

RANCANGAN PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI SDM PADA PT. VICTORY TECHNOLOGI ABADI

Riswan¹, Rolisman²

¹Program Studi Sistem Informasi, STMIK Nurdin Hamzah, Jambi

²Mahasiswa Program Studi Sistem Informasi, STMIK Nurdin Hamzah, Jambi

E-mail: ¹ris_wone@yahoo.com

Abstract – *Organizational management in the company is very important part to achieve organizational goals. Many factors must be considered in the management of organizational management related to human resources (HR). Rapid development and advancement of information and communication technology (ICT), external and internal environmental factors, international competition, uncertain global economic conditions. All this encourages companies to look for new ways to be able to utilize human resources more effectively. PT. Victory Technology Abadi utilizes ICT in the management of human resources that is still in the management of the management of a digital organization, by developing computer-based information systems. This system is designed with the waterfall diagram model approach with step 1. Requirement analysis, 2. Design, 3. Implementation, 4. Testing, 5. Maintenance. The results of the development carried out has resulted in a computer programmer application for HR management. This system is expected to be able to manage all organizational management activities of PT. Victory Technology better.*

Keywords : *System, Information, HR, Waterfall Model*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Pengelolaan SDM yang tidak baik, menyebabkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pengelolaan SDM sangat kompleksitas dipengaruhi banyak faktor. Teknologi, faktor lingkungan, kompetisi internasional, kondisi perekonomian global maupun kondisi dalam perusahaan sendiri yang tidak menentu. Ini menyebabkan perusahaan harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan SDM secara lebih efektif.

Cara yang dilakukan PT. Victory Technology Abadi dalam pengelolaan SDM melakukan perubahan dari manual ke komputerisasi, dimana selama ini PT. Victory Technology Abadi ini belum memiliki *Standart Operating Procedure (SOP)*. Pengolahan SDM masih manual. Database karyawan belum terkomputerisasi masih di arsipkan berupa dokumen berupa buku agenda besar. Bukti slip gaji diterima 3 sampai 4 bulan setelah gaji diterima. Jika ada kebutuhan mendesak atau untuk keperluan pribadi lainnya baru slip gaji tersebut akan di cetak dan pengambilannya di kantor pusat. Informasi mengenai *mutasi* atau penempatan *sales* baru dan kepala toko hanya diinformasikan secara *verbal*, sehingga informasi yang disampaikan tidak relevan. Apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi belum pernah, apresiasi komponen penting dalam sebuah perusahaan untuk memberikan dorongan atau semangat bagi karyawan yang lain untuk melakukan hal yang sama. Penilaian terhadap karyawan belum

memiliki SOP yang konkrit, penilaian masih berdasarkan nilai dari banyaknya penjualan yang terpusat pada divisi sales saja. Kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan terhadap transaksi penjualan, absensi dan pelanggaran terhadap SOP. Dari pihak SDM tidak ada catatan khusus untuk menginformasikan ke masing-masing karyawan perihal ini, informasi ini tolak ukur penilaian bagi pimpinan.

Dengan dirancangnya sistem informasi pengolahan SDM ini, maka semua semua pengelolaan SDM akan menjadi lebih efektif. Hal ini juga dilakukan peneliti Siswanto (2008) tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berbasis Web pada PT. Group Riset Potensial, sebuah sistem informasi untuk SDM yang bertujuan untuk melakukan pengaturan dan kontrol terhadap karyawan dan juga membantu karyawan untuk mendapatkan informasi yang terbaru, tepat, cepat dan akurat dari perusahaan [1]. Dan penelitian Penelitian yang dilakukan Lasmaya (2016) tentang Pengaruh Sistem Informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur [2].

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana merancang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Victory Technology Abadi yang terpusat.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menghasilkan suatu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada PT. Victory Technology Abadi berbasis Web.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Sistem Informasi

Menurut Kristanto menerangkan bahwa sistem merupakan jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu, suatu sistem yang baik harus mempunyai tujuan dan sasaran yang tepat karena hal ini akan sangat menentukan dalam mendefinisikan masukan yang dibutuhkan sistem dan juga keluaran yang dihasilkan [3].

Menurut Hartono, Sistem mengandung dua macam konotasi utama, yakni suatu benda atau entitas (yaitu himpunan dari berbagai bagian atau komponen) dan sekaligus juga suatu proses atau metode atau cara untuk mencapai tujuan (yaitu saling berhubungan secara terorganisasi berdasar fungsi fungsinya) [4].

