

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam ilmu manajemen, sudah ditafsirkan bahwasanya sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian penting dalam organisasi [1]. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan unsur manajemen yang paling penting karena sumber daya manusia merupakan bagian pertama dari manajemen sebelum item lainnya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan pasti akan banyak membantu meningkatkan kualitas pendidikan karena pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang dapat mengelola pendidikan dan mencapai tujuan utama pendidikan. Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performa yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya [2].

Dalam era digital yang terus berkembang, teknologi informasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) adalah sistem yang mengintegrasikan data dan proses terkait Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi satu platform yang terkomputerisasi. *Human Resource Information System* (HRIS) memungkinkan otomatisasi berbagai proses administrasi Sumber Daya Manusia (SDM) seperti pengelolaan data pegawai, penggajian, administrasi kepegawaian, pengelolaan waktu dan presensi. Hal ini mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rentan terhadap kesalahan dan mempercepat efisiensi operasional. Ini memudahkan akses terhadap informasi Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk data pribadi, riwayat pekerjaan, dan kualifikasi pegawai. *Human Resource Information System* (HRIS) memberikan akses mandiri kepada karyawan melalui *self-service Human Resource Information System* (HRIS). Karyawan dapat mengakses informasi pribadi, mengelola cuti, mengikuti pelatihan, dan mengakses pengembangan karir secara mandiri [3].

Pondok Pesantren Husnul Khotimah mempunyai reputasi yang cukup diperhitungkan. Namanya beredar luas di berbagai media personal seperti blog, media sosial dan lain sebagainya. Saat ini ada sekitar 4.500 santri yang menimba ilmu di Pesantren Husnul Khotimah, bahkan ada yang berasal dari luar negeri [4]. Terdiri dari 2 jenjang pendidikan yaitu MTS (Madrasah Tsanawiyah) dan MA (Madrasah Aliyah) atau jika di sekolah umum biasa disebut Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Pesantren ini merupakan pesantren modern yang memadukan antara ilmu agama dan ilmu dunia [5]. Jumlah pegawai yang ada di Pondok Pesantren Husnul Khotimah saat ini ada sekitar 700 orang. Dengan meningkatnya jumlah santri, staf pengajar, dan staf non pengajar, sistem manajemen data manual seperti contohnya *microsoft excel* yang saat ini digunakan dianggap tidak lagi efisien. Dampak yang terjadi

dalam pelaksanaan tersebut yaitu proses pengelolaan data memakan waktu lama, proses pencarian data secara manual berakibat lambatnya penyajian laporan sewaktu dibutuhkan, sulitnya melihat data kepegawaian (nama pegawai, posisi, data diri pegawai dan data keluarga pegawai) yang dikarenakan *file* kurang tersusun rapi. Selain itu data yang diolah secara manual akan berpotensi data menjadi tidak akurat yang disebabkan oleh faktor kelalaian manusia [6].

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara meningkatkan efisiensi pengelolaan data pegawai di Pondok Pesantren Husnul Khotimah?
2. Bagaimana implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dapat membantu mengatasi masalah dalam pengelolaan data SDM di Pondok Pesantren Husnul Khotimah?

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam pembuatan aplikasi ini adalah:

1. Aplikasi diimplementasikan dalam bentuk *website*.
2. Aplikasi ini dikembangkan dan diuji coba secara khusus di pondok pesantren Husnul Khotimah.
3. Aplikasi ini berfokus pada pengelolaan data kepegawaian, aktivitas absensi, dan sistem *payroll* hanya sebatas *generate* gaji.
4. Perhitungan data gaji dilakukan secara manual.
5. Aplikasi hanya menangani penyimpanan data gaji pegawai.
6. Aplikasi ini hanya dapat diakses jika ada koneksi internet yang memadai.

