

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profil PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer

PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer merupakan perusahaan penghasil dan pengeksport 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. 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. PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1976.

Nama Perusahaan : PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer

Alamat Perusahaan : Kp. Ubrug Desa Kembang Kuning - Kec. Jatiluhur
Kab. Purwakarta, Jawa barat.

2.1.1 Sejarah PT Indorama Synthetics Tbk

PT Indorama Synthetics Tbk didirikan di Jakarta sesuai dengan Undang – Undang No 1 tahun 1967 juncto Undang-Undang No. 11 tahun 1970 tentang Penanaman Modal Asing berdasarkan akta Perseroan “Perseroan Terbatas Indorama Synthetics” No. 21 tanggal 3 April 1974, dihadapan Gustaaf Hoemala jis akta Pembetulan No. 34 tanggal 26 Agustus 1974 dibuat dihadapan Maria Lidwina Indriani Soepojo, SH, pengganti dari Gustaaf Hoemala Soangkeopon Loesman Tobing, SH, Notaris di Jakarta, yang telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan keputusannya No. Y.A.5/2/14 tanggal 3 Januari 1975, dan telah didaftarkan dalam buku register Pengadilan Negeri Jakarta, tanggal 24 Januari 1975, masing-masing dibawah No. 283, No. 284 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.8 tanggal 28 Januari 1975, Tambahan No. 75. Saat ini, PT Indorama Syntetics Tbk memiliki komplek pabrik pemintalan dan Polyester yang terletak di Purwakarta, dan meliputi areal tanah seluas 64 hektar yang terdaftar atas nama PT Indorama Synthetics Tbk. Komplek pabrik ini memproduksi Polyester, PET Resin, benang tenun, dan kain grey. Selain itu PT Indorama Synthetics Tbk memiliki pabrik pencelupan, pencetakan dan penyempurnaan yang terletak dikota Bandung dan meliputi areal tanah seluas 5,3

hektar yang telah terdaftar atas nama PT Indorama Teknologis yang terletak di Campaka, Purwakarta dan meliputi areal seluas 49,5 hektar. Kantor pemasaran PT Indorama Synthetics Tbk terletak di Bandung, yang merupakan pusat industri tekstil Indonesia, sedangkan kantor administrasi PT Indorama Synthetics Tbk berlokasi di Jakarta.

Perusahaan yang berdiri pada tahun 1974 dan mulai beroperasi pada tahun 1976 dengan membuka pabrik pemintalan kapas di Purwakarta. Secara bertahap Perusahaan mendiversifikasikan bisnisnya serta memperluas dan menambah produksi Benang Polyester Filamen, Serat Polyester, PET resin, Polyester Chip, dan Kain Filamen Polyester untuk memenuhi pasar global dengan pabrik yang berlokasi di Jawa Barat (Purwakarta, Campaka, Bandung). Indonesia dan Uzbekistan (anak

perusahaannya). Perseroan telah terdaftar di Bursa Efek sejak tahun 1990. Per tahun 2012, PT Indorama Synthetics lebih berkembang lagi, di pemintalan sudah mencapai tujuh Spinning.

2.1.2 Logo PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer



Gambar 2. 1 Logo PT. Indorama Synthetics TBK

Logo ini merupakan logo resmi yang dipakai PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer

2.1.3 Visi dan Misi PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer

Berikut ini visi dan misi dari PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer

