

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian kinerja pegawai merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci dalam fungsi pemeliharaan pegawai diperusahaan yang berguna untuk mengembangkan perusahaan tersebut secara aktif dan efisien. Penilaian kinerja diharapkan mampu berperan sebagai penggerak dan pendorong bagi pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang optimal. Penilaian kinerja pegawai dapat mengukur dan membedakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai serta memutuskan berbagai kebijaksanaan di bidang SDM lainnya seperti penyesuaian imbalan, pelatihan, dan pengembangan, promosi, dan sebagainya. Maka semua kegiatan didasarkan atas penilaian kinerja pegawai tersebut langsung berpengaruh.

PT. Masterindo Logam Teknik Jaya merupakan perusahaan penanaman modal dalam negeri yang didirikan pada bulan Mei 1993 dengan status Perseroan Terbatas. PT. Masterindo Logam Teknik Jaya merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang Manufaktur dan memproduksi *Cable, Bolt & Copper*. PT. Masterindo Logam Teknik Jaya memiliki 123 pegawai tetap dan 24 pegawai kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bobi Saladin selaku *Human Resource Development (HRD)* di PT. Masterindo Logam Teknik Jaya, beliau menyampaikan bahwa proses penilaian kinerja saat ini belum ada perencanaan sampai ke tahap evaluasi dan hasilnya, dikarenakan belum adanya evaluasi dari penilaian yang sedang berjalan saat ini, membuat pihak HRD kesulitan untuk penyesuaian posisi seorang pegawai (Lampiran D No. 3), membuat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak maksimal, pihak HRD pula kesulitan untuk menentukan kenaikan jabatan dikarenakan karena tidak ada evaluasi dan hasil dari penilaian pegawai maka kenaikan jabatan bersifat subjektif dan melihat dari pengalaman dan lamanya masa kerja (Lampiran D No. 4), dan HRD mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan untuk kenaikan status pegawai kontrak menjadi tetap, karena selama ini kenaikan status pegawai kontrak adalah bersifat subjektif (Lampiran D No. 5).

Saat ini PT. Masterindo Logam Teknik Jaya membutuhkan sebuah sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu proses penilaian dengan menggunakan metode yang sesuai, tetapi tidak mengubah subkriteria ataupun proses penilaian yang sudah ditetapkan. Dibutuhkannya sistem informasi manajemen ini agar proses penilaian kinerja pegawai berjalan dengan baik setiap periodenya, pendataan terstruktur rapi, akurat dalam penilaian setiap pegawai, efisien dalam waktu serta sangat efektif dalam penggunaan baik untuk penilaian pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Sistem penilaian kinerja pegawai ini diharapkan dapat menjadi sarana unggulan dalam menilai kinerja pegawai di lingkungan PT. Masterindo Logam Teknik Jaya.

Berdasarkan uraian tersebut dibutuhkan adanya sistem untuk mengatasi permasalahan proses penilaian kinerja pegawai di PT. Masterindo Logam Teknik Jaya, maka dengan itu akan dibuat sebuah aplikasi dengan judul “ **SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PT MASTERINDO LOGAM TEKNIK JAYA**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang terjadi di PT. Masterindo Logam Teknik Jaya diantaranya sebagai berikut :

1. Pihak HRD kesulitan dalam menyesuaikan posisi pegawai karena kinerja pegawai yang kurang.
2. Pihak HRD kesulitan dalam menentukan pengangkatan jabatan karena hanya melihat dari pengalaman kerja.
3. Pihak HRD kesulitan dalam menentukan kenaikan status kontrak menjadi tetap bagi pegawai kontrak.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai pada PT. Masterindo Logam Teknik Jaya berdasarkan hasil proses evaluasi penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak.

Sedangkan tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membantu pihak HRD untuk menyesuaikan posisi seorang pegawai agar penempatan posisi kerja menjadi tepat dan kinerja dari pegawai menjadi efisien dan maksimal.
2. Membantu pihak HRD untuk menentukan pengangkatan jabatan seorang pegawai sesuai kriteria yang dibutuhkan agar tidak terjadi penilaian secara subjektif .
3. Membantu pihak HRD untuk menentukan kenaikan status kontrak sesuai kriteria dan hasil dari kinerja, agar tidak terjadi penilaian secara subjektif.

