

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Seiring berkembangnya zaman, persaingan antar perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain semakin ketat. Salah satu faktor yang mempengaruhi persaingan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang menjadi tulang punggung perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan perusahaan. Dengan adanya kondisi tersebut maka perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya sesuai dengan kemajuan teknologi, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan karena sumber daya manusia merupakan salah satu komponen teknologi yang disebut *humanware*, dan merupakan suatu asset yang dapat digunakan untuk mengembangkan *core competency* suatu perusahaan . Selain itu, keberadaan *humanware* dalam perusahaan/ organisasi sangat penting, dikarenakan berkaitan dengan proses inovasi perusahaan tersebut.

Humanware mampu menggambarkan tingkat kesiapan SDM suatu industri dalam menghadapi proses alih teknologi. *Humanware* menempati posisi strategis dalam suatu industri, karena *humanware* berperan sebagai pelaksana fungsi perusahaan, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengontrolan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan dan lain-lain. Berhasil atau gagalnya fungsi – fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas *humanware*. Kualitas *humanware* akan sangat menentukan maju atau mundurnya industri dimasa yang akan datang.

Bagian personalia dibutuhkan perusahaan untuk menangani masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, seperti : (1) perekrutan, seleksi dan penerimaan karyawan, (2) pelatihan dan pengembangan, (3) penilaian prestasi kerja, (4) promosi dan pemindahan, (5) kompensasi serta

(6) pemberhentian karyawan. Maka dari itu dibutuhkan suatu sistem informasi sumber daya manusia yang dapat mengontrol segala aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

PT.Persada Graha merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang developer, kontraktor dan perdagangan umum. dengan jumlah karyawan kurang lebih 100 orang, yang terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Adapun manajemen sumber daya manusia yang berjalan saat ini sebagian besar masih belum menggunakan komputer secara optimal, sehingga sering kali ditemui adanya kesulitan dalam penyajian informasi. Dalam beberapa kasus juga ditemukan bahwa alur informasi manajemen sumber daya manusia belum terbentuk secara *integrity*. Belum terintegrasi informasi ini dapat dilihat dari tidak terhubungnya alur informasi antar aktivitas manajemen sumber daya manusia, dimana masing-masing aktivitas berdiri sendiri. Alur informasi juga belum terkomputerisasi karena data yang dikumpulkan melalui proses manual yang menyebabkan menumpuknya lembaran-lembaran arsip. Kedua kelemahan ini menyebabkan format penyajian laporan, surat dan data-data lainnya menjadi kurang efektif dan komunikatif.

Sistem informasi sumber daya manusia perlu dibuat agar dapat mengolah dan memberikan data yang cepat dan akurat kepada HRD (Human Resources Department) PT.Persada Graha yang dapat membantu pengelolaan sumber daya manusia, serta dapat menggantikan beberapa tugas HRD yang rutin dilakukan terutama dalam kegiatan surat menyurat dan pendataan karyawan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang diangkat dalam tugas akhir ini :

1. Bagaimana model sistem informasi sumber daya manusia yang dapat mengatasi permasalahan dalam aktivitas sumber daya manusia di PT.Persada Graha.
2. Bagaimana merancang dan mengimplementasikan sistem informasi sumber daya manusia di PT.Persada Graha.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Memberikan dukungan yang lebih baik terhadap sistem perekrutan, seleksi dan penerimaan karyawan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja karyawan guna mengambil keputusan akan adanya promosi atau pemindahan.
2. Mengefisiensikan fungsi administrasi yang komprehensif, yang mampu menyediakan informasi yang cepat, tepat, dan akurat bagi manajemen.

1.4 BATASAN MASALAH

Rumusan masalah diatas dibatasi beberapa hal diantaranya untuk modul yang digunakan pada sistem informasi sumber daya manusia dibatasi pada

1. Modul
 - a) Sistem informasi perekrutan, seleksi dan penerimaan karyawan.
 - b) Sistem informasi pelatihan dan pengembangan
 - c) Sistem informasi penilaian prestasi kerja
 - d) Sistem informasi promosi dan pemindahan (mutasi)
 - e) Sistem informasi kompensasi
 - f) Sistem informasi pemberhentian karyawan
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari data historis perusahaan, wawancara dan dari pengamatan secara langsung.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metodologi penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Literatur

Untuk mencari dan mengumpulkan data melalui buku-buku literatur yang akan menunjang penulis dalam menyusun tugas akhir ini.

2. Metode Air Terjun (waterfall), menurut Ian Sommerville :

a. Analisa dan definisi persyaratan.

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data, analisa kebutuhan, pembatasan masalah, tujuan dari pembuatan HRIS (Human Resource Information System) dengan cara wawancara dan pengambilan data di PT.Persada Graha.

b. Perancangan sistem dan perangkat lunak.

Pada proses ini dilakukan pembagian persyaratan dalam sistem perangkat keras dan perangkat lunak. Pada proses ini dilakukan pula perancangan basis data, perancangan menu sistem serta arsitektur sistem secara keseluruhan.

c. Implementasi dan pengujian unit

Perancangan perangkat lunak direalisasikan sebagai serangkaian program atau unit program. Pengujian melibatkan verifikasi bahwa setiap unit program telah memenuhi spesifikasinya yaitu dengan cara memasukkan beberapa *sample* data.

d. Integrasi dan pengujian unit.

Pada proses ini masing-masing unit program diintegrasikan dan dilakukan pengujian sebagai sistem yang lengkap untuk menjamin bahwa persyaratan sistem telah dipenuhi.

e. Operasi dan pemeliharaan.

Biasanya (walaupun tidak seharusnya) ini merupakan fase siklus hidup yang paling lama. Sistem diinstal dan dipakai, pemeliharaan mencakup koreksi dan berbagai *error* yang tidak ditemukan pada tahap-tahap terdahulu, perbaikan atas implementasi unit sistem dan pengembangan pelayanan sistem, sementara persyaratan-persyaratan baru ditambahkan.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah sebagai dasar penulisan. Kemudian diuraikan lebih lanjut tentang tujuan penelitian, batasan masalah, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang teori-teori mendasar yang mendukung sistem informasi pengolahan data dalam hal ini Sisfo SDM (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) serta bahasa pemrograman.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini berisi analisis, serta rincian dari rancangan program yang berupa masukan data dan keluaran data, serta diagram alir data, Diagram konteks, DFD dan juga berisi perancangan sistem.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini berisi kebutuhan perangkat lunak, perangkat keras, dan implementasi sistem aplikasi program, pengujian sistem, dan hasil pengujian setelah program dijalankan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang dapat memberi masukan bagi penulis dan PT.Persada Graha.