

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang mempunyai kompetensi dan berprestasi tinggi yang diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat berpengaruh terhadap peningkatan produksi pada perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk melengkapi dan mendukung usahanya. Hal tersebut mendorong perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta untuk melakukan berbagai cara mulai berlomba memanfaatkan kemajuan teknologi informasi guna mendukung semakin efektifnya kegiatan manajemen, khususnya dalam hal penyajian informasi.

Dalam kegiatan perusahaan perangkat lunak memberikan suatu peran yang sangat penting dalam kelancaran kegiatan perusahaan, seperti kemampuan untuk melakukan pengolahan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi yang diperlukan dengan cepat dan tepat. Dengan adanya perangkat lunak diharapkan data yang ada dapat disimpan secara teratur dan pengolahan data dapat dengan lebih mudah.

Pusat Koperasi Industri Susu (PKIS) Sekar Tanjung, berlokasi di Desa Martopuro-Purwosari Pasuruan, PKIS Sekar Tanjung berdiri pada 15 Desember

2000. PKIS ini terbentuknya awalnya diadakan rapat oleh beberapa Koperasi Sekunder yang dihadiri oleh sembilan koperasi yaitu KPSP “Setia Kawan” Nongkojajar, KUTT “Suka Makmur” Grati, KUD “Dadi Jaya” Purwodadi, KUD “Sembada” Puspo, Dinas Koperasi Kabupaten Pasuruan, Kop “SAE” Pujon, KUD “DAU” Malang, Dinas Koperasi Kabupaten Malang, Kepala Dinas Koperasi Jawa Timur. Di dalam rapat tersebut telah disepakati untuk membentuk Pusat Koperasi Industri Susu (PKIS) “Sekar Tanjung” Jawa Timur, dengan usaha pokoknya adalah industri pengelolaan susu dan minuman. PKIS Sekar Tanjung merupakan jasa mengolah susu segar menjadi susu *ultra high temperature* (UHT) dengan pola usaha *business to consumer* dan *business to business*. Kapasitas produksi pabrik susu mencapai ± 10 ton liter susu perhari untuk produksinya. Di dalam produksinya PKIS Sekar Tanjung kebanyakan melakukan jasa pengolahan susu UHT untuk perusahaan lain diantaranya seperti : Lintang Visikusuma, Green Field, Garuda Food, Indolakto, Danone dan Kalbe Farma.

PKIS Sekar Tanjung saat ini memiliki pegawai kurang lebih 604 tenaga kerja yang terdiri dari pegawai tetap, pegawai kontrak dan pegawai *outsourcing*, data keseluruhan pegawai pada PKIS Sekar Tanjung dapat di lihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai

No.	Departemen	Jumlah
1	<i>Utility</i>	22
2	<i>Warehouse</i>	31
3	<i>Process</i>	77
4	<i>Filling</i>	50
5	<i>Laboratory</i>	83
6	<i>Packing</i>	65
7	<i>PPIC</i>	5
8	<i>Technician</i>	17
9	<i>Laundry</i>	3

No.	Departemen	Jumlah
	<i>Outsourcing :</i>	
11	<i>Office boy, cleaning services</i>	10
12	<i>Security</i>	18
13	<i>Packing</i>	187
	Total pegawai	604

Sumber: PKIS Sekar Tanjung Tahun 2012

Pembagian kerja dibagi atas 3 *shift*, yaitu *shift* I dengan jam kerja 06.00 – 14.00 WIB, *shift* II dengan jam kerja 14.00 – 22.00 WIB dan *shift* III dengan jam kerja 22.00 – 06.00 WIB. Dengan banyaknya jumlah pegawai, maka PKIS Sekar Tanjung tidak terlepas dari permasalahan SDM yang ada. Beberapa hal yang menyebabkan permasalahan SDM di PKIS Sekar Tanjung antara lain terkait dengan data pegawai, terbatasnya aplikasi, serta belum tersedianya *database* pegawai untuk dapat menyimpan data dan mengolah menjadi informasi.