1.4 Batasan Masalah

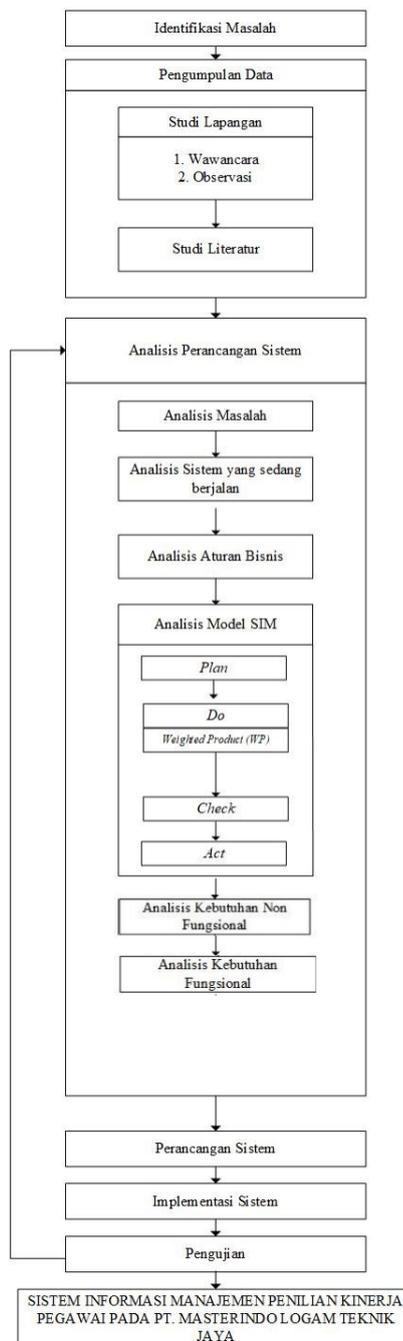
Untuk mempermudah pemahaman dan mengingat permasalahan yang dikaji sangat luas, untuk mempermudah maka diperlukan adanya batasan masalah untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Data yang digunakan adalah data pegawai tetap dan kontrak, data penilaian kinerja.
2. Ruang lingkup yang akan dibahas hanya pada proses penilaian kinerja.
3. Metode yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah metode *Weighted Product (WP)*.
4. Manajemen Model yang digunakan yaitu model PDCA (*Plan, Do, Check, Act*).
5. Model yang digunakan adalah *Object Oriented Programming (OOP)*.
6. Aplikasi yang dibangun berbasis *website* , dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP.
7. *Database Management System* yang digunakan adalah MySQL.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data-data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode analisis deskriptif*. Metode analisis deskriptif

merupakan metode yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi dalam situasi atau kejadian sekarang secara sistematis, faktual dan akurat. Metode penelitian ini memiliki dua tahapan, yaitu tahap pengumpulan data dan tahap pembangunan perangkat lunak.



Gambar 1. 1 Metodologi Penelitian

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperoleh secara langsung dari objek penelitian.

Tahapan pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Studi Literatur

Studi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik. Studi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu mengumpulkan dan mempelajari berbagai sumber berupa jurnal, e-book dan beberapa informasi yang relevan dengan penelitian ini.

2. Studi lapangan

Studi ini dilakukan dengan cara mengunjungi tempat yang akan diteliti dan pengumpulan data dilakukan secara langsung. Hal ini meliputi:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian HRD yang menjabat di PT. Masterindo Logam Teknik Jaya untuk mengetahui secara langsung bagaimana situasi yang dialami oleh para pegawai saat ini.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melihat langsung dan mengamati aktifitas pekerjaan yang berjalan di PT. Masterindo Logam Teknik Jaya.

1.5.2 Analisis Sistem yang Akan Dibangun

Dalam proses ini dilakukan berbagai analisis terhadap sistem yang akan dibangun. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran suatu sistem yang akan dibangun nantinya. Berikut tahapan-tahapan analisisnya :

a. Analisis Masalah

b. Analisis sistem yang berjalan.

c. Analisis Aturan bisnis.

d. Analisis penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak menggunakan Metode *WP*.

e. Analisis hasil penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak

f. Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

1. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras

2. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak
 3. Analisis Pengguna
- g. Analisis Kebutuhan Fungsional

1.5.3 Perancangan Sistem yang Akan Dibangun

Pada proses ini dikerjakan setelah selesai melalui proses analisis sistem yang akan dibangun. Hal ini dilakukan begitu analisis sistem tersebut telah mendapatkan suatu gambaran yang jelas tentang apa saja yang harus dikerjakan.

1.5.4 Mengimplementasi Sistem yang Dibangun

Pada proses akan dilakukan penyelesaian desain yang telah dirancang sebelumnya dan diterapkan. Implementasi dengan menerapkan suatu sistem yang akan dibangun dapat menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan kebutuhan.

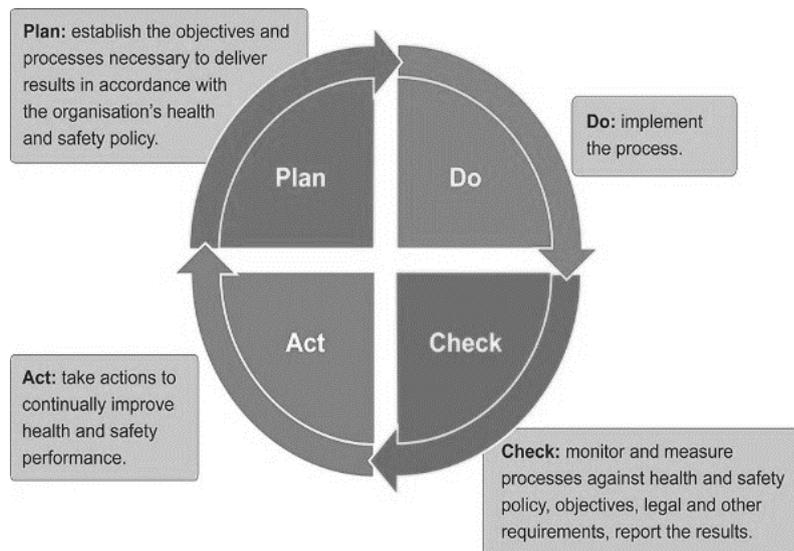
1.5.5 Melakukan Pengujian pada Sistem yang Dibangun