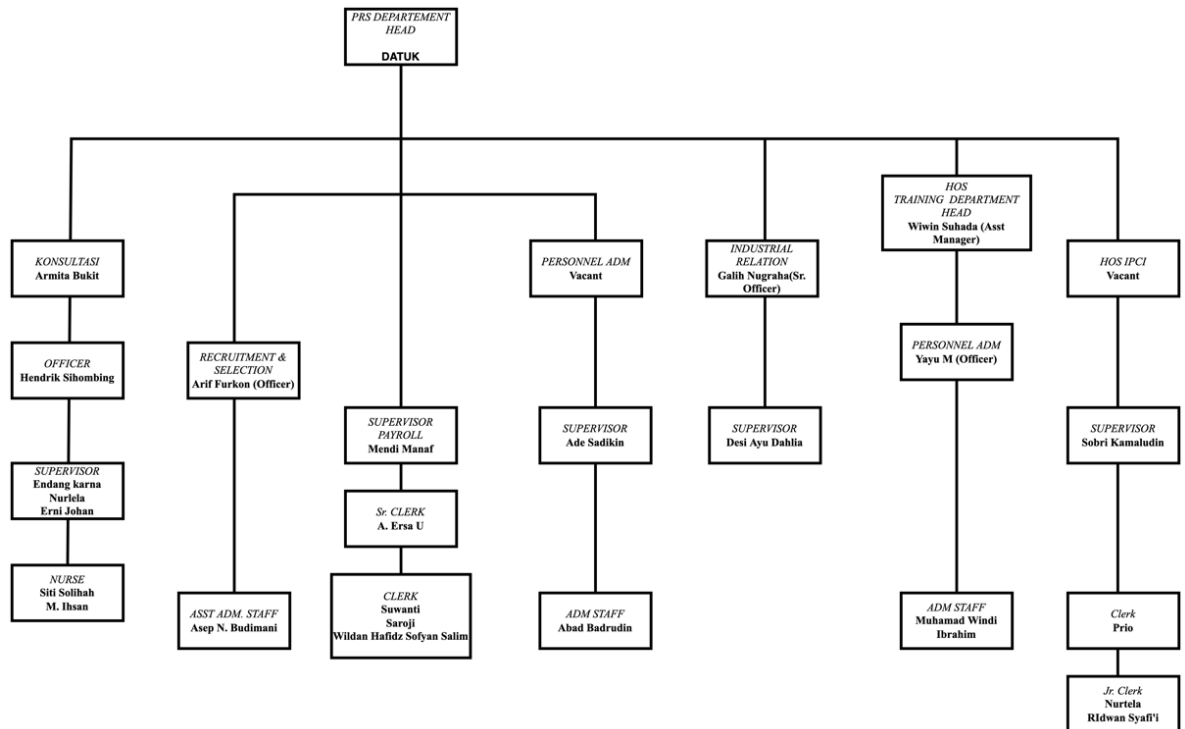
a) Visi

Menjadi sebuah perusahaan tekstil kelas dunia dengan membuat produk-produk yang terbaik bagi masyarakat. Visi PT Indorama Synthetics, Tbk yaitu Kepemimpinan Bisnis (Business Leadership), yang terdiri dari : Keunggulan Industri (Industry Excellence), Kepuasan Pelanggan (Customer Delight), Utamakan Sumber Daya Manusia (People First), Pemangku Kepentingan Senang (Happy Stakeholder's).

b) Misi

Berkomitmen untuk menjadi pemimpin industri yang bertanggung jawab dengan memberdayakan keunggulan sumber daya manusia, proses, dan teknologi untuk menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan

2.1.4 Struktur PT. Indorama Syntetic, Tbk Polymer



Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Departemen Training

2.1.5 Deskripsi Jabatan

JOB DESCRIPTION TRAINING DEPARTEMENT.

1. ASSISTANT MANAGER

4.2.1 Tugas dan Tanggung Jawab Managerial

- 1) melaksanakan / implomontasi seluruh kegiatan Bidang pengembangan karir,
- 2) Performance appraisal, Training analysis dan Performance review.
- 3) Mendata hasil seluruh kebutuhan Training (pelatihan) sebagai relisasi
- 4) Pengembangan dan pembinaan karyawan sesuai data-data dalam Performance review.

- 5) Melakukan pendataan bahan-bahan pendukung untuk rencana Promos, Transfer dan Rutasi karyawan.
- 6) Melaksanakan pengarsipan seluruh hasil administrasi dengan baik dan rapih.
- 7) Merencanakan dan melaksanakan semua kegiatan training pada Divisi Polyester berdasarkan hasil Training Need Analysis.
- 8) Memberikan motivasi dan pengarahan kepada staff dibawah koordinasi kerjanya Agar dapat menjalankan pekerjaan dengan produktif.

4.2.2 Tugas dan Tanggung Jawab Teknis

- 1) Mengatur dan menjadwalkan seluruh kegiatan Training dengan berkoordinasi dengan Departemen terkait.
- 2) Mengkoordinir pelaksanaan program Orientasi karyawan baru bekerjasama dengan departemen Personalia dan departemen-departemen terkait.
- 3) Melaksanakan program pengenalan lapangan yang sesuai bagi pelajar dan mahasiswa yang akan mengikuti Praktek Kerja Industri, bekerja-sama dengan departemen-departemen terkait.
- 4) Berperan sebagai Instruktur Non Technical Skill, karyawan baru dan PKL
- 5) Mengendalikan dan meneliti Dokumen ISO.
- 6) Bertanggung Jawab atas pelaksanaan training ISDP, IODP dan komputer.
- 7) Membuat evaluasi efektifitas Training dengan berkoordinasi dengan seluruh Departemen terkait.
- 8) Merencanakan Indent dan Issue material kebutuhan Departemen Training.

