

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT Consment Jaya Teknindo merupakan sebuah perusahaan swasta yang berdiri sejak Mei 2015 dan berada di Bandung. PT Consment Jaya Teknindo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi seperti pembuatan dan perbaikan sistem kendali instrumentasi, elektrikal dan mekanikal, jasa pemasangan dan pengadaan *Heating Ventilating Air Conditioning Refrigerating (HVAC)*, *fire alarm system* dan lain-lain. Pegawai yang ada di PT Consment Jaya Teknindo saat ini terbagi atas tiga jenis pegawai yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak dan pegawai harian dengan masing-masing jenis pegawai berjumlah 46 pegawai tetap, 76 pegawai kontrak dan 112 pegawai harian.

Hasil wawancara dengan ibu Hanifah Fauziah selaku Kepala Divisi *General Affair* dan SDM menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai di PT Cosment Jaya Tekindo baik itu pegawai tetap maupun pegawai kontrak dilakukan selama tiga bulan sekali dan setiap akhir tahun menghasilkan pegawai yang mendapatkan *reward*. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan untuk pegawai tetap bertujuan untuk pemberian *reward* sedangkan untuk pegawai kontrak bertujuan untuk pengangkatan status jabatan. Hasil penilaian kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh kepala divisi masing-masing akan di rekap oleh Kepala Divisi *General Affair* dan SDM, lalu hasil rekap dari penilaian kinerja pegawai tersebut diberikan kepada Direktur untuk dilakukan evaluasi penilaian kinerja pegawai. Kendala yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai yaitu Kepala Divisi *General Affair* dan SDM kesulitan merekomendasikan pegawai yang sesuai dengan subkriteria perusahaan, karena perusahaan lebih menekankan subkriteria penilaian untuk efisiensi dan efektifitas kerja, serta tanggung jawab dan loyalitas. Tetapi pada saat ini penilaian hanya dilihat dari jumlah hasil penilaian kinerja pegawai saja. Hal ini dapat dibuktikan dari data hasil rekap penilaian kinerja pegawai bulan Maret tahun 2021 untuk evaluasi penilaian kinerja pegawai kontrak yang mendapatkan pengangkatan

status jabatan dengan nama Wahyu Achmad Affandi memperoleh nilai sebesar 14 untuk subkriteria penilaian efektifitas dan efesiensi keja, serta 17 untuk subkriteria penilaian tanggung jawab dan loyalitas. Sedangkan untuk pegawai yang bernama Duddy Rachmadani yang memperoleh nilai sebesar 20 untuk subkriteria penilaian efektifitas dan efesiensi keja, serta 18 untuk subkriteria penilaian tanggung jawab dan loyalitas tidak mendapatkan pengangkatan status jabatan (LAMPIRAN A). Hal tersebut mengakibatkan Kepala Divisi *General Affair* dan SDM harus meninjau kembali penilaian pada periode selanjutnya dan hasil dari penilaian tersebut dikhawatirkan menyebabkan pegawai tetap yang seharusnya mendapatkan *reward* menjadi tidak mendapatkan *reward* dan pegawai kontrak yang seharusnya mendapatkan pengangkatan status jabatan tetapi tidak mendapatkan pengangkatan status jabatan.

*Analytical Hierarchy Process* adalah teknik pendukung keputusan. Metode pendukung keputusan ini akan membentuk hierarki untuk skenario multifaktor atau multikriteria yang sulit. Hirarki adalah kerangka kerja multi-tier untuk menggambarkan masalah yang sulit. Tujuannya adalah level awal, diikuti faktor, kriteria, dan subkriteria, dan seterusnya sampai alternatif level terakhir[1]. AHP ini pernah digunakan dalam penelitian: Analisis Pemberian Reward Pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di PT. SWAMEDIA INFORMATIKA[2].

Solusi dari permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, diperlukan suatu sistem informasi yang dapat membantu Kepala Divisi *General Affair* dan SDM, Manajer dan direktur dalam menghasilkan keputusan mulai dari perencanaan penilaian sampai pengambilan keputusan penilaian kinerja pegawai. Maka akan dibangun sebuah sistem informasi manajemen berbasis web yang dapat diakses dimanapun, dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk perhitungan penilaian dan menghasilkan keputusan untuk pemberian *reward*, pengangkatan status pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan pemberian surat peringatan. Diharapkan dengan adanya sistem informasi dapat membantu permasalahan penilaian pegawai di PT Consment Jaya Teknindo.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di PT Consment Jaya Teknindo yaitu

Kepala Divisi *General Affair* dan SDM kesulitan dalam merekomendasikan pegawai yang berhak untuk menerima *reward* dan pengangkatan status jabatan di PT Consment Jaya Teknindo.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah membangun Sistem Informasi Manajemen penilaian kinerja pegawai pada PT Consment Jaya Teknindo. Adapun tujuan dari pembangunan sistem ini yaitu

Membantu Kepala Divisi *General Affair* dan SDM dalam merekomendasikan pegawai yang berhak untuk menerima *reward* dan pengangkatan status jabatan di PT Consment Jaya Teknindo.

