BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan PT Loyal Jaya Energi merupakan perusahaan milik swasta yang berada di Kota Depok dan Kota Bandung yang menyediakan jasa penyegelan kebocoran dan perbaikan katup secara online (*Online Leak Sealing dan valve repair*). PT Loyal Jaya Energi berkomitmen menjadi yang terdepan dalam perusahaan dibidang jasa *Online Leak Sealing* dan *valve repair* di Indonesia. Untuk mewujudkannya PT Loyal Jaya Energi membutuhkan pegawai yang kompeten dalam menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) perusahaan. Seperti tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang diantaranya menyebutkan bahwa perusahaan berhak membuat peraturan sendiri dan mengatur pegawai atau tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan namun melanggar hak-hak dari tenaga kerja. Sehingga untuk membuat pegawai menjadi kompeten dalam bekerja, PT Loyal Jaya Energi rutin melakukan penilaian dan evaluasi kinerja yang bertujuan untuk mengontrol dan mengetahui kuliatas dari setiap pegawai yang dimiliki perusahaan.

PT Loyal Jaya Energi memiliki total 50 pegawai yang terbagi menjadi 3 jenis pegawai, yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak, dan pegawai percobaan. Pegawai tetap perusahaan berjumlah 6 orang, pegawai kontrak berjumlah 30 orang, sedangkan pegawai percobaan berjumlah 14 orang. PT Loyal Jaya energi memiliki total jumlah jabatan sebanyak 20 jabatan, dimana bagian HRD yang bertanggungjawab dalam urusan kepegawaian. Bagian HRD ini bertugas dalam mengelola sumber daya manusia dan melakukan manajemen kepegawaian.

Dalam melakukan perekrutan PT Loyal Jaya Energi memiliki beberapa tahap dalam melakukan perekrutan pegawai. Tahap pertama diawali dengan pengajuan

kebutuhan pegawai dari direktur. Selanjutnya kepala bagian HRD membuka lowongan pekerjaan dan mengumpulkan CV (*Curriculum Vitae*) dari setiap calon pegawai. Tahap selanjutnya dari CV tersebut dilakukan pengecekan terhadap CV yang masuk kemudian dilakukan pemanggilan calon pegawai untuk dilakukan penyeleksian dengan cara tes kerja langsung setiap calon pegawai. Penyeleksian dilakukan dengan melakukan penilaian dari aspek kemampuan, keterampilan, sikap, problem solving, dan pengetahuan, dimana setiap aspek memiliki maksimal bobot 20 poin sehingga jumlah keseluruhan bobotnya 100 poin. Ketika calon pegawai mendapat jumlah bobot lebih dari 70 poin maka akan masuk diterima sebagai pegawai perusahaan dengan status percobaan. Dalam proses perekrutan dilakukan selama 3 minggu dengan berkas CV yang masuk dalam 1 bulan bagian HRD bisa menerima 30-50 berkas CV. Calon pegawai yang melamar dalam jangka waktu Januari sampai April ada 70 orang dan yang lolos ada 18 orang. Dalam proses perekrutan calon pegawai ini kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan calon pegawai mana yang lolos atau tidaknya. Hal itu karena dalam proses perekrutan calon pegawai masih dilakukan dengan mengecek satu persatu data CV calon pegawai, kemudian dalam penyeksian hasil penilaian yang dilakukan terkadang terjadi kesalahan sehingga calon pegawai mendapat hasil yang tidak sesuai sehingga calon pegawai yang mendapat nilai kurang dari standar bisa lolos dan diterima sebagai pegawai perusahaan dan pegawai yang nilainya bagus tidak lolos.