2. OFFICER TRAINING

4.2.3 Tugas dan Tanggung Jawab Managerial

- 1) Mengkoordinir dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan training yang diprakarsai oleh departemen Training.
- 2) Melaksanakan pengarsipan seluruh hasil administrative dengan baik dan rapih.
- 3) Memberikan motivasi dan pengarahan kepada staff dibawah koordinasi kerjanya

4.2.4 Tugas dan Tanggung Jawab Teknis

- 1) Berperan sebagai Instruktur Training Non Technical Skill
- 2) Berperan sebagai Instruktur Training Orientasi Karyawan Baru.
- 3) Entri data summary peserta Training Non Technical Skill.
- 4) Merekapulasi Evaluasi Penyaji dan Program Training Non Technical Skill.
- 5) Memeriksa efektif date dan merevisi document ISO 9001:2000
- 6) Membantu Departemen HD untuk membuat undangan peserta training ISDP dan IODP.
- 7) Monitoring pelaksanaan Training Technical Skill dan Non Technical Skill.
- 8) Mengkoordinir pembuatan laporan hasil kegiatan training (mingguan dan bulanan)
- 9) Melakukan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan kegiatan training
- 10) Membuat Indent dan Issue material kebutuhan departemen

3. SUPERVISOR TRAINING

- 1) Tugas dan Tanggung Jawab Managerial
- 2) Tugas dan Tanggung Jawab Teknis
- 3) Pengetikan program dan materi training, jika diperlukan.
- 4) Entri data semua peserta training pada program HRMS
- 5) Entri data jadwal TINA Non Technical Skill pada program HRMS
- 6) Membuat absensi daftar peserta Training Non Technical Skill
- 7) Membuat jadwal kegiatan training Mingguan schiap hari Saltu
- 8) Membuat jadwal laporan training mingguan dan Bulanan
- 9) Membuat surat keluar, jika dipertukan.
- 10) Membuat Sertifikat Non Technical Skill.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori pada penulisan tugas akhir ini menjelaskan tentang teori-teori yang dipakai dan berhubungan dengan judul penulisan tugas akhir ini,

mengenai Penerapan Metode penilaian kinerja 360 degree feedback pada Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai Di PT Indorama Synthetics TBK.

2.1.6.1 Sistem Informasi

Menurut Ladjamudin dalam Prabowo and Syani (2016) Sistem Informasi Berdasarkan definisi mengenai sistem dan informasi yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa sistem informasi merupakan gabungan dari empat bagian utama. Keempat bagian utama tersebut mencakup perangkat lunak (software), perangkat keras (hardware), infrastruktur, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlatih[1]

Menurut Ayu and Perdana (2014) Sistem informasi merupakan sekumpulan elemen yang dapat mengumpulkan, memproses, dan menyebarkan informasi untuk suatu tujuan tertentu. Komponen sistem informasi terdiri dari enam sumber daya, yaitu hardware (perangkat keras), software (perangkat lunak), procedure(prosedur), database (basis data), network (jaringan), dan people(manusia)[2].

Menurut Andri Kristanto dalam Sholikhin and Riasti (2013) Sistem informasi adalah jaringan kerja dari prosedur – prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama - sama untuk melakukan kegiatan atau penyelesaian suatu sasaran tertentu[3].

Komponen-komponen atau blok-blok yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Blok input adalah data yang digunakan dalam memasukkan sistem informasi yang termasuk media dan metode dalam menangkap data dan data tersebut berupa dokumen dasar.
- b. Blok Model adalah merupakan rangkaian gabungan antara prosedur logika dan model matematika yang akan mengolah data input dan data yang tersimpan pada database dengan model tertentu, sehingga diperoleh output yang diinginkan.
- c. Blok Teknologi adalah merupakan kotak alat dalam sistem informasi yang diperoleh untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirim output serta membantu

pengendalian dari sistem secara keseluruhan yang terdiri dari Brainware, Hardware dan Software.

d. Blok Output adalah hasil dari sistem informasi dan berupa informasi yang berkualitas dari dokumentasi yang bermanfaat untuk manajemen dari seluruh pemakai sistem.

e. Blok Database adalah kumpulan data yang saling berhubungan atau terkait satu sama lain yang tersimpan dan bertanggung jawab mengolah serta mengumpulkan data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen dalam bagan perencanaan dan pengendalian.

f. Blok Model Kontrol adalah merupakan kendali sistem informasi dari segala macam gangguan atau kerusakan yang berasal dari dalam maupun luar.

