

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer merupakan perusahaan penghasil dan pengekspor serat polymer, pemintalan benang, dan industri tekstil yang berdomisili di kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Produk yang dihasilkan antara lain benang dengan jenis PDY, DTY, dan PSF. PT Indorama Syntetic, Tbk Polymer beralamat di Kp. Ubrug Desa Kembang Kuning - Kec. Jatiluhur Kab. Purwakarta, Jawa barat dan didirikan pada tahun 1975. Pada proses produksinya, Seluruh operasi usaha didukung oleh sistem dan diolah secara otomatis oleh teknologi yang mutakhir yang menjadikan indorama sebagai salah satu produsen bahan baku tekstil dan polyester terbaik di indonesia.

Teknologi terbaru yang digunakan, tentunya harus sejalan dengan pemimpin dan pegawai yang dapat bekerja sama dengan baik dan mempunyai integritas dan tanggung jawab yang tinggi. Karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Pegawai kompeten yang mampu bersaing dan disiplin kinerjanya, dibutuhkan adanya penilaian atas kinerja pegawai yang bersangkutan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, penilaian kinerja karyawan juga diperlukan untuk merencanakan pengembangan diri lebih lanjut bagi pegawai tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wiwin Suhada selaku Kepala Bagian Departemen Training menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Level *Group Leader below* dikelola oleh HRD Personalia tepatnya di bagian Training yang biasa disebut *Performance Review*. Adapun jumlah keseluruhan karyawan pada level ini dari data tahun 2020 terdapat 1364 pegawai meliputi jabatan M11 : Group leader, senior clerk, secretary, senior electrician, senior technician, senior operator forklify, senior fitter, assistant analist, komandan regu, senior mechanic, senior operator computer, senior boiler operator, M12 : Clerk, technician, electrician, operator computer, mechanic, fitter, administration staf, nurse, operator foklift, senior operator, utility operator M13 : operator, assistant

technician, junior clerk, driver, asstabt adm, assistant fitter,junior operator computer, M14 : driver tanker, junior adm, driver, traine operator, training fitter, member. Proses penilaian pada level *Group Leader below* dilakukan setahun sekali setiap bulan oktober dengan cara mendistribusikan formulir penilaian ke seluruh departemen kemudian formulir diisi oleh masing – masing pegawai. Jika sudah diisi oleh pegawai serta diberi penilaian oleh atasan mereka, selanjutnya formulir dikembalikan ke bagian training untuk di *record* lalu direkap dalam bentuk laporan tahunan penilaian kinerja setelah diberikan nilai akhir oleh Kepala bagian Training (HOD). Selanjutnya, untuk karyawan yang kurang dalam point tertentu atau belum memenuhi *standard minimum* perusahaan maka pegawai tersebut akan diberikan training atau pelatihan untuk poin-poin dengan proses penilaian kinerja pegawai di Departemen Training. PT Indorama Syntetic, Tbk Polymer masih merasa penilaian akan kinerja pegawai masih subjektif dan kurang baik. Masalahnya, seringkali terdapat pegawai yang belum memenuhi. Penilaian ini menggunakan 9 indikator penilaian yaitu tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, etika dan komunikasi, disiplin dan kehadiran, pengetahuan mengenai pekerjaan, kualitas pekerjaan, kecepatan kerja, dan kerapihan. Adapun untuk pemberian insentif dan penyesuaian gaji pegawai dilakukan dengan cara pengajuan rekomendasi usulan kenaikan gaji berkala oleh atasan setiap pegawai yang diajukan ke Kepala *Human Resource Department* (HRD) bagian Personalia yang juga dilakukan setahun dan tidak ada kaitannya dengan proses penilaian kinerja pegawai pada Departemen Training. PT Indorama Syntetic Tbk Polymer masih merasa penilaian akan kinerja pegawai masih subjektif dan kurang baik. Masalahnya, seringkali terdapat pegawai yang tidak mendapatkan insentif dan usulan kenaikan gaji padahal nilai akhir dari Departemen Training mendapatkan nilai akhir yang baik (LAMPIRAN D). Hal ini tentunya merugikan sebagian pegawai dan dirasa kurang adil dalam penentuan layak atau tidaknya pegawai tersebut mendapat insentif dan kenaikan gaji dan juga tidak mengacu pada standar minimum perusahaan sebab belum mempunyai dasar dalam penentuannya. Sedangkan perusahaan ingin penilaian yang dijalankan dilakukan secara objektif sesuai dengan standar kriteria dan indikator perusahaan.