Beberapa pendapat juga mengemukakan pengertian tentang suatu informasi, informasi pada dasarnya hanya sehimpunan data yang telah diolah menjadi sesuatu yang memiliki arti dan kegunaan yang luas, hal ini banyak yang mendefinisikan tentang informasi.

Menurut Kristanto menerangkan bahwa “Informasi dapat diibaratkan sebagai darah yang mengalir di dalam tubuh manusia, informasi merupakan kumpulan data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerima. Tanpa suatu informasi, suatu sistem tidak akan berjalan dengan lancar dan akhirnya bisa mati” [3].

Menurut Hartono informasi pada dasarnya adalah sehimpunan data yang telah diolah menjadi sesuatu yang memiliki arti dan kegunaan lebih luas [4].

Tanpa suatu informasi, suatu sistem tidak akan berjalan dengan lancar dan akhirnya bisa mati. Suatu organisasi tanpa adanya suatu informasi maka organisasi tersebut tidak bisa berjalan dan tidak bisa beroperasi.

Tidak semua data atau fakta dapat diolah menjadi sebuah informasi bagi penerimanya. Jika suatu data yang diolah ternyata tidak bermanfaat bagi penerimanya, maka hal tersebut belum bisa disebut sebagai sebuah informasi. Secara etimologis istilah “informasi” berasal dari bahasa Latin, yaitu “Informatinem” yang artinya ide, kode, atau garis besar. Informasi dapat disajikan dalam beragam bentuk, mulai dari tulisan, gambar, tabel, diagram, audio, video, dan lain sebagainya.

2.2. Sistem Informasi Berbasis Web

Menurut Jana menjelaskan bahwa *website* atau situs juga dapat diartikan sebagai kumpulan halaman yang menampilkan informasi data teks, data gambar diam atau gerak, data animasi, suara, video dan atau gabungan dari semuanya, baik yang bersifat statis, maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling berkait dimana masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman (*hyperlink*). Bersifat statis apabila isi informasi *website* tetap, jarang berubah dan isi informasinya searah hanya dari pemilik *website*. Bersifat dinamis apabila isi informasi *website* selalu berubah-ubah dan isi informasinya interaktif dua arah berasal dari pemilik serta pengguna *website* [5].

Sedangkan web menurut Arief adalah salah satu aplikasi yang berisikan dokumen-dokumen multimedia (teks, gambar, suara, animasi dan video) di dalamnya yang menggunakan protokol *Hypertext Transfer Protocol* (HTTP) dan untuk mengaksesnya menggunakan perangkat lunak yang disebut *Browser* [6].

2.3. Pengertian Sumber Daya Manusia

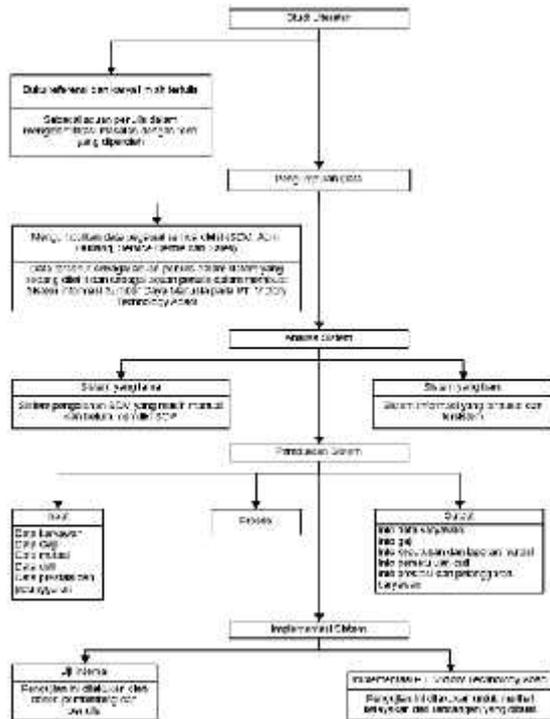
Sumber Daya Manusia menurut Rachmawati menerangkan bahwa Sumber Daya Manusia harus didefinisikan bukan juga Kontrol secara sistematis dan proses jaringan fundamental organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan serta pengembangan organisasi [7].