### **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah bertujuan untuk memperkecil cakupan penelitian agar penelitian menjadi lebih terfokus pada permasalahan yang ada, maka batasan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

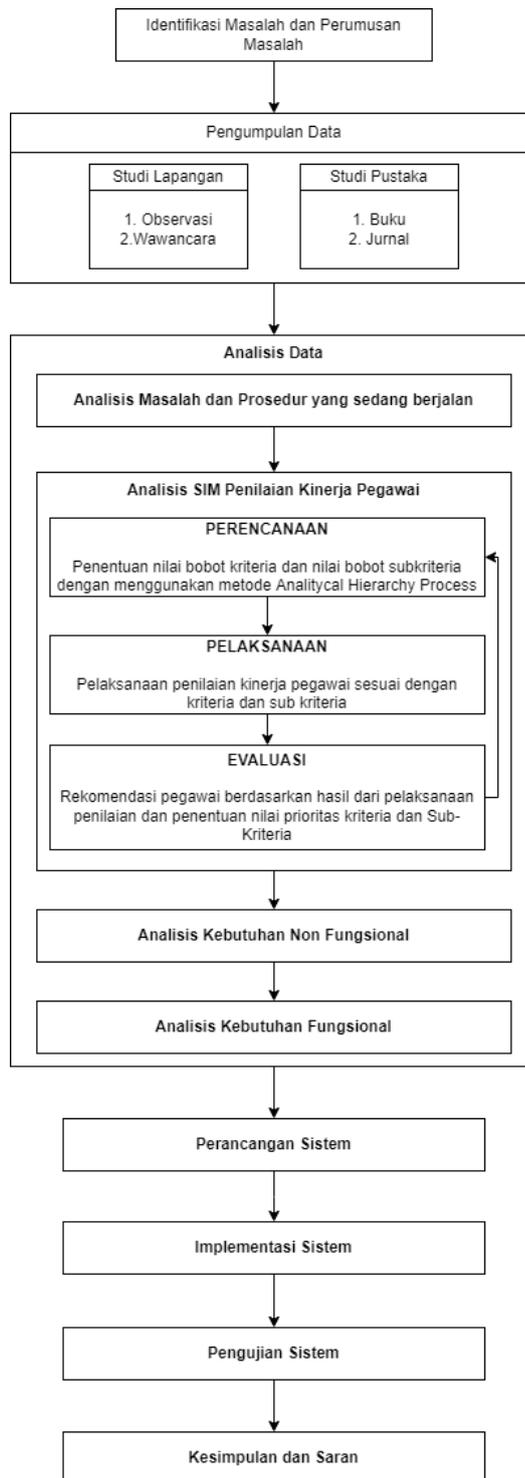
1. Data yang dipakai yaitu data pegawai tahun 2021.
2. Data masukan yang akan diolah oleh Sistem Informasi Penilaian Pegawai adalah sebagai berikut :
  - a. Data pegawai.
  - b. Data kriteria dan subkriteria.
  - c. Data jabatan.
  - d. Data bobot penilaian.
  - e. Data periode penilaian
3. Proses pengolahan data SDM pada Sistem Informasi Penilaian Pegawai yaitu :
  - a. Proses penilaian kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak.

- b. Proses penentuan data kriteria dan subkriteria.
  - c. Proses penentuan bobot penilaian.
  - d. Proses penentuan pemberian kenaikan gaji dan pengangkatan status pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.
4. Data keluaran yang dihasilkan dari sistem ini yaitu :
    - a. Laporan data pegawai tetap dan pegawai kontrak.
    - b. Laporan data penilaian pegawai tetap dan pegawai kontrak.
    - c. Informasi rekomendasi pegawai tetap dan pegawai kontrak.
    - d. Informasi pegawai yang akan mendapatkan kenaikan gaji dan pengangkatan status pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dalam bentuk tabel.
  5. Pegawai hanya dapat melihat hasil performa dirinya sendiri.
  6. Formulir penilaian yang digunakan pegawai tetap dan pegawai kontrak adalah sama.
  7. Penilaian dilakukan selama satu tahun dalam empat periode atau tiga bulan sekali untuk menghasilkan rekomendasi penentuan pegawai yang mendapatkan reward.
  8. Direktur, Manajer dan Kepala Divisi dapat melihat hasil performa pegawai secara menyeluruh.
  9. Direktur dan Manajer tidak akan dinilai dengan sistem penilaian kinerja ini.
  10. Model yang digunakan adalah *Object Oriented Programming* (OOP).
  11. Metode yang digunakan untuk proses penilaian kinerja pegawai adalah metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).
  12. Sistem berbasis website berupa internet.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode ini dimulai dengan mengumpulkan data secara deskriptif terhadap semua aktivitas, proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dimana data-data tersebut akan dianalisis terhadap fakta yang ada. Tujuan akhir dari metode deskriptif adalah suatu deskripsi

atau gambaran secara sistematis[3]. Langkah-langkah dalam melakukan penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 1.1 Metodologi Penelitian**

Keterangan dari masing-masing tahap metode penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Tahap ini adalah pemulaan dari penelitian, mengidentifikasi masalah-masalah yang ada pada penilaian pegawai di PT Consment Jaya Teknindo.

