

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perdana Photo Group merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Fotografi dan Digital Printing yang beroperasi di berbagai kota di Jawa Barat. Perdana Photo Group memiliki 24 cabang toko dengan kantor pusat yang beralamat di jalan Ranca Bolang No.25A, Margahayu Raya, Kota Bandung. Pada tahun 2022, Perdana Photo Group memiliki tiga jenis karyawan, yaitu karyawan tetap, karyawan training, dan karyawan harian, dengan total karyawan tetap 282 karyawan yang terbagi di berbagai lokasi atau cabang (**LAMPIRAN A**).

Penilaian kinerja karyawan di Perdana Photo Group dilakukan setahun sekali. Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan mengenai pengisian jabatan kosong bagi karyawan tetap atau bisa disebut promosi kenaikan jabatan. Proses penilaian kinerja karyawan ini melibatkan pengisian formulir kinerja karyawan oleh kepala toko setiap unitnya yang kemudian akan di evaluasi kembali dan direkap oleh HRD di kantor pusat, hasil penilaian ini dievaluasi kembali oleh direktur. Namun, ketika pada saat promosi kenaikan jabatan HRD dapat merekomendasikan karyawan yang layak kepada direktur dan direkturpun akan menyetujui perihal promosi kenaikan jabatan karyawan tersebut. Penilaian kinerja didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh Perdana Photo Group, dengan penekanan sikap dan standar kerja.

Namun, dalam proses penilaian kinerja karyawan yang berkaitan dengan promosi kenaikan jabatan terdapat kendala. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Stevia, yang menjabat sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (HRD) di Kantor Pusat, menjelaskan bahwa kesulitan HRD dalam merekomendasikan karyawan sesuai dengan kriteria yang dimiliki perusahaan. Sebagai hasilnya, ketika promosi kenaikan jabatan saat ini didasarkan pada nilai akhir karyawan yang telah dihitung. Hal ini dapat dibuktikan dari data penilaian kinerja karyawan di Cabang ARTINDO pada tahun 2022, yang dimana nilai hasil dari Eri Gustavano Perdana dan Muhammad Syahrizal Akbar mendapatkan hasil yang setara yaitu dengan total

nilai masing-masing 50 (**LAMPIRAN B**). Hal ini mengakibatkan HRD merasakan kesulitan dalam mengambil keputusan untuk karyawan yang harus mengisi jabatan kosong atau di promosikan kenaikan jabatan menjadi kepala toko, akibatnya saat ini HRD harus meninjau kembali perkembangan dari Eri Gustavano Perdana yang menjadi kepala toko sekarang pada unit ARTINDO agar sesuai dengan hasil dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari permasalahan diatas yang ada di Perdana Photo Group maka dibutuhkan suatu sistem yang dapat membantu HRD untuk menentukan atau menilai kinerja karyawan untuk promosi kenaikan jabatan tersebut. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan agar dapat memproses data dan memberikan pertimbangan kepada HRD dalam membuat keputusan, maka dari itu dibuatkan sebuah sistem menggunakan metode *Profile Matching* yang secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga GAP), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan dapat dipromosikan jabatan untuk bangku jabatan yang kosong. Maka dari itu akan dibangun sebuah sistem penilaian kinerja karyawan dengan metode *Profile Matching*.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di Perdana Photo Group adalah :

1. HRD mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan untuk karyawan yang akan dipromosikan jabatannya.
2. Kepala toko mengalami kesulitan dalam melakukan penilaian disetiap unitnya dan pengolahan data penilaian kinerja karyawan.

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah membangun Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Di Perdana Photo Group dengan metode *Profile Matching*. Adapun tujuan dari pembangunan sistem ini adalah :

1. Membantu HRD dalam penentuan karyawan yang akan dipromosikan jabatannya.
2. Membantu Kepala Toko dalam melakukan penilaian kinerja karyawan disetiap unitnya dan pengolahan data penilaian kinerja karyawan.