Sedangkan menurut Ulfatin istilah Sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan [8]. Penggunaan istilah Sumber daya manusia dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Metodologi Penelitian

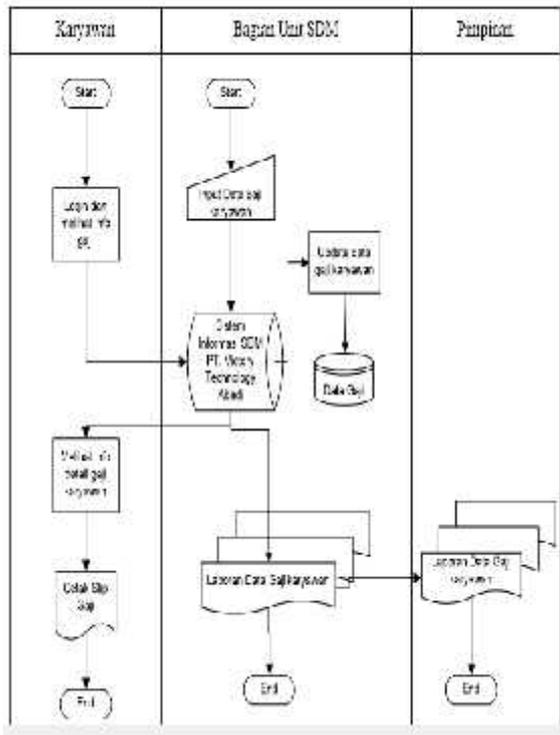
Penelitian ini merupakan pengembangan sebuah sistem informasi dari manual. Pendekatan yang dilakukan dengan model *waterfall*, seperti terlihat pada Gambar 1. Pendekatan Penelitian.



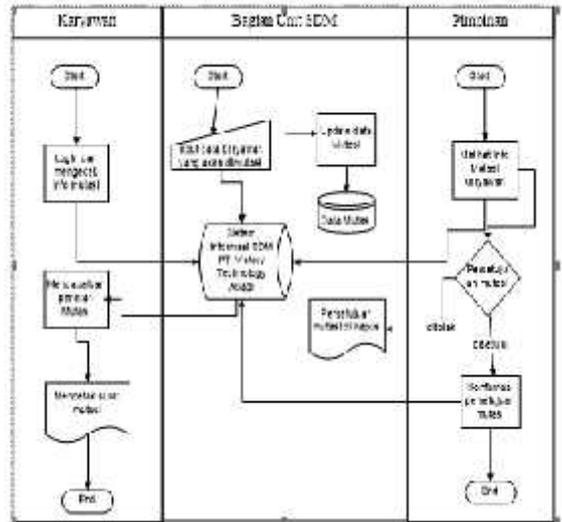
Gambar 1. Pendekatan Penelitian

3.2. Pengembangan Sistem

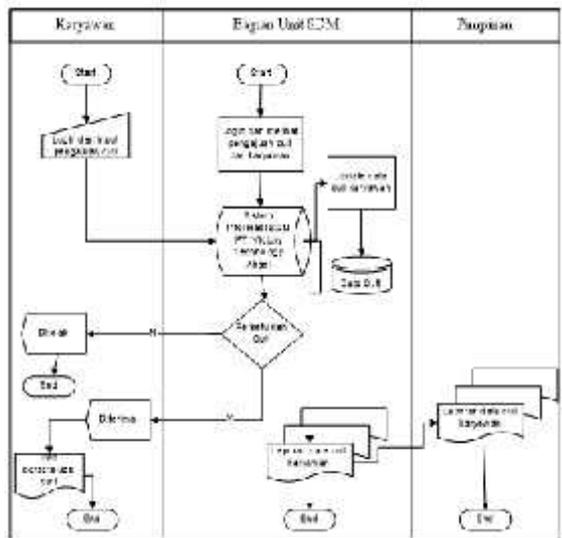
Pengembangan sistem dilakukan berfokus pada sistem berjalan yaitu Gambar 2. Sistem data karyawan, Gambar 3. Sistem Gaji, Gambar 4. Sistem Cuti, Gambar 5. Sistem Mutasi, Gambar 6. Sistem pelanggaran.



