

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

PT.X adalah sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa servis, jual, dan beli berupa *sparepart* kendaraan mobil dan bus. Perusahaan ini merupakan bengkel yang cukup berkembang pesat menuju lebih baik. Berdiri sejak tahun 1974 di Kota Bandung, dan beralamat di Jalan Soekarno Hatta No.511 Kel, Cijagra, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40265. Produk yang ditawarkan oleh PT.X adalah berupa *sparepart* yang berhubungan dengan *Air conditioning* (AC) mobil dan bus, dan juga berupa *sparepart* seperti klakson mobil, *wiper*, *spark plug*/busi mobil, dan lain-lain.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan mempunyai peran yang besar dan penting dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset bagi sebuah perusahaan karena menentukan bagus atau tidaknya sebuah perusahaan dan juga untuk menunjang sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya [1]. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang mampu bersaing dan disiplin dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan [2]. Dibutuhkan karyawan yang kompeten yaitu yang mampu bersaing dan disiplin dalam kinerjanya [3], maka dibutuhkan adanya penilaian atas kinerja karyawan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, penilaian kinerja karyawan juga diperlukan untuk merencanakan pengembangan diri lebih lanjut bagi karyawan tersebut [4]. PT.X masih merasa penilaian akan kinerja pegawai masih kurang baik dan objektif, semua nilai pegawai disama ratakan sedangkan kinerja setiap karyawan tidak akan sama seluruhnya. Penilaian yang dilakukan sekarang di antaranya berdasarkan 6 indikator penilaian yaitu kehadiran, kecepatan, ketelitian, kerapihan, kepatuhan, dan

kebersamaan menggunakan *form* penilaian. Adapun setelah dilakukannya rapat terbaru, menghasilkan tambahan 3 indikator penilaian lainnya yaitu kualitas, sikap, dan kinerja. Jadi total indikator penilaian yang ada menjadi 9 indikator (LAMPIRAN E). Namun, penilaian yang dijalankan sekarang dan mempunyai keluaran berupa angka hanya indikator kehadiran saja, karena sudah menggunakan sistem absensi *fingerprint*, sedangkan 5 indikator penilaian yang lainnya yaitu kecepatan, ketelitian, kerapian, kepatuhan, dan kebersamaan masih diberikan secara subjektif dan belum mempunyai dasar dalam penentuannya. Penilaian yang dilakukan ini akan menjadi acuan untuk penilaian staf perusahaan, jika nilai yang didapat memenuhi *standard minimum* perusahaan maka pegawai tersebut layak mendapat tambahan gaji setiap bulannya. Penilaian pegawai yang dilakukan pada penelitian ini dikategorikan menjadi pegawai tetap saja dan hanya menilai bagian staf pada perusahaan tersebut, penilaian yang selama ini dilakukan kurang maksimal karena pegawai yang kinerjanya kurang baik disamakan dengan karyawan yang kinerjanya baik dalam pekerjaannya. Hal ini dirasa kurang adil dalam penentuan nilai yang akan digunakan untuk penentuan layak atau tidaknya karyawan tersebut mendapat insentif gaji. Penilaian yang dilakukan yaitu semua staf mendapat nilai 100 (LAMPIRAN E), sedangkan perusahaan ingin penilaian yang dijalankan dilakukan secara objektif sesuai kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan masalah yang ada maka dibutuhkan suatu sistem agar menghasilkan keluaran berupa angka agar penilaian pegawai menjadi lebih maksimal dan juga objektif. Penilaian kinerja staf ini akan menjadi acuan insentif gaji yang diterima pegawai setiap bulannya, layak atau tidaknya pegawai tersebut mendapatkan insentif gaji. PT.X merasa penilaian yang ada sekarang belum maksimal karena masih menggunakan *form* penilaian yang nilainya sendiri kebanyakan disamaratakan setiap pegawainya. Observasi, kuesioner, dan wawancara adalah metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan metode yang digunakan dalam pembangunan perangkat lunak adalah metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) sebagai SPK (Sistem Pendukung Keputusan) untuk penentuan layak tidaknya seorang karyawan mendapat insentif gaji setiap bulannya. Maka dari itu, dibuatlah penelitian yang berjudul “SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI PT.X” untuk kemudian dibuatkan suatu sistem untuk penilaian kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dengan diidentifikasinya masalah pada latar belakang maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kepala bagian *Human Resource Department* kesulitan menentukan penilaian pegawai, dalam hal ini staf yaitu semua penilaian pegawai disamaratakan sehingga karyawan yang kinerjanya kurang baik disamakan nilainya dengan karyawan yang bekerja dengan baik.
2. Bagaimana penentuan keputusan untuk pegawai untuk 4 divisi yang akan berpengaruh ke insentif gaji yang didapat, kemudian hasil dari penilaian pegawai tersebut akan dianalisa. Jika pegawai tersebut memenuhi *standard minimum* nilai perusahaan untuk mendapat insentif gaji maka pegawai tersebut akan mendapat bonus setiap bulannya.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membantu pihak perusahaan dalam penentuan keputusan untuk penilaian pegawai yang ada di sana yang akan berpengaruh pada insentif gaji setiap bulannya, yaitu dengan membuat Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk membantu kepala bagian HRD (*Human Resource Department*) melakukan penilaian secara objektif untuk staf yang ada disana, penilaian yang dilakukan akan menghasilkan SPK untuk pemberian insentif gaji yang akan didapat karyawan setiap bulannya.