## 2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat diperoleh secara langsung dari PT Consment Jaya Teknindo dan referensi-referensi yang telah diperoleh. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data sebagai berikut :

### a. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mendatangi PT Consment Jaya Teknindo dan melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan Bu Hani Fauziah selaku Kepala Divisi *General Affair* dan SDM.

### b. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan objek secara langsung di PT Consment Jaya Tenindo.

### c. Studi Literatur

Studi Literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan jurnal, paper dan bacaan yang berkaitan dengan topik yang sama.

## 3. Analisis Masalah

Pada tahapan ini, peneliti melakukan analisis terhadap masalah yang ada di perusahaan berdasarkan hasil wawancara dan studi literatur.

## 4. Analisis Prosedur yang Sedang Berjalan

Pada tahapan ini peneliti melakukan proses analisis sistem yang sedang berjalan mengenai proses penilaian pegawai di PT Consment Jaya Teknindo.

## 5. Analisis Sistem Informasi Manajemen

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

- a. *Plan* (merencanakan) merupakan tahap mengidentifikasi tujuan organisasi, membuat target atau sasaran untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan.

- b. *Do* (kerjakan) merupakan proses kegiatan yang dimana mengerjakan apa yang telah direncanakan.
- c. *Check* (pengecekan) merupakan proses kegiatan pengecekan apakah rencana yang sudah dibuat pada tahap *plan* sudah sesuai dengan yang dikerjakan pada tahap *do*.
- d. *Act* (tindak lanjut) merupakan proses kegiatan yang sudah dilakukan di tahap *check* selanjutnya memutuskan atau menindaklanjuti hasil untuk perencanaan berikutnya.

#### 6. Analisis Kebutuhan Non-fungsional

Analisis kebutuhan non-fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi sistem. Adapun analisis yang diperlukan pada tahap ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan pengguna merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum pengguna untuk dapat menggunakan sistem.
- b. Analisis perangkat lunak merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem.
- c. Analisis perangkat keras merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat keras yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan sistem.

#### 7. Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menggambarkan aliran data, perencanaan, dan pembuatan sketsa yang akan digunakan. Adapun analisis yang digunakan pada tahap ini yaitu sebagai berikut:

- a. Use Case Diagram.
- b. Activity Diagram.
- c. Class Diagram.
- d. Sequence Diagram.

#### 8. Perancangan Sistem

Tahap perancangan sistem dilakukan untuk menggambarkan hasil dari analisis sistem. Adapun kegiatan-kegiatan dalam perancangan sistem yaitu sebagai berikut:

- a. Perancangan tabel relasi.
- b. Perancangan struktur tabel.
- c. Perancangan struktur menu.
- d. Perancangan antar muka (*User Interface*).
- e. Perancangan pesan.
- f. Jaringan semantik.
- g. Perancangan method

#### 9. Implementasi Sistem

Tahap implementasi sistem adalah tahap dimana sistem yang telah direncanakan akan diimplementasikan. Adapun kegiatan-kegiatan dalam proses implementasi yaitu sebagai berikut:

- a. Implementasi perangkat lunak.
- b. Implementasi perangkat keras.
- c. Implementasi basis data.
- d. Implementasi antar muka.

#### 10. Pengujian Sistem

Pada tahap ini dilakukan implementasi dari analisis dan perancangan yang telah dibuat sebelumnya sehingga menjadi sebuah kode program. Setelah itu dilakukan pengujian terhadap sistem yang sudah dibangun sebelum dijalankan di PT Consment Jaya Teknindo

#### 11. Kesimpulan dan Saran

Pada tahapan ini adalah tahapan terakhir untuk merumuskan kesimpulan dan saran terhadap sistem yang telah dibangun.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan tugas akhir ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Adapun sistematika laporan tugas akhir ini adalah:

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pembahasan mengenai latar belakang masalah yang terdapat pada PTConsment Jaya Teknindo disertai perumusan masalah, maksud dan tujuan, metodologi penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang profil PT Consment Jaya Teknindo secara singkat meliputi visi misi, logo, struktur organisasi dan *job description* serta menguraikan landasan-landasan teori yang berkaitan dengan topik pembangunan sistem informasi manajemen penilaian pegawai di PT Consment Jaya Teknindo.

## **BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini menjelaskan analisis masalah, analisis aturan bisnis, analisis sistem, analisis penilaian kinerja pegawai, analisis non fungsional, serta analisis fungsional yang meliputi diagram konteks, data flow diagram, spesifikasi proses , kamus data, analisis basis data serta perancangan antar muka.

## **BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

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

## **BAB 5 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.