Berdasarkan masalah yang ada maka dibutuhkan suatu sistem agar menghasilkan keluaran berupa angka agar penilaian pegawai menjadi lebih maksimal dan juga objektif dan proses penilaian akhir dari departemen Training bisa menjadi acuan untuk pemberian insentif dan promosi kenaikan gaji pegawai. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja pegawai adalah metode 360 Degree Feedback. Penerapan Metode ini memiliki keunggulan dalam mengatasi masalah penilaian yang awalnya bersifat subjektif menjadi lebih objektif. Hal ini seharusnya menghasilkan penilaian kinerja pekerjaan dengan akurasi yang baik. Tetapi metode ini menyita waktu jika dibandingkan dengan metode penilaian lainnya. Namun hal ini dapat diatasi dengan mengimplementasikan metode penilaian ini dengan sistem informasi manajemen.

Dengan adanya sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai ini, diharapkan dapat menunjang dalam pengelolaan data penilaian kinerja kepegawaian di PT. Indorama Synthetics TBK. Berdasarkan permasalahan yang dihadapi perusahaan yang telah diungkap diatas, penulis menetapkan judul penelitian “Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai pada PT. Indorama Synthetics TBK.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kepala HRD bagian Personalia dan Kepala Departemen Training kesulitan dalam menentukan keputusan pegawainya. dalam hal ini proses pengambilan keputusan pegawai yang dilakukan Kepala HRD bagian Personalia dan kepala Departemen Training sering berbeda dalam pengambilan keputusannya.
2. Kepala HRD bagian personalia kesulitan untuk menentukan kelayakan pemberian insentif dan kenaikan gaji setiap pegawai karena penilaian pegawai masih bersifat subjektif dan belum mempunyai dasar dalam penentuannya.

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maksud dari penelitian ini adalah untuk membuat Sistem Informasi Penilaian kinerja pegawai pada PT.Indorama Syntetic, Tbk Polymer dengan tujuan sebagai berikut :

3. Membantu Kepala HRD bagian Personalia dan Kepala Departemen Training dalam penentuan keputusan penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu membuat keputusan untuk promosi kenaikan gaji dan pemberian insentif pegawai maupun untuk pemberian kewajiban pelatihan pegawai.
4. Membantu Kepala HRD bagian personalia untuk penentuan kelayakan pemberian insentif dan kenaikan gaji setiap pegawai yang objektif dan sesuai standar kriteria penilaian perusahaan.

1.4 Batasan Masalah

Pada pembuatan sistem informasi Penilaian Kinerja Karyawan pegawai ini meliputi beberapa batasan-batasan, yaitu :