### **1.4. Batasan Masalah**

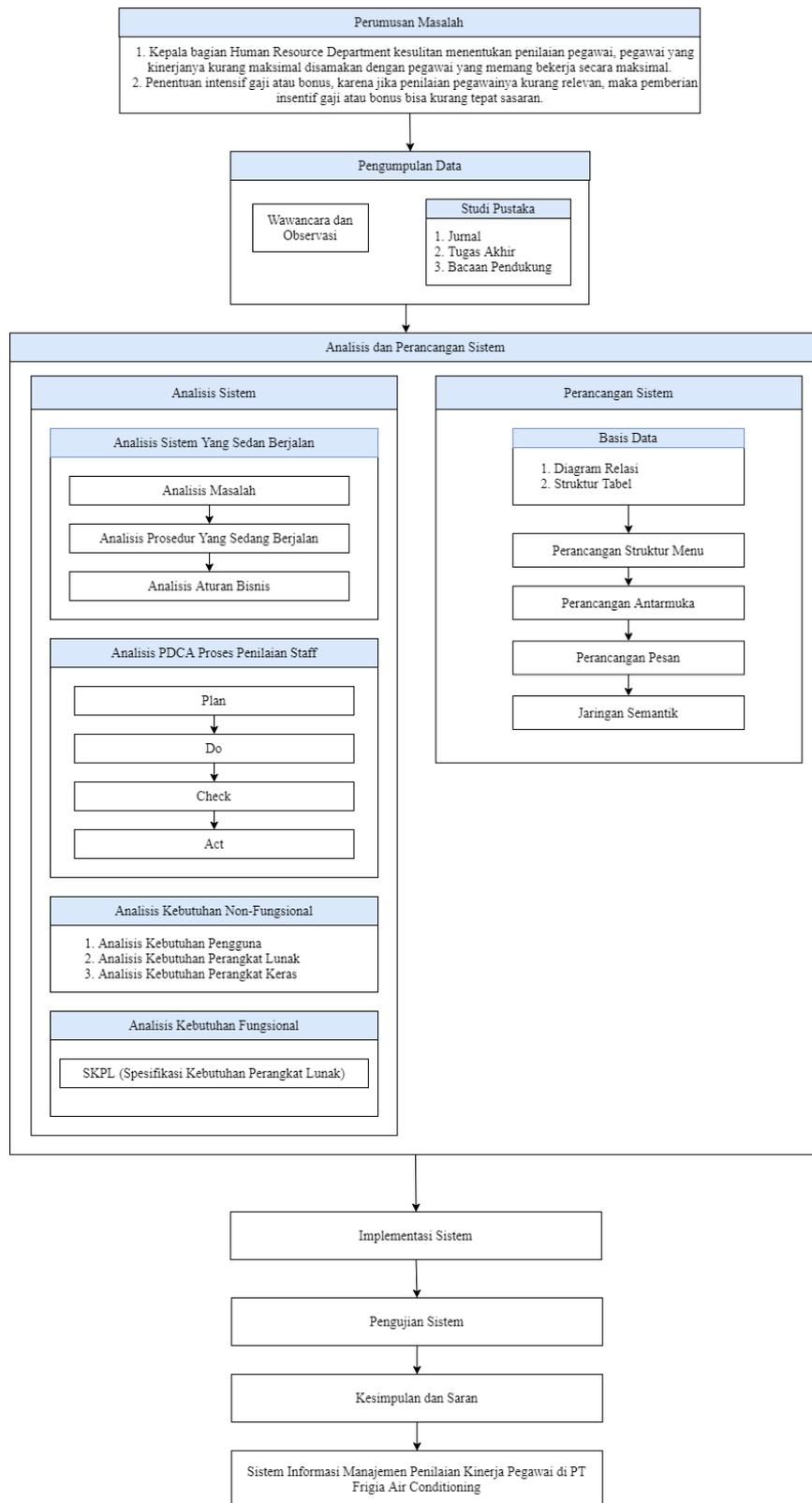
Batasan masalah dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memperkecil ruang lingkup masalah. Adapun batasan masalah adalah sebagai berikut:

1. Memiliki 9 indikator penilaian (kehadiran, kecepatan, ketelitian, kerapian, kepatuhan, kebersamaan, kualitas, sikap, dan kinerja).

2. Metode perhitungan penilaian yang akan digunakan adalah metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) sebagai SPK (Sistem Penentuan Keputusan).
3. Akan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan Mysql.
4. Sistem yang akan dibuat berbasis *website*.
5. Penilaian kinerja pegawai dilakukan pada bagian umum & personalia, bagian keuangan & pajak, bagian administrasi, dan bagian *development car AC* di PT.X.
6. Karyawan hanya bisa menilai karyawan lain yang satu divisi dengannya.

### **1.5. Metodologi Penelitian**

Untuk mencapai tujuan penelitian yang dilakukan maka dibutuhkan metode penelitian sebagai sarannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan prosedur pemecahan suatu masalah dengan cara mencari tahu dan menggambarkan suatu keadaan subjek atau objek dalam penelitian yang dilakukan. Dapat berupa orang, data, Lembaga, dan yang lainnya berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Adapun alur dalam melakukan penelitian dijelaskan pada gambar 1.1 dibawah:



**Gambar 1. 1 Alur Penelitian**

Keterangan dari masing-masing tahapan alur penelitian adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Tahap identifikasi masalah adalah tahap awal yang dilakukan. Dalam tahap ini dilakukan identifikasi masalah yang ada pada sistem penilaian kinerja pegawai di PT.X.

2. Pengumpulan Data

Berikut adalah teknik dalam pengumpulan data yang akan dilakukan:

a. Wawancara

Wawancara akan dilakukan kepada kepala bagian *Senior Manajer HRD (Human Resource Department)* yaitu Bapak Philemon Rudyard dan juga manajer personalia yaitu Bapak Santoso untuk menanyakan seputar penilaian yang sedang berjalan. Wawancara akan dilakukan secara tatap muka dan juga menggunakan media seperti *WhatsApp*.

b. Studi Pustaka

Adapun studi pustaka yaitu pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku karya ilmiah, dan jurnal yang berkaitan erat dengan materi pembahasan dalam penulisan penelitian ini.

3. Analisis dan Perancangan

A. Analisis merupakan suatu kegiatan untuk memodelkan suatu masalah yang ada beserta solusi pemecahan masalahnya. Berikut merupakan analisis yang dilakukan:

1. Sistem yang sedang berjalan yaitu menjelaskan bagaimana sistem yang sedang berjalan sekarang di PT.X, yaitu terdiri dari:

a. Analisis masalah

b. Analisis prosedur yang sedang berjalan digambarkan menggunakan *activity diagram* yang menyediakan

pemodelan hubungan antar aktivitas pada sistem yang sedang berjalan.

c. Analisis aturan bisnis.

2. Analisis PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) merupakan metode yang digunakan dalam sistem informasi manajemen yang akan dibangun, berikut penjelasan mengenai PDCA:

*Plan* (merencanakan), adalah tahap untuk menetapkan target yang ingin dicapai dalam peningkatan proses atau permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut. Pada tahap *plan* juga sebaiknya dilakukan perencanaan yang rinci dan penetapan standar proses yang baik.