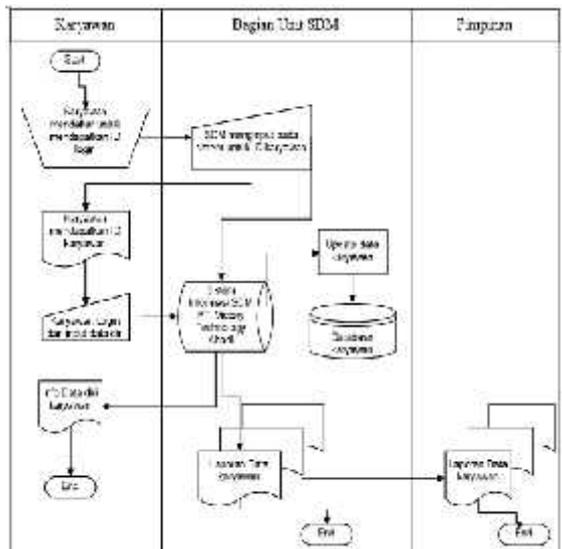
Gambar 2. Data Karyawan



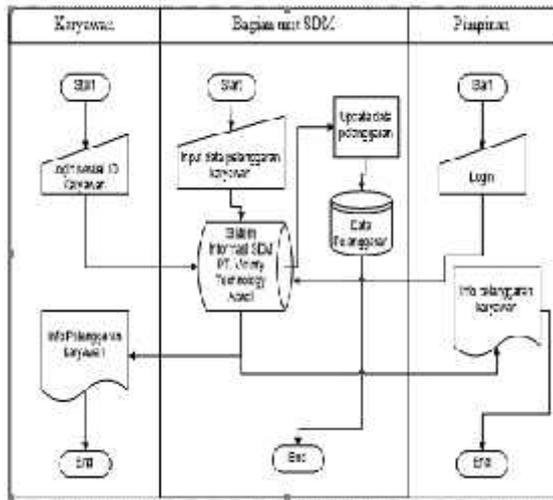
Gambar 3. Aliran Data Gaji



Gambar 4. Aliran Data Cuti



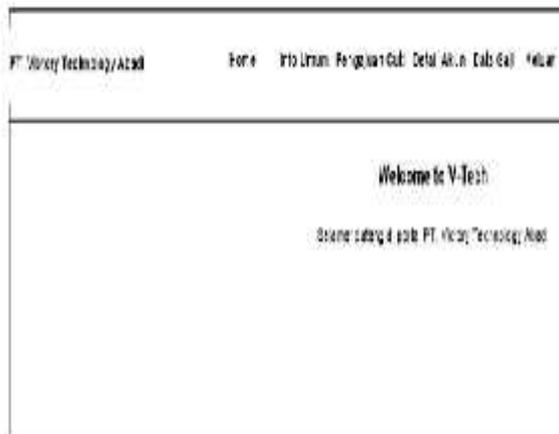
Gambar 5. Aliran Data Mutasi



Gambar 6. Aliran Data Pelanggaran

3.3. Hasil Pengembangan Sistem

Alat bantu yang digunakan untuk mengembangkan sistem pengelolaan SDM berbasis Web ini dilakukan dengan DFD, dan rancangan Menu Utama terlihat pada Gambar 7. Rancangan Menu Utama.



Gambar 7. Menu Utama

DAFTAR REFERENSI

[1] Siswanto, Budi. 2007. “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Berbasis Web Pada

PT. Group Riset potensial”. Jakarta (ID): Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah.

[2] Lasmaya, S Mia. 2016. “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Bandung : Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10, No. 1, April 2016, 25-43.

[3] Kristanto, Andri. 2018. “Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya”. Vol. 1 Edisi Revisi. Yogyakarta.

[4] Hartono, Bambang , SKM, MSc, MM. 2013. “Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer”. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

[5] Laksana, Tri Ginanjar., & Eri Haeril Jana. 2012. “Aplikasi E-Learning Berbasis Web Untuk Meningkatkan Motivasi”. Vol.X No.1, Maret 2014 Jurnal Pilar Nusa Mandiri 39 Pembelajaran (Study Kasus : SMA Negeri 1 Talaga Kab.Cirebon). ISSN: 2302-0261. Cirebon: Jurnal Teknologi informatikan dan Komunikasi Vol. 2, No. 22 November 2012: 1-2.

[6] Arief, Rudyanto. 2011. “Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan MySql . Yogyakarta : Andi Offset.

[7] Rachmawati, Ike Rudyah. 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta : Andi Offset.

[8] Ulfatin, Nurul., & Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Riswan
 NIDN/NIK : 1022096701
 Email : ris_wone@yahoo.com