

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membedakan dirinya dalam persaingan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan perlu mempelajari lebih mendalam terkait sumber daya yang dapat diandalkan untuk bersaing di lingkungan bisnis yang kompetitif agar dapat menempatkan perusahaan pada posisi daya saing dalam jangka panjang. SDM yang memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda perusahaan dalam persaingan melalui kemampuan mereka menerapkan pengetahuan pada pekerjaannya, keberhasilan suatu perusahaan untuk mengelola operasinya sangat bergantung pada SDM. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya yang potensial, perusahaan tersebut akan dapat memenuhi dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Kata manajemen dalam bahasa Inggris "*manage*" berarti mengelola, dalam hal ini manajemen mengelola faktor-faktor produksi atau yang biasa dikenal dengan istilah 6M: *man, money, material, machine, method*, dan *market* (manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi, dan pasar). Hasibuan (2014, dalam Musfikoh 2016) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam pembahasan kali ini ditekankan pada komponen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014, dalam Musfikoh 2016) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Sumber daya manusia dikelola secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena manusia lah yang berperan sebagai ujung tombak penggerak yang mengurus segala kegiatan yang telah direncanakan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang dituangkan ke dalam sejumlah pernyataan visi dan misi perusahaan.

Sebuah perusahaan yang telah berjalan pasti memiliki kegiatan manajemen. kegiatan tersebut terkait dengan kegiatan sumber daya manusia, operasional, keuangan dan juga kegiatan manajerial lainnya. Jumlah dan arus perubahan data yang berlangsung secara rutin ataupun tidak menentu menjadikan perlu adanya sebuah sistem pengelolaan yang baik dan dinamis agar sebuah perusahaan dapat mendapatkan hasil yang optimal.

HRD adalah sebuah divisi pada suatu perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam hal mengurus SDM. Dalam konteks bisnis, SDM adalah orang yang bekerja dalam organisasi yang lebih sering disebut dengan karyawan. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Perkembangan teknologi khususnya teknologi informasi beberapa tahun terakhir ini berkembang begitu pesat dari waktu ke waktu untuk memenuhi kebutuhan informasi. Saat ini teknologi informasi berkembang dalam berbagai bentuk aplikasi yang mampu menghasilkan informasi yang dibutuhkan.

Perencanaan dalam manajemen administrasi kehadiran karyawan yang tertuang dalam sistem informasi haruslah bersifat fleksibel, efektif dan efisien, agar perusahaan dalam hal melakukan manajemen sumber daya manusia dapat mengakomodir sebuah kebutuhan secara cepat dan mudah.

Perusahaan yang berhasil sangat ditentukan oleh kehebatan dalam mengelola SDM yang merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, dengan memiliki sekumpulan talenta yang berhasil untuk membangun tim kerja yang produktif di perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dalam manajemen administrasi data kehadiran karyawan juga tidak lepas dari peran teknologi. Mulai memasukan data, mengolah data, dan menghasilkan informasi data karyawan menjadi hal yang penting dalam sebuah manajemen administrasi data kehadiran karyawan.

PT. Hero Supermarket Tbk, unit *Distribution Centre* Cibitung yang dipimpin oleh Bapak Maruly Suryono sebagai *Head of DC Operation*. Ini memiliki tugas untuk melakukan *supply* produk (berupa pangan dan keperluan sehari-hari) ke seluruh cabang atau bisnis unit lain seperti Hero Supermarket, Giant Ekstra, Guardian serta IKEA.

Di PT. Hero Supermarket Tbk, sendiri terdapat 528 (lima ratus dua puluh delapan) *supplier* atau pemasok yang melakukan *supply* ke PT Hero Supermarket Tbk dan terdapat sebanyak 11.479 (sebelas ribu empat ratus tujuh puluh sembilan) item atau barang yang terbagi dalam 5 kategori, diantara lain barang *fresh* (barang atau makanan dalam keadaan segar), *grocery* (barang/bahan makanan sehari-hari), *non-food* (barang yang tidak dapat dikonsumsi), *non-trade* (barang pemakaian store atau toko), dan *perishables* (barang yang tidak tahan lama). Proses *supply* atau pemenuhan barang ke gudang dilakukan secara terus menerus sesuai dengan tingkat kebutuhan dari toko dan pemenuhan dari stok barang yang tersedia.