2.1.6.2 Sistem Informasi Manajemen

Manajemen merupakan rangkaian proses perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, serta pengontrolan sumber daya dalam pencapaian suatu sasaran yang efektif dan efisien. Efektif itu sendiri berarti tujuan tercapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien itu sendiri proses-proses yang dilakukan terlaksana dengan benar, terorganisir serta sesuai penjadwalan. Sistem informasi manajemen itu sendiri merupakan suatu rangkaian sistem yang mengumpulkan , memproses , menyimpan, menganalisis , serta menyebarkan informasi untuk suatu tujuan spesifik pada tahapan manajerial..Berdasarkan buku yang ditulis oleh Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2011) yang berjudul Essentials of management information systems sistem informasi manajemen merupakan serangkaian aktifitas yang dilakukan untuk memperoleh,mengolah , mengubah , dan mendistribusikan informasi agar dapat digunakan oleh bagian manajerial dalam mengambil keputusan dan

meningkatkan kinerja perusahaan[4].

2.1.6.3 Penilaian Kinerja Kepegawaian

Pada organisasi yang modern, penilaian memberikan mekanisme peranan penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Ini merupakan komponen kunci dalam proses pelaksanaan personalia dari sebagian besar perusahaan dan memberikan basis untuk keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Simamora (2001) kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (performance assessment) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia[5].

Menurut Nelly and Adam Mahmudi (2015) Penilaian Kinerja Pegawai adalah suatu set matrik yang digunakan untuk menghitung efisiensi dan efektifitas dalam suatu rangkaian tindakan. Sedangkan Menurut Mulyadi dan Setyawan dalam Mahmudi (2015) Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai penentuan secara periodik efektifitas operasional bagian organisasi dan personilnya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan metode pengukuran kinerja dari individu pada sebuah organisasi terkait dengan tingkat kontribusi individu atau kinerja dalam menyelesaikan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya[6].

2.1.6.4 Metode 360 derajat

Metode 360 derajat adalah suatu metode penilaian kinerja yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan, bawahan dan rekan kerjanya. Menurut Antonini (1996),

cara kerja metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan kontribusi atau presentase penilaian terbesar tetap berasal dari atasan langsung dan atasan kedua di atasnya[7].

Menurut Putri (2008), manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi di Indonesia menerapkan penilaian 360 derajat adalah semua penilaian yang diberikan oleh pimpinan, bawahan, rekan sejawat dan diri sendiri dapat memberikan hasil yang sangat akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai. Semua informasi diperoleh dari berbagai sumber (pimpinan dan rekan sejawat) dapat menambah keakuratan dan keobyektifan dalam melakukan penilaian kinerja[8].

2.2.1 Analisis PDCA (Plan, Do, Check, Act)

PDCA ini berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai proses manajemen penilaian kinerja pegawai yang ada di dalam sistem yang akan dibuat.

Analisis PDCA

Siklus PDCA umumnya digunakan untuk menguji dan mengimplementasikan perubahan-perubahan untuk memperbaiki kinerja produk, proses atau suatu sistem di masa yang akan datang. Adapun penjelasan mengenai tahap-tahap dalam siklus PDCA adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan Rencana (Plan)

Merencanakan spesifikasi, menetapkan spesifikasi atau standar kualitas yang baik, memberi pengertian kepada bawahan akan pentingnya kualitas produk, pengendalian kualitas dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan.

2. Melaksanakan Rencana (Do)

Rencana yang telah disusun diimplementasikan secara bertahap, mulai dari skala kecil dan pembagian tugas secara merata sesuai dengan kapasitas dan

kemampuan dari setiap personil. Selama dalam melaksanakan rencana harus dilakukan pengendalian, yaitu mengupayakan agar seluruh rencana dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar sasaran dapat tercapai.

3. Memeriksa atau Meneliti Hasil yang dicapai (Check)

Memeriksa atau meneliti merujuk pada penetapan apakah pelaksanaannya berada dalam jalur, sesuai dengan rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan. Membandingkan kualitas hasil produksi dengan standar yang telah ditetapkan, berdasarkan penelitian diperoleh data kegagalan dan kemudian ditelaah penyebab kegagalannya.

4. Melakukan Tindakan Penyesuaian bila Diperlukan (Action)

Penyesuaian dilakukan bila dianggap perlu, yang didasarkan hasil analisis di atas. Penyesuaian berkaitan dengan standarisasi prosedur baru guna menghindari timbulnya kembali masalah yang sama atau menetapkan sasaran baru bagi perbaikan berikutnya.