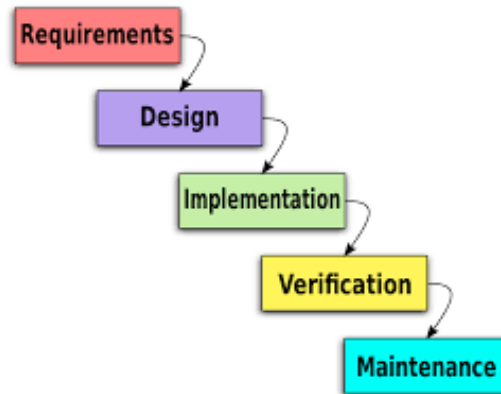
## 1.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan yang akan dicapai adalah:

1. Membangun aplikasi "SIMATREN" Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pondok Pesantren Husnul Khotimah.
2. Mempermudah akses dan pengelolaan data kepegawaian, termasuk informasi pribadi, penggajian, kehadiran, cuti, dan pelatihan melalui platform terkomputerisasi yang terintegrasi, serta menciptakan sebuah aplikasi yang *user friendly*.

## 1.5 Metode Penyelesaian Masalah

Metode yang digunakan dalam proyek akhir ini adalah metode *waterfall*. Metode ini bersifat *linear*. Tahap awal pengembangan sistem yaitu tahap perencanaan sampai tahap akhir pengembangan sistem yaitu tahap pemeliharaan. Tahapan berikutnya tidak akan dilaksanakan sebelum tahapan sebelumnya selesai dilaksanakan dan tidak bisa kembali atau mengulang ke tahap sebelumnya.



Gambar 1.1 Metode Waterfall [7]

Pada Gambar 1.1 terdapat lima tahapan yang harus dilakukan pada metode *waterfall*, berikut penjelasannya.

### 1. *Requirement*

Melakukan komunikasi yang bertujuan untuk memahami perangkat lunak yang diharapkan dan batasan perangkat lunak tersebut. Informasi dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi atau survei langsung. Informasi dianalisis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

### 2. *Design*

Membuat desain sistem yang dapat membantu menentukan perangkat keras (*hardware*) dan sistem persyaratan dan juga membantu dalam mendefinisikan arsitektur sistem secara keseluruhan.

### 3. *Implementation*

Tahap ini adalah pengembangan desain perangkat lunak yang diterjemahkan ke dalam bahasa pemrograman. Sistem pertama kali dikembangkan diprogram kecil yang disebut unit, yang terintegrasi dalam tahap selanjutnya. Setiap unit dikembangkan dan diuji untuk fungsionalitas yang disebut sebagai unit testing.

### 4. *Verification*

Melakukan verifikasi dan pengujian apakah sistem memenuhi persyaratan sistem. Pengujian dapat dikategorikan ke dalam unit testing (dilakukan pada modul tertentu kode), sistem pengujian (untuk melihat bagaimana sistem bereaksi ketika semua modul yang terintegrasi) dan penerimaan pengujian (dilakukan dengan atau nama pengguna untuk melihat apakah semua kebutuhan pengguna puas).

## 5. *Maintenance*

Perangkat lunak yang sudah jadi dijalankan serta dilakukan pemeliharaan. Pemeliharaan termasuk dalam memperbaiki kesalahan yang tidak ditemukan pada langkah sebelumnya.

## 1.6 Pembagian Tugas Anggota

Berikut adalah pembagian tugas tim proyek akhir:

### 1. Laela Anggraeni

Peran : *Frontend, Backend, QA, System Analyst, Deployment*

Tanggung Jawab :

- 1) Menganalisis kebutuhan sistem
- 2) Merancang alur aplikasi
- 3) Merencanakan rancangan database
- 4) Melakukan pengujian pada aplikasi
- 5) Membuat dokumen PA

### 2. Annisa Nailiya Zahroh

Peran : *Frontend, Backend, QA, UI/UX, Deployment*

Tanggung Jawab :

- 1) Membuat mockup aplikasi
- 2) Melakukan pengujian pada aplikasi
- 3) Membuat prototyping dan antarmuka aplikasi
- 4) Membuat dokumen *user manual*
- 5) Membuat dokumen PA