#### **1.4 Batasan Masalah**

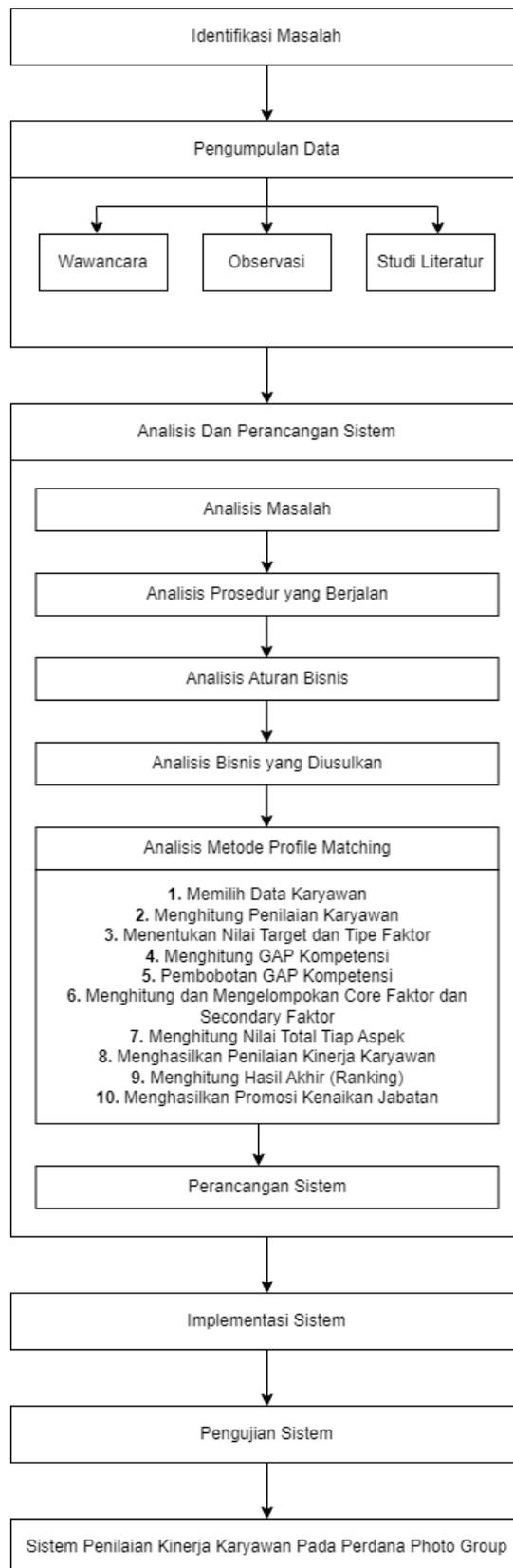
Dalam penelitian ini terdapat beberapa batasan masalah, sebagai berikut :

1. Data yang dipakai yaitu data karyawan Unit ARTINDO periode tahun 2022.
2. Data pedoman penilaian (**LAMPIRAN C**).
3. Sistem yang digunakan untuk kenaikan jabatan
4. Data masukan yang diolah Sistem Penilaian Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:
  - a) Data Karyawan Unit Artindo Tahun 2022
  - b) Data Kriteria dan Sub-kriteria
  - c) Data Jabatan.
  - d) Data Unit.
5. Proses pengolahan data karyawan pada Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yaitu:
  - a) Proses penilaian kinerja karyawan tetap.
  - b) Proses penentuan data kriteria dan sub-kriteria.
  - c) Proses penentuan bobot penilaian.
  - d) Proses penentuan karyawan tetap yang akan dinaikan jabatan.
6. Data keluaran yang dihasilkan pada sistem ini yaitu:
  - a) Laporan data karyawan tetap.
  - b) Laporan data penilaian karyawan tetap.
  - c) Informasi rekomendasi karyawan tetap yang akan di naikan jabatan.
7. Formulir penilaian karyawan
8. Penilaian bagi karyawan tetap minimal dilakukan sekali selama satu tahun untuk menghasilkan karyawan dengan hasil terbaik.
9. HRD dan Direktur dapat melihat performa karyawan secara menyeluruh.

10. Kepala Toko dapat melihat dan menilai karyawan pada unitnya masing-masing
11. HRD dan Direktur tidak akan dinilai dengan sistem penilaian kinerja ini.
12. Metode yang digunakan untuk proses penilaian kinerja karyawan adalah metode *Profile Matching*.
13. Sistem Informasi yang akan dibangun berbasis *website* yang harus terhubung internet.
14. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP dan HTML.
15. *Database* yang digunakan adalah MySQL.
16. Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif pada Perdana Photo Group yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai hal-hal apa saja yang diperlukan dalam penelitian ini. Berikut alur dalam melakukan penelitian dijelaskan pada gambar 1.1.



**Gambar 1. 1** Metodologi Penelitian

### **1.5.1 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini dilakukan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan beberapa tahapan secara langsung dengan mengunjungi Perdana Photo Group. Tahapan dalam rangka mengumpulkan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Pada wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada Kepala Toko, HRD dan Direktur Utama Perdana Photo Group secara langsung.