2.1.6.5 Penilaian Kinerja Pegawai

Menyebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah sebagai sistem formal sebuah organisasi yang digunakan untuk mengecek kinerja seseorang secara berkala dalam waktu tertentu. Pengukuran kontribusi seorang individu dalam sebuah instansi diukur untuk mengetahui kontribusi yang telah dilakukannya. Adapun pengertian penilaian kinerja pegawai lain yaitu menjelaskan penilaian kinerja sebagai alat untuk memotivasi pada kalangan karyawan dan juga untuk pengembangan karir karyawan tersebut. Penilaian kinerja menjelaskan tentang pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan secara menyeluruh yang menyangkut berbagai macam aspek seperti kedisiplinan, kemampuan, kerajinan atau aspek lainnya sesuai bidang tugas yang telah dilakukan dan layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2015), penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu perusahaan[9].

2.1.6.6 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem yang bertujuan menghasilkan sebuah informasi yang bertujuan untuk pemecahan suatu masalah oleh seorang manager, dengan informasi ini dapat membantu manager menentukan sebuah keputusan. Adapun pengertian sistem pendukung keputusan lain yaitu sistem pendukung keputusan tidak bisa dipisahkan dari keseluruhan sistem organisasi, sistem organisasi sendiri mencakup sistem informasi, sistem keputusan, dan juga sistem fisik.

Menurut Bonczek, dkk., (1980) dalam buku *Decision Support System And Intellegent Systems* (Turban, 2005:137) mendefinisikan bahwa : Sistem pendukung keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (respositori pengetahuan domain masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data atau sebagai prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri dari satu atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan)[10].

2.2.2 Tools

Pada bagian ini memuat tools yang dipakai untuk pembuatan sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai ini, yaitu seperti bahasa pemrograman yang digunakan, basis data yang dipakai

2.2.3 HTML (Hyper Text Markup Language)

HTML adalah bahasa markup yang digunakan untuk membuat sebuah halaman web. Isinya terdiri dari berbagai kode yang dapat menyusun struktur suatu website.

HTML terdiri dari kombinasi teks dan simbol yang disimpan dalam sebuah file. Dalam membuat file HTML, terdapat standar atau format khusus yang harus diikuti

2.2.4 Java

Java ditulis sebagai bahasa pemrograman yang portabel dan bisa digunakan lintas platform. Hal tersebut membuatnya dapat digunakan di berbagai sistem operasi, hardware, ataupun perangkat. Ini sejalan dengan slogan *write once, run anywhere* yang identik dengan bahasa pemrograman ini.

2.2.5 MySQL

MySQL merupakan software database open source yang sering digunakan untuk mengolah basis data yang menggunakan bahasa SQL (Subagia, 2018:67). Secara sederhana MySQL merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengolah basis data yang banyak digunakan untuk membangun aplikasi yang menggunakan database.

2.2.6 CSS (Cascading Style Sheet)

Cascading Style Sheets (CSS) merupakan bahasa yang digunakan untuk membantu programmer dalam merancang sebuah tampilan pada website sehingga akan lebih teratur dan terstruktur.

2.2.7 Javascript

Javascript adalah bahasa pemrograman yang bisa membuat internet bekerja. Lebih lengkapnya, Javascript adalah bahasa pemrograman yang ringan, bersifat dinamis, dan dapat diarahkan untuk *oriented programming* maupun *functional programming*

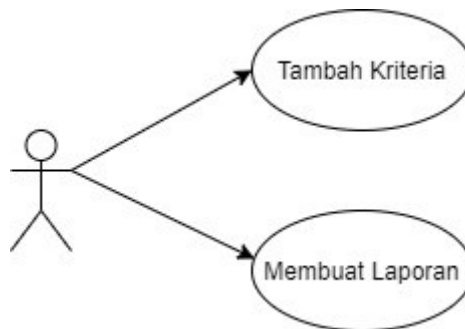
2.2.8 Pemodelan Analisis

Pemodelan analisis merupakan serangkaian model, merupakan representasi teknis yang pertama dari sistem. Telah banyak diusulkan untuk pemodelan analisis, tetapi saat ini ada dua yang mendominasi lanskap

pemodelan analisis. Yang pertama adalah Analisis Terstruktur, adalah metode pemodelan klasik dan Analisis Berorientasi Objek.

2.2.9 Use Case

Use case adalah sebuah kegiatan atau interaksi yang saling berkaitan antara aktor dan sistem. Atau secara umum, dapat diartikan sebagai sebuah teknik untuk yang dimanfaatkan untuk pengembangan perangkat lunak (software), guna mengetahui kebutuhan fungsional dari sistem tersebut



Gambar 2.3 Contoh Use Case

Gambar diatas merupakan simbol-simbol yang ada pada use case diagram. Terdapat simbol aktor, simbol use case, simbol hubungan asosiasi, simbol include, simbol extend, simbol hubungan umum, dan simbol boundaries

2.2.10 Definisi Actor

Mendefinisikan aktor sebagai seseorang atau sesuatu yang dapat berinteraksi dengan sebuah sistem, menjelaskan pula aktivitas apa saja yang dapat dilakukan oleh aktor tersebut.