PT Loyal Jaya Energi melakukan penilaian kinerja ini dilakukan oleh bagian HRD sebagai penanggungjawab kinerja dari pegawai. Penilaian dilakukan dengan menilai kriteria keterampilan, absensi, sikap, dan kerjasama, dimana setiap kriteria memiliki maksimal bobot nilai 25 poin dan total jumlahnya adalah 100 poin. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja pegawainya. Hal itu dikarenakan penilaian ini dilakukan dengan mengisi formulir penilaian dari perusahaan. Sehingga hasil penilaian yang didapat pegawai terkadang tidak sesuai, sehingga pegawai yang seharusnya mendapat nilai bagus malah mendapat nilai yang buruk dan begitupun sebaliknya pegawai yang kinerja buruk mendapat nilai yang bagus. Sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir

dari pegawai, seperti kesulitan dalam merekomendasikan promosi pegawai dan dalam demosi pegawai. Promosi dan demosi pegawai diberikan berdasarkan hasil penilaian yang sudah dilakukan, dimana untuk mendapatkan promosi pegawai harus mendapat indeks nilai akhir A, sedangkan demosi indeksnya D. Karena pegawai yang tidak memiliki kinerja yang baik bisa memperoleh nilai yang bagus dan bisa saja mendapatkan kenaikan pangkat. Selain itu juga mempengaruhi dalam proses demosi pegawai, karena pegawai yang memiliki kinerja bagus bisa mendapat demosi. Sehingga mengakibatkan bagian HRD kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai, rekomendasi promosi dan demosi.

Pegawai perusahaan bisa melakukan cuti pegawai dengan mengajukan terlebih dahulu permohonan cuti kepada bagian administrator. Kemudian bagian administrator akan memberikan permohonan cuti pegawai kepada kepala bagian HRD untuk selanjutnya diproses apakah permohonan cuti dari pegawai diterima atau ditolak. Pemberian cuti pegawai dilihat berdasarkan hasil penilaian, jika kinerja pegawai bagus dengan mendapat indeks nilai A,B, dan C maka pegawai bisa mengajukan cuti, jika mendapat D maka tidak bisa. Bagian administrator kesulitan dalam penentuan pemberian cuti pegawai perusahaan. Hal itu dikarenakan dalam pemberian cuti masih dilakukan secara dekstop sehingga administrator kesulitan melakukan pengolahan dan pemberian persetujuan cuti pegawai, sehingga terkadang pegawai yang mendapat nilai D masih tetap bisa mendapatkan cuti.

Pada penjadwalan dilakukan dengan cara mencari terlebih dahulu pegawai mana yang sedang tidak dalam proyek lain. Bagian yang bertanggung jawab dalam penjadwalan adalah administrator. Pemilihan pegawai ini masih dilakukan secara manual dengan mencari dan memilih pegawai untuk dilakukan penempatan kerja. Penjadwalan ini dilakukan dengan menggunakan komputer yang berada di kantor, dimana jumlah komputer terdapat 4 buah komputer. Bagian administrator kesulitan dalam penentuan penempatan kerja pegawai kontrak dalam penjadwalan proyek karena terkadang dalam melakukan penjadwalan pemilihan pegawai terjadi kesalahan, pegawai yang sudah dalam kontrak kerja dan sudah berada di proyek masih bisa dipilih dalam penjadwalan.

Dari permasalahan yang terjadi maka peneliti melakukan pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian yang bisa memberikan rekomendasi calon pegawai yang lolos dalam perekrutan, penilaian kinerja, penentuan penempatan kerja pegawai kontrak dalam penjadwalan proyek, penentuan pemberian cuti pegawai, rekomendasi promosi dan demosi pegawai. Sistem yang dibangun sudah berbasis web dan semua data sudah saling terintegrasi karena menggunakan database, sehingga lebih memudahkan dalam melakukan manajemen kepegawaian.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang didapat dari hasil identifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan calon pegawai yang lolos dalam perekrutan pegawai.
2. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan rekomendasi promosi pegawai.
3. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan rekomendasi demosi pegawai.
4. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai.
5. Bagian administrator kesulitan dalam penentuan penempatan kerja pegawai kontrak dalam penjadwalan proyek.
6. Bagian administrator kesulitan dalam penentuan pemberian cuti pegawai.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Maksud