Pada PKIS Sekar Tanjung, untuk pencarian data informasi pegawai dan pembuatan laporan sebagai sarana untuk evaluasi pegawai masih dilakukan secara manual. Dengan cara manual ini masih memungkinkan terjadinya kesalahan saat pencatatan dan pembuatan laporan. Selain itu dengan pencarian secara manual akan memakan waktu yang cukup lama, maka dari itu akan dapat menyebabkan kerugian bagi PKIS Sekar Tanjung. Dampak lain dengan lamanya pengolahan data pegawai akan membuat pihak manajemen kesulitan dalam pengambilan keputusan. Banyaknya data pegawai yang ada, serta masih terpisah-pisahannya antara satu data dengan data lainnya membuat *Human Resource Department* (HRD) kesulitan dalam menyajikan data menjadi informasi. Hal ini disebabkan karena sistem yang ada masih sederhana belum dapat mengolah data pegawai

dengan baik, serta belum dapat mengintegrasikan berkas-berkas (*file*) *hardcopy* dengan pengolah data pegawai yang ada.

Kelemahan yang ada pada sistem sekarang mengakibatkan pihak HRD membutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu dalam mengelola data pegawai menjadi sebuah informasi. Sehubungan dengan hal tersebut, sebaiknya diadakan perbaikan pada sistem yang sudah berjalan dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan HRD sehingga dari kebutuhan-kebutuhan itu dibuat sebagai suatu sistem yang dapat menghasilkan suatu informasi tentang pegawai.

Guna mengatasi permasalahan data pegawai tersebut PKIS Sekar Tanjung perlu melakukan implementasi Teknologi Informasi (TI) yaitu dengan mengaplikasikan sistem informasi kepegawaian sebagai pendukung kegiatan pada bagian HRD PKIS Sekar Tanjung. Diharapkan dengan adanya Sistem Informasi kepegawaian pada PKIS Sekar Tanjung akan mampu membantu dan memudahkan dalam melihat riwayat pegawai yang ada serta mampu menyajikan laporan atau informasi yang dibutuhkan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana merancang bangun sistem informasi kepegawaian pada PKIS Sekar Tanjung yang dapat membantu mengolah data pegawai serta membuat laporan dari seluruh proses yang ada secara terkomputerisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam sistem ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang akan dicapai, maka pembahasan masalah dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Pembuatan laporan yang dihasilkan adalah lama masa kontrak kerja, *training* yang telah diikuti, pelanggaran, absensi, dan penilaian kinerja.
2. Aplikasi ini hanya dapat diakses di dalam PKIS Sekar Tanjung.
3. Sistem keamanan jaringan, sebatas pemberian hak akses *user* di dalam kantor.
4. Informasi yang dikumpulkan dan diolah dalam sistem ini terbatas pada seluruh data pegawai yang ada pada PKIS Sekar Tanjung.
5. Tidak membahas rekrutmen dan seleksi pegawai baru, tetapi membahas histori masa kontrak kerja untuk pegawai lama.
6. Tidak membahas penggajian.

1.4 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah merancang bangun sistem informasi kepegawaian pada PKIS Sekar Tanjung yang dapat membantu mengolah data pegawai serta pembuatan laporan dari seluruh proses yang ada.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan tugas akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab yang menjelaskan isi dari bab-bab tersebut. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang permasalahan yang terjadi pada PKIS Sekar Tanjung, inti dari permasalahan digambarkan dalam perumusan masalah, sedangkan pembatas masalah menjelaskan batasan-batasan dari sistem yang dibuat sehingga tidak keluar dari ketentuan yang telah ditetapkan, tujuan penelitian berupa harapan dari hasil yang akan dicapai dari sistem informasi tersebut.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab Landasan Teori bersifat penunjang yang diharapkan dapat menjelaskan secara singkat mengenai landasan teori terkait tentang permasalahan yang dihadapi. Pada Bab Landasan Teori meliputi: Sumber Daya Manusia, Kepegawaian, *Human Resource Information System* (HRIS), *Hypertext Preprocessor* (PHP), MySQL, *Cascading Style Sheets*, dan *CodeIgniter*.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab Analisa dan Perancangan berisi tentang proses analisa masalah, perancangan sistem, pembuatan program serta evaluasi yang dijelaskan dengan *Document Flow Diagram*, *Use case diagram*, *Flow of event*, *Sequence diagram*, *Class diagram*, *Component diagram*, *Deployment diagram* dan *Entity Relationship Diagram* (ERD).

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab Implementasi dan Evaluasi berisi tentang kebutuhan akan perangkat keras, perangkat lunak serta tampilan halaman utama *login* sampai dengan tampilan akhir dari sistem yang dibuat berupa laporan yang dibutuhkan.

BAB V PENUTUP

Bab Penutup berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran yang ada pada bab ini didapatkan dari hasil evaluasi sistem, sedangkan saran akan menjelaskan saran atau masukan untuk pengembangan aplikasi lebih lanjut.