2.2.11 Activity Diagram

Activity Diagram merupakan rancangan aliran aktivitas atau aliran kerja dalam sebuah sistem yang akan dijalankan. Activity Diagram juga digunakan untuk mendefinisikan atau mengelompokan aliran tampilan dari sistem tersebut. Activity Diagram memiliki komponen dengan bentuk tertentu yang dihubungkan dengan tanda panah. Panah tersebut mengarah ke-urutan aktivitas yang terjadi dari awal hingga akhir.

2.2.12 Class Diagram

Class diagram menggambarkan struktur sistem dari segi pendefinisian kelas – kelas yang akan dibuat untuk membangun sistem. Kelas memiliki apa yang disebut atribut dan metode atau operasi

2.2.13 Sequence Diagram

Sequence diagram atau diagram urutan adalah sebuah diagram yang digunakan untuk menjelaskan dan menampilkan interaksi antar objek-objek dalam sebuah sistem secara terperinci

2.2.14 Pengujian Perangkat Lunak

Pengujian perangkat lunak adalah proses atau rangkaian proses yang dirancang untuk memastikan bahwa program computer menjalankan apa yang seharusnya dilakukan dan sebaliknya, memastikan program agar tidak melakukan hal yang tidak diharapkan

2.2.15 Pengujian Black Box

Black box testing atau dapat disebut juga Behavioral Testing adalah pengujian yang dilakukan untuk mengamati hasil input dan output dari perangkat lunak tanpa mengetahui struktur kode dari perangkat lunak. Pengujian ini dilakukan di akhir pembuatan perangkat lunak untuk mengetahui apakah perangkat lunak dapat berfungsi dengan baik.

2.2.16 Pengujian Akhir Pengguna

Pengujian akhir pengguna adalah pengujian yang dilakukan tanpa adanya pihak pembangun aplikasi. Pengujian ini bersifat langsung dilingkungan yang sebenarnya. Kuesioner merupakan media yang biasa digunakan pembangun aplikasi untuk memberi penilaian terhadap aplikasi yang telah dibangunnya. Merujuk pada kuesioner tersebut maka dilakukan perhitungan aplikasi yang dapat memberi kesimpulan terhadap penilaian aplikasi yang dibangun tersebut

2.1.6.5 State of The Art

State of the art merupakan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan konsep penelitian yang akan dilakukan, juga dapat menjadi acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Juga sebagai pengetahuan sudah sejauh mana penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

Penelitian berjudul Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Indorama Synthetics TBK ini adalah sistem yang akan dibuat untuk menentukan layaknya proses evaluasi kinerja pegawai tetap dalam menentukan hasil evaluasi karena pegawai yang telah mendapat hasil dari evaluasi seperti promosi, pemberian tunjangan hingga pemberian pelatihan atau training seringkali tidak sesuai dengan ekspektasi setelah evaluasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah 360 Degree Feedback.

2.1.6 Review Literatur

Tabel 2. 1. Review Literatur 1

Judul Artikel	Penerapan BARS (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan
Penulis	Erni Rouza, Budi Yanto
Judul Jurnal / Proceeding	Jurnal Zonasi Vol.1 No.2 ISSN 2656 – 7404
Tahun Penerbitan	2019
Masalah Utama yang diangkat	Belum adanya teknologi IT ataupun sistem informasi sebagai alat bantu yang digunakan untuk proses pengarsipan, pencarian data dan mempercepat proses pelaporan penilaian kinerja karyawan baik itu perbulan, pertiga bulan, bahkan pertahun. Selain itu penyebab lainnya adalah belum ada pengarsipan pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga pimpinan baik itu di Prodi, Dekan dan lembaga yang ada di

	Universitas Pasir Pengaraian tidak mempunyai data yang jelas untuk penegasan punishment pelanggar pegawai tersebut.
Kontribusi Penulis	Membuat suatu sistem baru yang dapat membantu pihak manajemen ataupun pimpinan dalam menangani pengukuran, atau menilai, dan melaporkan kinerja karyawan menggunakan teknologi web dengan menggunakan Bahasa pemograman PHP dan database MySQL. Sistem yang akan dikembangkan disingkat dengan nama SIPENTAJA (Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan).
Ikhtisar Artikel	Dengan membangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPENTAJA) ini dapat mempermudah para pimpinan di Universitas Pasir Pengaraian dalam menilai kinerja pegawai dengan cepat dan tepat.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>Hasil penelitian : Sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPENTAJA) yang dihasilkan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) telah berhasil dianalisa, dirancang dan diimplementasikan dalam bentuk aplikasi berbasis web untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan.</p> <p>Kesimpulan : Sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPENTAJA) ini dapat mempermudah para pimpinan di Universitas Pasir Pengaraian dalam menilai kinerja pegawai dengan cepat dan tepat.</p>

