



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jackson et. al. (2009, hal. 14), Sumber daya manusia merupakan karyawan yang berkontribusi dalam berjalannya proses bisnis yang ada di perusahaan sejak perusahaan berdiri.

Menurut Jimmy (2014, hal. 38) dijelaskan bahwa manajemen merupakan proses interaksi antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mondy (2008, hal. 4), *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi.”*

Sedangkan menurut Dessler (2009, hal. 28) *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi imbalan karyawan, dan mengurus hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan menyangkut kejujuran.”*

Menurut Raymond et. al. (2008, hal. 4) *“Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.”*

Jadi, dari kelima definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mengelola serta memaksimalkan tenaga kerja yang ada pada perusahaan dengan merekrut, memberikan pelatihan, memberi upah, serta menjaga karyawan yang ada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ada pada perusahaan. Sumber

daya merupakan sebuah sumber yang berperan penting di dalam menjalankan proses bisnis di perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia berkontribusi sebagai penggerak dalam menjalankan seluruh proses yang ada di perusahaan.

2.2. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jackson et. al. (2009, hal. 17) mendefinisikan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia dapat diciptakan ketika sebuah organisasi secara sistematis dapat memahami, membuat, mengatur, menjalankan serta menghubungkan seluruh kebijakan yang telah diterapkan. Dapat diartikan bahwa penerapan sistem manajemen sumber daya manusia diperlukan interaksi terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan. Sistem manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam proses bisnis karena adanya sistem maka seluruh kegiatan dan proses yang ada dapat berjalan sesuai dengan aturan serta prosedur yang diterapkan oleh perusahaan. Sistem yang baik adalah sistem yang mampu berkontribusi dalam berjalannya proses bisnis yang ada sehingga sistem manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola dan mengatur sumber daya tersebut sehingga dapat menjalankan proses bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3. System Development Life Cycle (SDLC)

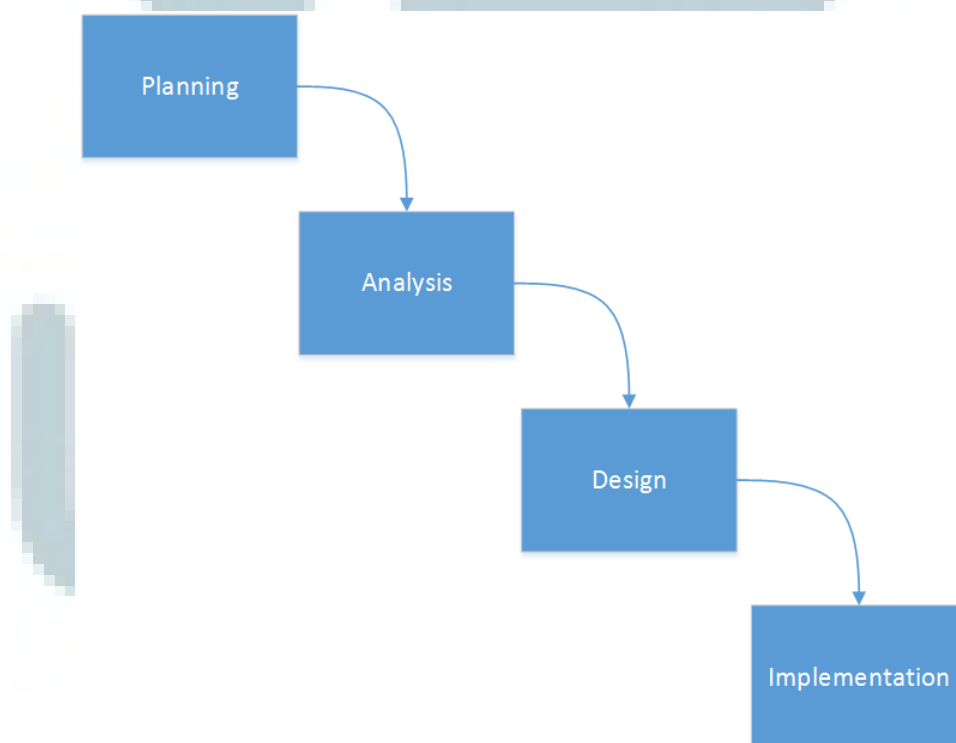
Menurut Dennis et. al. (2010, hal. 2) “*System Development Life Cycle adalah proses memahami bagaimana sebuah sistem informasi dapat mendukung*

kebutuhan bisnis dengan merancang suatu sistem, bangunan itu, dan memberikan kepada pengguna.”

Sedangkan menurut Kendall et. al. (2008, hal. 10) "*Sistem Development Life Cycle adalah pendekatan bertahap untuk analisis dan desain yang menyatakan bahwa sistem yang terbaik yang dikembangkan melalui penggunaan siklus kegiatan khusus analisis dan pengguna.*"

2.4. **Waterfall SDLC**

Waterfall SDLC merupakan sebuah metode pengembangan suatu sistem. Dengan metode ini, maka suatu proyek sistem dikerjakan secara berurutan (Dennis, Wixom, & Tegarden, 2010). Metode *Waterfall SDLC* dijelaskan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 *Waterfall SDLC*

1. *Planning Phase*

Fase ini merupakan proses dasar dalam memahami mengapa sistem informasi ini dibangun dan bagaimana skenario yang dilakukan tim proyek dalam membangun sistem ini.