Berdasarkan data yang penulis terima, selain memiliki *supplier* yang banyak, PT. Hero Supermarket Tbk. memiliki jumlah karyawan dalam jumlah yang cukup banyak, yaitu terdapat sebanyak 757 (tujuh ratus lima puluh tujuh) karyawan yang terdiri dari 9 (Sembilan) lokasi *budget*. Adapun detailnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk

Lokasi Budget	Tipe Karyawan				Grand
	Expatriate	Kontrak Ke-1	Kontrak Ke-2	Tetap	Total
CENTRAL DAIRY PRODUCE		14		44	58
CENTRAL FISH PROCESSING		4		14	18
CENTRAL MEAT		3		28	31
CENTRAL VEGETABLES CIBITUNG		42		66	108
DC GMS CIBITUNG				1	1
DC GROCERY 2		119	13	353	485
DC INDIRECT				10	10
DC SURABAYA				11	11
HO SUPPLY CHAIN	1			34	35
Grand Total	1	182	13	561	757

Sumber : (PT. Hero Supermarket Tbk., 2020)

Berkaitan dengan jumlah karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, maka diperlukannya sebuah sistem manajemen administrasi data kehadiran karyawan yang fleksibel, efektif, efisien dan interaktif. Untuk dapat mendukung jalannya proses bisnis yang dilakukan oleh PT. Hero Supermarket Tbk,

Dalam melakukan manajemen administrasi data kehadiran karyawan, bagian HRD mengalami kesulitan dikarenakan masih melakukan pengecekan serta penginputan secara manual kedalam sistem, dan banyaknya jumlah dokumen yang berbentuk kertas (*hard copy*) dengan berbagai macam jenis dokumen (di luar penggunaan mesin *finger print* yang digunakan untuk melakukan *record finger print* karyawan), seperti: surat keterangan sakit atau dokter, formulir pengajuan cuti, formulir pengajuan lembur dan lain-lain, yang mana jumlahnya selalu bertambah setiap harinya, ditambah HRD masih menggunakan aplikasi berbasis dekstop yang hanya dapat diakses oleh bagian HRD, sehingga hal tersebut membuat setiap proses administrasi membutuhkan waktu yang cukup lama dan menjadi tidak efisien serta membebankan hampir seluruh proses administrasi terkait kehadiran karyawan tersebut hanya kepada HRD.

Agar proses administrasi dapat berjalan secara efisien, efektif dan dinamis serta dapat menghasilkan informasi yang *update*, maka diperlukan pengembangan pada sistem informasi yang telah ada pada saat ini. Yang mana apabila dilihat secara beban dan proses, seluruh proses kegiatan manajemen karyawan hanya bersifat satu arah (*one way*). Dimana pada saat ini proses kegiatan yang bersifat satu arah sudah mulai ditinggalkan dan telah beralih ke dua arah (*two ways*) atau banyak arah (*multiple ways*) yang membuat sebuah proses menjadi lebih efisien dan tidak hanya membebankan satu pihak saja, agar terciptanya sebuah proses secara interaktif.

Pengertian interaktif adalah hal yang terkait dengan komunikasi dua arah atau suatu hal bersifat saling melakukan aksi, saling aktif dan saling berhubungan serta mempunyai timbal balik antara satu dengan lainnya (Warsita:2008).

Setelah penulis melakukan analisis, maka metode RAD (*Rapid Application Development*) dipandang tepat untuk menyelesaikan permasalahan dikarenakan mampu mengakomodir kebutuhan akan sistem informasi manajemen karyawan yang fleksibel, efektif, efisien, serta interaktif dalam kurun waktu yang singkat.

Dengan penjelasan yang diuraikan diatas penulis mengambil judul **“Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Administrasi Data Kehadiran Karyawan Secara Interaktif Dengan Metode RAD”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang efektifnya proses administrasi manajemen data kehadiran karyawan yang dilakukan HRD sehingga membuat pekerjaan menumpuk serta menghabiskan banyak waktu, hal ini dikarenakan sebagian besar proses pekerjaan administrasi ke karyawan hanya dibebankan ke HRD.
2. Masih dimungkinkannya koreksi terhadap berkas administrasi dan kesalahan penginputan karena masih dilakukan secara manual.
3. Proses pengelolaan data yang dilakukan oleh HRD membutuhkan waktu yang cukup lama.