Tabel 2. 2. Review Literatur 2

Judul Artikel	Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat Pada STIKOM Dinamika Bangsa Jambi
Penulis	Eni Rohaini
Judul Jurnal / Proceeding	JURNAL ILMIAH MEDIASISFO
Tahun Penerbitan	2018
Masalah Utama yang diangkat	Saat ini sistem penilaian kinerja karyawan yang ada di STIKOM Dinamika Bangsa Jambi masih dilakukan secara tertulis dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan hal ini membutuhkan waktu dan biaya yang dirasa tidak efisien.
Kontribusi Penulis	Membuat Sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat sudah efektif karena dapat menggambarkan kinerja karyawan sesuai dengan dilapangan. Yang mana Hasil dari penelitian ini memberikan kemudahan kepada pihak manajemen STIKOM Dinamika Bangsa dalam penilaian kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.
Ikhtisar Artikel	Dengan membangun sistem informasi penilaian kinerja menggunakan metode umpan balik 360 derajat ini, karyawan akan dinilai oleh berbagai pihak, seperti atasan, bawahan, rekan kerja dan diri sendiri dengan persentase bobot nilai yang bisa ditentukan. Penelitian ini memberikan kemudahan kepada pihak manajemen STIKOM Dinamika Bangsa dalam penilaian kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	Kesimpulannya bahwa Sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode

	<p>360 derajat sudah efektif karena dapat menggambarkan kinerja karyawan sesuai dengan dilapangan, adanya umpan balik dengan karyawan dan tujuan organisaasi dapat tercapai dengan baik serta sistem ini dapat menghasilkan peringkat penilaian kinerja dan rekap laporan untuk masing-masing karyawan sebagai ukuran yang akan digunakan dalam menentukan rewardsand punishment.</p> <p>Saran : Diharapkan kedepannya adalah agar Sistem Informasi Penilaian Kinerja KaryawanSTIKOM Dinamika Bangsa Jambi ini dapat dikembangkan lebih luas lagi agar lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi institusi maupun karyawannya. Penelitian ini tidak bisa dijadikan dasar acuan untuk pengambilan keputusan pimpinan STIKOM Dinamika Bangsa karena sistem ini hanyalah sebagai alat bantu untuk pengambilan keputusan manajemen</p>
--	--

Tabel 2. 3. Review Literatur 3

Judul Artikel	PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN SPG BERSTATUS KONTRAK PADA PT. SOFTEX INDONESIA MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)
---------------	--

Penulis	Nur Azizah, Sri Rahayu, Nova Adhista
Judul Jurnal / Proceeding	Journal Sensi Vol.3 No.2
Tahun Penerbitan	2017
Masalah Utama yang diangkat	Sistem penilaian kinerja SPG pada PT. Softex Indonesia yang berjalan saat ini masih menggunakan formulir manual, sehingga bisa memberikan ruang adanya penilaian yang hanya berdasarkan objektifitas saja oleh pimpinan perusahaan dan hasilnya karyawan yang terpilih sering kali tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan dan karyawan yang terpilih tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal karena kurangnya kemampuan.
Kontribusi Penulis	sebuah sistem baru yang terkomputerisasi dan perhitungannya secara sistematis menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) yaitu aplikasi sistem informasi pendukung keputusan penilaian kinerja SPG yang di buat menjadikan sistem penilian kinerja SPG bisa lebih efektif dan akurat.
Ikhtisar Artikel	Dengan adanya aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja SPG yang di buat menjadikan sistem penilian kinerja SPG bisa lebih efektif dan akurat.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	1. Penilaian kinerja SPG yang ada di PT. Softex Indonesia untuk pemilihan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap masih manual sehingga ada kemungkinan penilaian cenderung bersifat subjektif dan adanya ketidakpuasan ataupun kesalahan dalam mengambil keputusan.