2. *Analysis Phase*

Fase ini menjawab pertanyaan untuk siapa sistem ini digunakan, sistem apa yang akan berjalan, di mana dan kapan sistem ini digunakan. Seiring dengan berjalannya tahap analisis ini, tim proyek melakukan observasi terhadap sistem yang telah berjalan saat ini.

3. *Design Phase*

Pada fase ini diputuskan bagaimana sistem akan berjalan, termasuk memastikan infrastruktur seperti *hardware*, *software*, serta *network* yang akan digunakan untuk sistem tersebut. Setelah itu melakukan tahap merancang desain program, mendesain arsitektur, merancang *database*, dan merancang program.

4. *Implementation Phase*

Pada fase ini merupakan fase akhir dari perancangan sistem. Pada tahap ini yang dilakukan yaitu memastikan bahwa sistem dapat berjalan dengan baik, melakukan instalasi dengan menonaktifkan sistem yang lama dan mengganti sistem yang baru, serta mendapatkan *review* dari sistem yang baru.

2.5. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis membahas topik mengenai Perancangan Sistem Informasi Manajemen Karyawan berbasis *Web* pada Laboratorium Klinik Unyai.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan ingin mendapatkan produktivitas yang tinggi dari setiap karyawannya. Oleh karena itu, Sistem Informasi Manajemen Karyawan berbasis *Web* ini diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan yang mencakup modul pencatatan setiap kehadiran karyawan, modul absensi bagi karyawan yang berhalangan hadir, baik cuti maupun izin, serta modul pelaporan pada periode tertentu terhadap kehadiran maupun absensi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengelola setiap karyawannya dengan baik.

Terdapat beberapa penelitian yang telah membahas sistem manajemen kepegawaian, yaitu :

- a. Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kubu Raya yang di tulis oleh M. Azhar Irwansyah dan Yanto. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa sistem informasi kepegawaian ini diharapkan dapat menyajikan data pegawai yang sistematis, seperti menyajikan informasi lengkap seorang pegawai yang dapat ditinjau/diperiksa dan dicetak sewaktu-waktu.

- b. Analisis Sistem Informasi Kepegawaian Pemerintah Kotamadya Jakarta Barat Berbasis *Web* yang di tulis oleh Dian Hartanti. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa sistem informasi kepegawaian ini dirancang dengan tujuan dapat menghasilkan suatu sumber informasi yang akurat, tepat guna juga efektif dan efisien sesuai dengan perkembangan teknologi.
- c. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis *Web* pada PT Bintang Baru Sejati Palembang yang di tulis oleh Lidya Anjaya, Roni Lukito, dan Edin Surdi Djatikusuma. Dijelaskan pada penelitian ini bahwa sistem informasi manajemen merupakan penerapan sistem informasi yang digunakan pada perusahaan untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan pada setiap tingkat manajemen. Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu diharapkan dapat membantu manajer puncak perusahaan dalam pengelolaan kepegawaian.

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan perbandingan penelitian yang telah dilakukan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Penelitian	Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kubu Raya	Analisis Sistem Informasi Kepegawaian Pemerintah Kota Madya Jakarta Barat Berbasis <i>Web</i>	Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Berbasis <i>Web</i> pada PT Bintang Baru Sejati Palembang
Tujuan Penelitian	Dapat menyajikan data pegawai yang sistematis,	Dapat menghasilkan suatu sumber informasi	Diharapkan dapat membantu manajer

	seperti menyajikan informasi lengkap seorang pegawai yang dapat ditinjau/diperiksa dan dicetak sewaktu-waktu.	yang akurat, tepat guna juga efektif dan efisien sesuai dengan perkembangan teknologi	puncak perusahaan dalam pengelolaan kepegawaian.
Fitur-fitur	• Data Pegawai • Data Kenaikan • Riwayat Data • Surat Keputusan (SK) • Daftar • Logout	• Data Pegawai • Riwayat Data • Statistik Pegawai • Daftar Urut Kependidikan	• Hak Akses (Otoritas) • Kinerja Pegawai • Penggajian • Absensi • Perekrutan • Data Pegawai • Laporan

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan ini, penulis mengambil beberapa fitur yang dapat digunakan untuk merancang sistem informasi manajemen karyawan ini. Berikut ini akan dijelaskan fitur-fitur yang digunakan oleh penulis dalam bentuk tabel.

Fitur	Checklist	Alasan
Data Pegawai	V	
Data Kenaikan	X	Tidak ada kenaikan jabatan pada perusahaan.
Riwayat Data	X	
Surat Keputusan	X	Tidak diperlukan pada aplikasi.
Daftar	V	
Statistik Pegawai	X	Digabungkan dengan fitur pelaporan.
Daftar Urut Kepangkatan	X	Tidak dibutuhkan.
Hak Akses	V	
Kinerja Pegawai	X	Tidak perlu otomatisasi.
Penggajian	X	Tidak dibutuhkan pada aplikasi.
Absensi	V	
Perekrutan	X	Perekrutan tidak diperlukan secara otomatis.
Laporan	V	
Izin	V	
Cuti	V	

Keterangan : V = Digunakan

X = Tidak Digunakan