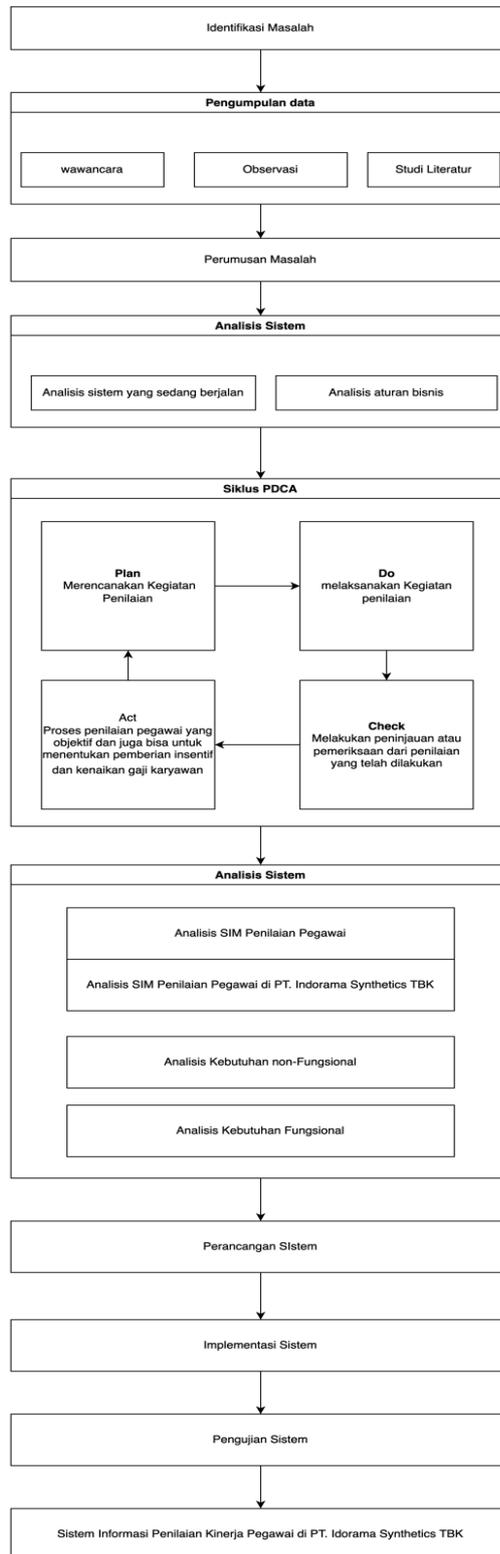
1. Pengolahan data
 - a) Data Input
Data yang diinputkan ke sistem yaitu data pegawai, data kriteria dan data penilaian kinerja semua pegawai.
 - b) Proses
 1. Proses pengolahan data pegawai dan data kriteria
 2. Proses pengolahan data penilaian kinerja pegawai
 3. Proses pengolahan pemberian rekomendasi keputusan hasil evaluasi insentif gaji dan pelatihan karyawan.
 - c) Hasil output data dari sistem ini yaitu :
 1. Informasi hasil data pegawai dan data kriteria
 2. Informasi tentang hasil penilaian kinerja pegawai
 3. Informasi hasil rekomendasi penerimaan keputusan insetif gaji kepada semua pegawai.

2. Menilai 9 indikator penilaian (Tanggung jawab, Inisiatif, Kerjasama, Etika dan Komunikasi, Disiplin dan Kehadiran, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kecepatan kerja, dan kerapihan).
3. Metode yang akan digunakan untuk penilaian kinerja adalah metode 360 degree feedback.
4. Manajemen model yang digunakan yaitu PDCA (Plan, Do, Check, Act).
5. Penilaian kinerja pegawai hanya dilakukan pada level Group Leader below.
6. Sistem yang akan dibuat berbasis website.
7. Hasil penilaian kinerja pegawai meliputi nilai akhir, dan rekomendasi pelatihan training dan kenaikan gaji dan insentif
8. Model analisis yang digunakan dalam pembangunan sistem ini adalah analisis berbasis OOP (Object Oriented Programming) yang meliputi :
 - a) Use case diagram
 - b) Class diagram
 - c) Activity diagram
 - d) Sequence diagram
9. Bahasa pemrograman Java, CSS, Java Script, dan HTML
10. MySQL sebagai DataBase Management System (DBMS)

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis dan tentunya membutuhkan data untuk mendukung terlaksananya penelitian tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu metode yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang karakteristik sebuah objek yang dapat menggambarkan dan menginterpretasikan objek tersebut sesuai dengan kebutuhan.

Metodologi ini memiliki dua jenis metode yaitu metode pengumpulan data dan metode pembangunan perangkat lunak.



Gambar 1. 1 Alur Penelitian

1. 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. Indorama Synthetic TBK, 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 tindakandari hasil tahap *check* sebelumnya.