	<p>2. Penulis merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan SPG berstatus kontrak dalam penentuan menjadi karyawan tetap</p>
--	--

Tabel 2. 4. Review Literatur 4

Judul Artikel	RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PSYCOLOGICAL APPRAISAL (Studi Kasus : Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta)
Penulis	Yunita Adhawiyah, Nia Kumaladewi, Meinarini CaturUtami
Judul Jurnal / Proceeding	Jurnal Sistem Informasi Vol.10 No.2
Tahun Penerbitan	2017
Masalah Utama yang diangkat	Pejabat penilai mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan untuk menentukan jabatan apa yang tepat dalam penempatan pegawai dan sulit dalam menentukan pegawai mana yang pas untuk menempati jabatan yang dipromosikan. Sehingga dalam proses penempatan maupun

	<p>promosi jabatan, pejabat penilai tidak dapat mencari orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (the right man on the right place). Dari permasalahan tersebut penilaian yang sudah ada, tidak terdapat metode penilaian kepribadian yang dirasa dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan jabatan apa yang pas untuk pegawai yang direkomendasikan maupun dalam menentukan pegawai mana yang pas menempati jabatan yang dipromosikan.</p>
<p>Kontribusi Penulis</p>	<p>Rancangan system dibuat dengan metode Rapid Application Development (RAD), dan dengan pemodelan sistem UML (Unified Modelling Language). Model analisa data digunakan untuk dapat menganalisa dan menilai pegawai mana yang dapat diberikan tugas atau wewenang sesuai dengan kepribadian yang menggunakan Metode Psychological Appraisal dan difokuskan pada indicator penilaian MBTI dan system informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat melakukan, memproses dan melihat hasil tes kepribadian dengan cepat dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya juga sesuai dengan kaedah psikologi.</p>
<p>Ikhtisar Artikel</p>	<p>Rancangan system dibuat dengan metode Rapid Application Development (RAD), dan dengan pemodelan sistem UML (Unified Modelling Language). Model analisa data digunakan untuk dapat menganalisa dan menilai pegawai mana yang dapat diberikan tugas atau wewenang sesuai dengan kepribadian yang menggunakan Metode</p>

	Psychological Appraisal dan difokuskan pada indicator penilaian MBTI
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>Kesimpulan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melakukan proses penilaian kepribadian sebagai pelengkap dari metode penilaian yang sudah ada pada Kantor Kementerian Agama DKI Jakarta yang dilakukan oleh sub bagian Organisasi dan Tata Laksana telah dapat dilakukan dengan mudah menggunakan sistem. 2. Sistem dapat menampilkan deskripsi hasil penilaian kepribadian yang dilakukan, saran pengembangan bagi pegawai yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pegawai. Terdapat pula saran partner yang cocok sebagai bahan pertimbangan atasan dalam memilih tim atau partner yang pas bagi pegawainya 3. Sistem yang dibuat digunakan untuk melakukan penilaian kepribadian menggunakan metode Psychological Appraisal dengan MBTI sebagai Toolsnya sehingga atasan dapat menggunakannya sebagai acuan dalam pengambilan keputusan <p>Saran :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem penilaian kepribadian dapat diintegrasikan dengan sistem penilaian yang sudah ada

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sistem penilaian kepribadian ini kedepannya diharapkan dapat dilengkapi dengan fitur hasil interview agar dapat mengetahui secara lebih baik potensi yang dimiliki karyawan. 3. Sistem penilaian dengan metode psycological appraisal ini diharapkan dapat dilengkapi dengan bentuk tes psikologi lainnya 4. Diharapkan kedepannya sistem ini memiliki even history user untuk dapat mengetahui aktivitas pengguna.
--	--

Tabel 2. 5. Review Literatur 5

Judul Artikel	ANALISIS METODE 360 DERAJAT UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Penulis	Rani Susansto, Anna Dara Andriana
Judul Jurnal / Proceeding	Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 17 No. 1
Tahun Penerbitan	2019
Masalah Utama yang diangkat	Masalah dalam proses penilaian kinerja karyawan yaitu sering terjadi kesalahan dimana penilaian yang dilakukan dinilai tidak objektif dan masih diragukan hasilnya. Hal ini disebabkan karena penilaian dilakukan berdasarkan perkiraan dan hanya dilihat dari satu sisi penilai saja yaitu Atasan sehingga tidak ada pertimbangan lain saat melakukan penilaian. Masalah lain dari proses penilaian ini yaitu belum adanya kriteria dan syarat untuk penilaian kinerja karyawannya karena hanya

	absensi karyawan saja yang menjadi kriteria yang digunakan untuk penilaian
Kontribusi Penulis	Memudahkan pihak manajerial untuk memberikan evaluasi terhadap karyawan berupa keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan maupun pemberian pengarahan
Ikhtisar Artikel	Metode 360 Derajat ini dapat digunakan untuk proses penilaian kinerja karyawan dan juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yang lebih objektif.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	Dapat disimpulkan bahwa Metode 360 derajat dapat digunakan untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan yang merupakan salah satu modul pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Metode ini juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yang lebih objektif.