1.3. Rumusan Masalah

Sesuai dengan masalah yang sedang dihadapi ini maka penulis merumuskan masalah tersebut adalah: Bagaimanakah cara mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia yang telah ada di PT. Hero Supermarket Tbk pada saat ini agar manajemen administrasi data karyawan dapat lebih interaktif dan efektif serta menjadi *user friendly* dengan menggunakan metode RAD serta membuat sistem informasi tersebut menjadi berbasis web?

1.4. Batasan Masalah

Pada penelitian ini diperlukan batasan-batasan agar sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sistem informasi manajemen data kehadiran karyawan ini dibuat dengan ruang lingkup administrasi di PT. Hero Supermarket Tbk, unit *Distribution Centre* yang hanya bertujuan untuk memberikan rekomendasi mengenai sistem informasi manajemen data kehadiran yang lebih efektif.
2. Penelitian ini berpusat pada bagian pengembangan sistem informasi manajemen data kehadiran karyawan yang ada di PT. Hero Supermarket Tbk,. yang sebelumnya menggunakan aplikasi berbasis desktop menjadi aplikasi berbasis web.
3. Kriteria berkas yang digunakan adalah berkas administrasi kehadiran karyawan, seperti formulir cuti, formulir lembur.

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah:

- a. Mengembangkan sistem informasi yang telah ada pada saat ini di PT. Hero Supermarket, Tbk.,
- b. Membangun sistem informasi manajemen data kehadiran karyawan berbasis web untuk PT. Hero Supermarket Tbk.,
- c. Mempermudah manajemen data kehadiran karyawan dilingkungan PT. Hero Supermarket, Tbk.,

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam skripsi ini adalah:

- a. Memberikan kemudahan kepada karyawan untuk mendapatkan informasi seputar data kehadirannya.
- b. Memberikan kemudahan untuk HRD dalam melakukan manajemen kehadiran secara efisien.
- c. Sistem juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi karena dapat diakses kapan saja melalui portal internet yang telah disediakan dilingkungan perusahaan.

1.6. Tempat dan Waktu Penelitian

1.6.1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada:

Tempat : PT. Hero Supermarket Tbk, unit *Distribution Centre* Cibitung

Jln. Indofarmat RT.001/RW.007, Arteri Tol Cibitung

Kelurahan Sukadanau – Kecamatan Cikarang Barat

Kabupaten Bekasi

1.6.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penulis melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

Waktu : Periode Maret 2020 sampai dengan Periode April 2020

1.7. Metode dan Konsep Pengembangan

Dalam penyusunan skripsi, dilakukan pengumpulan data-data penelitian mengenai penentuan kriteria dalam menentukan manajemen data kehadiran karyawan di PT Hero Supermarket Tbk, dengan metode RAD sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Metode pencarian data atau informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan dibuat.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam hal ini bertujuan untuk mencari literatur yang berisi teori-teori yang akan dibahas guna menunjang pembuatan skripsi.

4. Metode Perancangan Sistem

Metode perancangan sistem ini menggunakan Metode RAD. Dimana metode ini cukup efektif dalam penyederhanaan data dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut menjadi bagian-bagiannya.

1.8. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun berdasarkan hal – hal yang berhubungan erat dengan hasil pengamatan sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi yang dilaksanakan. Adapun tahapan – tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan metode pengembangan sistem, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang tinjauan pustaka, kerangka penelitian dan landasan-landasan teori yang berhubungan dengan topik pembahasan, diantaranya adalah konsep dasar sistem, analisa sistem, pengembangan sistem, dan perancangan sistem.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan objek penelitian, analisis sistem berjalan, permasalahan yang terjadi, analisis usulan sistem, analisis kebutuhan sistem dan planning perancangan sistem usulan.

BAB IV PERANCANGAN SISTEM DAN IMPLEMENTASI

Dalam bab ini menjelaskan tentang proses perancangan sistem, implementasi dan evaluasi terhadap aplikasi yang telah dirancang.

BAB V PENUTUP

Diakhir bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penulisan yang telah dibuat dan penulis memberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan sistem selanjutnya.