Proses selanjutnya adalah melakukan pengujian dari sistem yang dibangun, tahapan ini sangat diperlukan agar tidak ada kesalahan pada sistem yang telah dibangun. Pada tahap ini sistem akan dinilai apakah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dievaluasi keunggulan dalam sistem yang dibangun. Tahapan pengujian tersebut berupa :

- a. Pengujian *blackbox*
- b. Pengujian UAT (*User Acceptance Test*)

1.6 Model SIM

Manajemen adalah mengatur untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*plan*), kerjakan (*do*), cek (*check*), dan tindak lanjut (*act*). Adapun fungsi Manajemen PDCA bisa dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut :



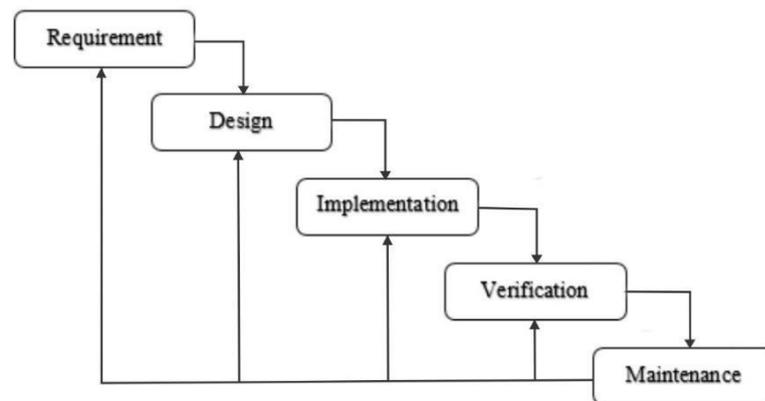
Gambar 1. 2 Model PDCA

1.6.1 Weighted Product

Metode weighted product (WP) merupakan metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. WP adalah salah satu analisis multi-kriteria keputusan (multi-criteria decision analysis / MCDA). Setiap alternatif keputusan dibandingkan dengan yang lain dengan mengalikan sejumlah rasio, satu untuk setiap kriteria keputusan. Setiap rasio diangkat ke kekuasaan setara dengan berat relatif dari kriteria yang sesuai.

1.7 Metode Perangkat Lunak

Metode yang digunakan untuk membangun perangkat lunak ini adalah waterfall model yang meliputi *analysis, design, coding, testing, dan maintenance*. Tahapan - tahapan pengembangan perangkat lunak dengan metode waterfall model menurut Pressman dapat dilihat pada gambar 1.3



Gambar 1. 3 Waterfall Model

1. Requirement

Tahap requirement diperlukan komunikasi yang bertujuan untuk memahami aplikasi virtual tour yang diharapkan oleh pengguna dan batasan perangkat lunak tersebut. Informasi ini biasanya dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi atau survei langsung. Informasi dianalisis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh pengguna

2. Design

Tahap design mengalokasikan kebutuhan - kebutuhan aplikasi virtual tour baik perangkat keras maupun perangkat lunak dengan membentuk arsitektur sistem secara keseluruhan.

3. Implementation

Tahap implementation merupakan tahap hasil desain program diterjemahkan ke dalam kode - kode dengan menggunakan bahasa pemrograman yang sudah ditentukan.

4. Verification

Pada tahapan ini akan dilakukan pengujian dengan menggunakan blackbox dan pengujian beta untuk memeriksa apakah aplikasi yang dihasilkan sudah dapat dijalankan sesuai dengan hasil analisis sebelumnya atau belum.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang masalah yang akan diselesaikan. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, metodologi penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan mengenai landasan teori dan konsep dasar yang menyangkut kasus yang diangkat.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Menganalisis masalah dari perangkat lunak yang akan dibuat dan merupakan tahapan yang dilakukan dalam pembangunan secara garis besar, mulai dari tahap persiapan sampai penarikan kesimpulan.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Berisi hasil implementasi dari hasil analisis dan perancangan yang telah dibuat disertai juga dengan hasil pengujian dari perangkat lunak yang dibangun.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pembahasan mengenai kesimpulan dari keseluruhan masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya dan dilengkapi dengan saran-saran yang dapat dijadikan masukan dalam melakukan pengembangan dari hasil penulisan tugas akhir.