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.

2. 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.

3. Pengujian Sistem

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

1.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi.

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan penelitian langsung mengunjungi PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer dan peninjauan langsung terhadap permasalahan yang diambil.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung yang ada kaitannya dengan topik yang diambil dan sebagai nara sumber adalah :

1. HRD Personalia
2. Kepala Departemen Training

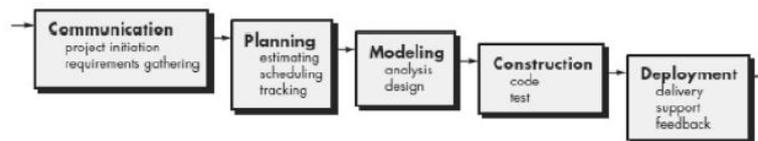
3. Studi Literatur.

Pengumpulan data dengan cara mengumpulkan literatur, jurnal, *paper*,

buku referensi dan bacaan-bacaan yang ada kaitannya dengan judul penelitian.

1.7 Metode Pembangunan Perangkat Lunak

Metode pembangunan perangkat lunak dalam pembangunan sistem informasi ini menggunakan model *waterfall* atau sering juga disebut Model *Sekuensial Linear* salah satu yang menguraikan metode pengembangan sistem informasi ini adalah Roger S. Pressman. Alasan penulis menggunakan model *waterfall* dikarenakan metode ini mempunyai tahapan – tahapan yang jelas, nyata dan praktis. Setiap tahap harus diselesaikan terlebih dahulu untuk menghindari terjadinya pengulangan dalam tahapan sehingga pengembangan sistem yang dilakukan dapat memperoleh hasil yang diinginkan, seperti yang terlihat pada gambar berikut.



a. Communication

Langkah ini merupakan analisis terhadap kebutuhan software, dan tahap untuk pengumpulan data dengan melakukan pertemuan dengan *user*, maupun mengumpulkan data – data tambahan baik yang ada di jurnal, artikel, maupun dari referensi lainnya.

b. Planning

Proses *planning* merupakan lanjutan dari proses *communication* (*analysis requirement*). Tahapan ini akan menghasilkan dokumen *user requirement* atau bisa dikatakan sebagai data yang berhubungan dengan keinginan *user* dalam pembuatan *software*, termasuk rencana yang akan dilakukan.

c. Modelling

Proses *modelling* ini akan menerjemahkan syarat kebutuhan ke sebuah perancangan software yang dapat diperkirakan sebelum dibuat *coding*. Proses ini berfokus pada rancangan struktur data, arsitektur *software*, representasi *interface*, dan detail (algoritma) prosedural. Tahapan ini akan menghasilkan dokumen yang disebut *software requirement*.

d. Construction

Construction merupakan proses membuat kode. *Coding* atau pengkodean merupakan penerjemahan desain dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer. *Programmer* akan menerjemahkan transaksi yang diminta oleh *user*. Tahapan inilah yang merupakan, tahapan secara nyata dalam mengerjakan suatu *software*, artinya penggunaan komputer akan dimaksimalkan dalam tahapan ini. Setelah pengkodean selesai maka akan dilakukan *testing* terhadap sistem yang telah dibuat tadi. Tujuan *testing* adalah menemukan kesalahan – kesalahan terhadap sistem tersebut untuk kemudian bisa diperbaiki.

e. Deployment

Tahapan ini bisa dikatakan tahapan akhir dalam pembuatan sebuah *software* atau sistem. Setelah melakukan analisis, desain dan pengkodean maka sistem yang sudah jadi akan digunakan oleh *user*, kemudian *software* yang telah dibuat harus dilakukan pemeliharaan secara berkala.

1.8 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam pembuatan laporan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dilakukan pembahasan tentang beberapa hal, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan teori-teori yang dipakai dalam perancangan *website* sistem Informasi PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer yaitu mulai dari teori sistem, definisi perancangan sistem informasi, dan pengenalan perangkat lunak.