2. Observasi

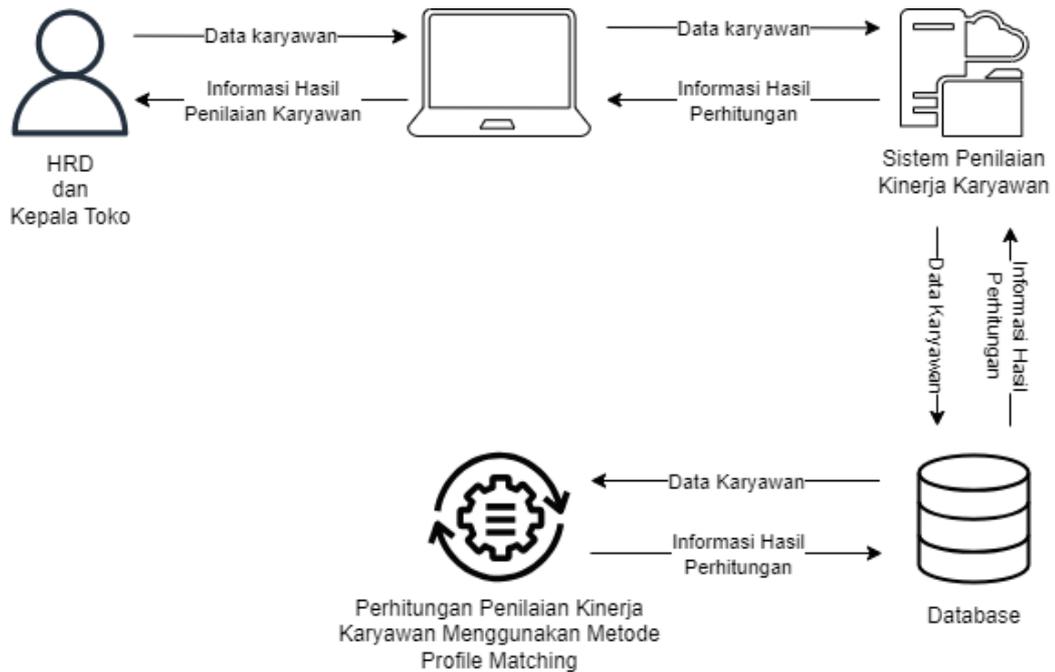
Pada observasi dilakukan dengan mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap dokumen dan data yang diperoleh .

3. Studi Literatur

Pada studi pustaka mencari referensi yang diperoleh dari sumber bacaan berupa dokumen tertulis seperti jurnal, paper, dan buku buku berdasarkan permasalahan yang sama dengan penelitian ini sebagai bahan referensi dalam penulisan penelitian.

### **1.6 Deskripsi Umum Sistem**

Sistem yang akan dibangun merupakan sistem yang berbasis website yaitu Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di Perdana Photo Group yang digunakan untuk membantu HRD dalam melihat kinerja karyawan dan juga membantu kepala toko untuk menilai kinerja karyawan dengan maksimal dan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada Perdana Photo Group. Gambaran umum sistem dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut ini.



**Gambar 1. 2** Deskripsi Umum Sistem

Sistem ini akan berinteraksi dengan DBMS (*Data Management Sistem*) yang menggunakan *MySQL* dan website yang menggunakan Bahasa pemrograman yang digunakan adalah *Hypertext Preprocessor* (PHP). Cara kerja dari sistem ini adalah Kepala Toko akan menilai kinerja karyawan di setiap unitnya dan nanti akan dilaporkan kepada HRD untuk dilihat atau dievaluasi Kembali untuk penilaiannya. Hasil dari sistem penilaian kinerja karyawan di Perdana Photo Group adalah untuk memaksimalkan penilaian yang sesuai dengan pedoman yang berlaku dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dijalankan. Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab 1 menguraikan tentang latar belakang yang terdiri dari permasalahan yang berkaitan dengan penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, dan batasan masalah, metodologi penelitian, deskripsi umum sistem, review literatur, jadwal dan tempat penelitian, sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab 2 menjelaskan tentang Perdana Photo Group secara singkat meliputi company profile, visi, misi, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan serta menguraikan landasan-landasan teori yang berkaitan dengan topik pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan pada Perdana Photo Group.

## **BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Pada bab 3 menjelaskan tentang analisis dan perancangan sistem yang dibutuhkan dalam penelitian mencakup analisis masalah, analisis aturan bisnis, analisis sistem, analisis kebutuhan non fungsional, analisis fungsional yang meliputi ERD (*Entity Relationship Diagram*), DFD (*Data Flow Diagram*), BPMN (*Business Process Model and Notation*), *data flow diagram*, spesifikasi proses, kamus data, perancangan antar muka sistem, dan jaringan semantik.

## **BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

Pada bab 4 menjelaskan tentang implementasi dan pengujian sistem dari hasil analisis bab 3 dan perancangan sistem yang sudah dibuat.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab 5 menjelaskan tentang kesimpulan dari keseluruhan yang telah dibahas pada bab 1 – bab 4 yang dilengkapi dengan saran-saran yang diusulkan dalam pengembangan penelitian untuk masa yang akan datang.