Berdasarkan latar belakang diatas, maka maksud dari penelitian ini adalah membangun aplikasi "**Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT. Loyal Jaya Energi**" yang sudah berbasis web.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Membantu mempermudah kepala bagian HRD dengan memberikan rekomendasi calon pegawai yang lolos dalam keperekrutan pegawai.
2. Membantu mempermudah kepala bagian HRD dalam menentukan rekomendasi promosi pegawai.
3. Membantu mempermudah kepala bagian HRD dalam menentukan rekomendasi demosi pegawai.
4. Membantu mempermudah kepala bagian HRD dalam menentukan penilaian kinerja pegawai.
5. Membantu mempermudah bagian administrator dalam penentuan penempatan kerja pegawai kontrak dalam penjadwalan proyek.
6. Membantu mempermudah bagian administrator dalam penentuan pemberian cuti pegawai.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibuat beberapa batasan masalah agar pembahasan lebih berfokus dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Data

   Adapun data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

   a. Data pegawai

      Data pegawai merupakan data setiap pegawai yang bekerja perusahaan PT. Loyal Jaya Energi.

   b. Data SOP pegawai perusahaan

      Data SOP merupakan data yang mengatur pegawai agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

   c. Data struktur organisasi pegawai

Data struktur organisasi merupakan data kedudukan atau jabatan setiap pegawai dalam perusahaan.

d. Data cuti pegawai

Data cuti merupakan data dipakai untuk memonitoring cuti dari pegawai dan untuk memberikan dalam pengajuan cuti berdasarkan kriteria yang berlaku.

e. Data absensi pegawai

Data absensi merupakan data kehadiran dari setiap pegawai yang digunakan menjadi salah satu index dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

f. Data penilaian pegawai

Data penilaian pegawai merupakan data penilaian dari kinerja setiap pegawai dalam mengerjakan perkerjaannya.

g. Data promosi dan demosi pegawai

Data promosi merupakan data pegawai yang memiliki kinerja yang bagus dan mendapat kenaikan jabatan. Sedangkan demosi pegawai merupakan data pegawai yang kinerjanya tidak bagus sehingga dapat pemberhentian.

h. Data pelamaran calon pegawai

Data pelamaran (CV) calon pegawai digunakan untuk menghasilkan rekomendasi calon pegawai yang lolos seleksi.

i. Data kontrak

Data kontrak merupakan data kontrak perusahaan yang sudah atau sedang melakukan kontrak proyek dimana saja.

j. Data jadwal kerja

Data jadwal kerja merupakan data jadwal kerja pegawai yang sudah mengambil kontrak.

k. Data syarat-syarat perekrutan

Data syarat perekrutan ini merupakan data persyaratan dalam perekrutan bagi para pelamar yang ingin bekerja di perusahaan.

l. Data syarat-syarat penilaian

Data syarat penilaian ini merupakan data persyaratan dalam penilaian bagi para pegawai yang bekerja di perusahaan.

2. Proses yang dilakukan sistem

   Sesuai dengan permasalahan yang terjadi maka penulis membangun sistem yang bisa mengatasi permasalahan yang terjadi. Dalam proses ini dibutuhkan data perusahan yang terbaru, yaitu periode data antara 2018 sampai 2020. Dimana sistem yang dibangun penulis diantaranya bisa melakukan proses pengolahan data calon pegawai, rekomendasi calon pegawai yang lolos dalam perekrutan, pengolahan data pegawai, pengolahan data cuti pegawai, penilaian kinerja pegawai, pengolahan data penilaian kinerja pegawai, pengolahan jadwal pegawai, pengolahan cuti pegawai, rekomendasi promosi dan demosi pegawai.

3. Keluaran sistem

   Sistem yang dibangun oleh peneliti sudah berbasis web sehingga mampu diakses dimana saja. Untuk memenuhi permasalahan yang terjadi sistem dibangun bisa menghasilkan rekomendasi calon pegawai yang lolos perekrutan, rekomendasi pegawai yang mendapat promosi atau demosi, penilaian kinerja pegawai, hasil pengolahan data cuti dan jadwal pegawai.

