar yang menyangkut kasus yang diangkat.

### BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Menganalisis masalah dari perangkat lunak yang akan dibuat dan merupakan tahapan yang dilakukan dalam pembangunan secara garis besar, sejak dari tahap persiapan sampai penarikan kesimpulan.

#### BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Berisi hasil implementasi dari hasil analisis dan perancangan yang telah dibuat disertai juga dengan hasil pengujian dari perangkat lunak yang dibangun.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pembahasan mengenai kesimpulan dari keseluruhan masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya dan dilengkapi dengan saran – saran yang dapat dijadikan masukan dalam melakukan pengembangan dari hasil penulisan tugas akhir.