*Do* (melaksanakan), setelah melakukan *planning* atau perencanaan tahap selanjutnya yang dilakukan adalah *do*. *Do* adalah tahap pelaksanaan dan penerapan prosesnya, menyatukan data yang kemudian data tersebut akan digunakan pada tahap *check* dan *act*.

*Check* (memeriksa), merupakan tahap peninjauan ulang atau pemeriksaan ulang dan juga mempelajari hasil dari tahap *do*. Lalu dilakukan perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan target yang telah ditetapkan.

*Act* (menindak), merupakan tahap pengambilan tindakan dari hasil tahap *check* sebelumnya [5].

3. Analisis kebutuhan *non-fungsional*, analisis kebutuhan *non-fungsional* merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem. Analisis yang diperlukan pada tahap ini adalah:
  - a. Analisis kebutuhan pengguna, analisis yang berisi spesifikasi minimum pengguna untuk dapat menggunakan sistem.

- b. Analisis perangkat lunak, analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem dengan baik.
    - c. Analisis perangkat keras, analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat keras untuk dapat menjalankan sistem.
  - 4. Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis untuk menggambarkan hubungan antar fungsional sistem yang akan dibangun yaitu berupa SKPL (Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak).
- B. Perancangan adalah proses penerapan berbagai teknik dan prinsip dengan tujuan untuk mentransformasikan hasil analisis ke dalam bentuk yang memudahkan pengimplementasian dan menghasilkan gambaran secara utuh mengenai sistem yang akan dibangun. Berikut merupakan perancangan yang akan dilakukan:
  - 1. Perancangan basis data, analisis struktur data yang digunakan untuk menyajikan dan mendukung fungsionalitas, komponen-komponen dari basis data yang diperlukan:
    - a. Diagram Relasi
    - b. Struktur Tabel
  - 2. Perancangan struktur menu, dalam perancangan ini akan dilakukan bagaimana menu-menu akan ditampilkan pada sistem.
  - 3. Perancangan antarmuka (*user interface*), yaitu gambaran tampilan sistem yang pengguna inginkan.
  - 4. Perancangan pesan, gambaran tata letak dari pesan yang akan dimunculkan pada tampilan *website*.
  - 5. Jaringan semantik, gambaran pengetahuan grafis yang menunjukkan hubungan yang saling bersangkutan antar berbagai antarmuka yang telah dibuat.
- 4. Implementasi Sistem
 

Tahap selanjutnya adalah implementasi sistem yang akan dibuat, dengan merujuk kepada analisis dan perancangan yang sudah dibahas di

atas maka akan dibuatkan sebuah sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai.

#### 5. Pengujian Sistem

Pada tahap ini dilakukan pengujian pada sistem dengan tujuan untuk menguji fungsionalitas yang ada, apakah berjalan sesuai harapan atau tidak.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan dipakai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan atau bab 1 ini akan menjelaskan uraian mengenai latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, dan yang terakhir sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian tinjauan pustaka atau bab 2 ini akan menjelaskan uraian mengenai *profile* perusahaan dan juga landasan teori yang dipakai. *Profile* perusahaan berisi sejarah perusahaan, logo perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan juga deskripsi tugas dari masing-masing bagian. Sedangkan landasan teori berisi teori-teori pendukung dalam pembangunan sistem ini.

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

Pada bagian analisis dan perancangan atau bab 3 ini akan menjelaskan uraian mengenai analisis sistem yang sedang berjalan dengan penggunaan metode pembangunan perangkat lunak yang akan digunakan. Selain analisis, akan dilakukan pula perancangan yang berkaitan dengan sistem yang akan dibuat.

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

Pada bagian implementasi dan pengujian atau bab 4 ini akan menjelaskan uraian mengenai implementasi perangkat lunak yang telah dibuat serta akan dilakukan pula pengujian perangkat lunak yang akan dibuat.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian kesimpulan dan saran atau bab 5 ini akan menjelaskan uraian mengenai hasil kesimpulan yang didapat setelah semua tahap pengerjaan diselesaikan dan juga saran terhadap perangkat lunak yang telah dibuat untuk pengembangan aplikasi dimasa yang akan datang.