4. Metode

   Metode yang digunakan peneliti dalam menyelesaikan masalah yang terjadi adalah dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS). Metode BARS ini merupakan metode yang bisa membantu dalam melakukan pengambilan keputusan, karena metode ini mampu melakukan penilaian kinerja pegawai sesuai dengan kriteria beserta skala penilaian yang sudah ditetapkan.

1.5 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian analisis deskriptif. Dengan metode analisis deskriptif ini dapat menggambarkan informasi dan fakta-fakta dalam kejadian atau peristiwa secara sistematis, faktual, dan akurat. Karena metodologi penelitian merupakan proses ilmiah dalam mencari dan mendapatkan

data-data yang akan digunakan sebagai keperluan penelitian untuk memecahkan suatu masalah yang logis. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tahapan-tahapan yang bisa menggambarkan bagaimana langkah atau strategi peneliti dalam menjawab perumusan masalah penelitian.

1. Tahap pertama adalah melakukan analisis masalah. Pada tahap ini penulis mendeskripsikan masalah yang terjadi pada tempat penelitian yang kemudian ketika sudah diketahui masalahnya seperti apa, maka lebih mudah mencari dan menentukan tujuan sistem yang dibangun.
2. Tahap kedua yang dilakukan peneliti adalah melakukan pengumpulan data dan informasi terlebih dahulu. Peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan cara datang langsung ke tempat penelitian dan bertanya secara langsung kepada berbagai pihak perusahaan PT. Loyal Jaya Energi untuk mendapatkan data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Selain itu, untuk menunjang kebutuhan data peneliti membutuhkan data sekunder, dimana peneliti juga melakukan studi literatur dengan melakukan pencarian, pengumpulan data pustaka, serta mengolah bahan penelitian untuk membantu menyelesaikan permasalahan atau topik yang diangkat dalam penelitian. Data pustaka tersebut berupa buku, jurnal, artikel, dan laporan akhir penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan topik penelitian.
3. Analisis kebutuhan merupakan tahapan dimana peneliti melakukan analisis terhadap setiap kebutuhan untuk menunjang sistem yang akan dibangun. Analisis ini berguna untuk menentukan apakah kebutuhan yang ada pada perusahaan mencukupi atau tidak terhadap kebutuhan sistem yang akan dibangun.
4. Perancangan sistem dilakukan agar lebih mudah dalam melakukan implementasi atau pengkodean karena sudah mengetahui gambaran sistem yang akan dibangun. Dalam perancangan ini peneliti melakukan perancangan use case seperti diagram use case, definisi aktor, definisi use case, skenario use case, kelas diagram, activity diagram, sequence diagram,

skema relasi, struktur tabel, struktur menu, perancangan pesan dan jaringan semantik, dan perancangan antarmuka.

5. Implemenasi program merupakan tahapan pengkodean dari hasil perancangan yang sudah dibuat. Pengkodean ini peneliti menggunakan bahasa pemrograman PHP.
6. Tahapan terakhir adalah pengujian sistem dilakukan jika tahap pengkodean sudah selesai dan sistem yang dibangun sudah selesai. Peneliti menggunakan pengujian black box untuk memastikan sistem berjalan dengan baik dan sistem yang dibangun sesuai dengan perancangan dan memenuhi kebutuhan pengguna.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai acuan bagi penulis agar penulisan skripsi ini dapat terarah dan tersusun sesuai dengan yang penulis harapkan, maka akan disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, tahap pengumpulan data, model pengembangan perangkat lunak dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas berbagai konsep konsep dasar dan teori-teori pendukung yang berhubungan dengan pembangunan sistem.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan membahas tentang deskripsi sistem, analisis kebutuhan dalam pembangunan sistem serta perancangan sistem.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini berisi hasil implementasi analisi dari BAB 3 dan perancangan aplikasi yang dilakukan, serta hasil pengujian aplikasi untuk mengetahui

apakah aplikasi ang dibangun sudah memenuhi kebutuhan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembangunan dan pengujian sistem, serta saran untuk pengembangan aplikasi yang telah dirancang.