

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Kazee Digital Indonesia adalah sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa teknologi. Perusahaan ini berfokus pada Analisis Data. Perusahaan tersebut melakukan tiga hal utama dalam bidang analisis data yaitu otomatisasi, integrasi data, dan analitik . Perusahaan ini merupakan perusahaan teknologi yang cukup berkembang pesat yang menuju lebih baik. PT Kazee berdiri sejak tahun 2016 di Kota Bandung, dan beralamat di Jl. Setrasari Indah No.4, Sukarasa, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40152 . Jasa yang ditawarkan oleh PT Kazee Digital Indonesia adalah menghasilkan data yang telah diproses melalui tiga hal utama tersebut, yang menjadikan organisasi atau bisnis dapat membuat wawasan rencana strategis.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang mampu bersaing dan disiplin dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan . Dibutuhkan adanya penilaian atas kinerja karyawan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan perusahaan[1]. PT Kazee Digital Indonesia memiliki 56 orang karyawan yang terbagi ke beberapa departemen yaitu Technical Team, Business Analyst Team, Business Development Team, Data Scientist Team, HR-Finance Team dan Digital Marketing. PT Kazee memberlakukan sistem WFO dan WFH atau hybrid yakni penggabungan antara bekerja di kantor dengan bekerja dari rumah atau lokasi lainnya . Dengan jumlah pegawai 10 orang bekerja secara WFH dan 46 orang bekerja WFO. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Pritha selaku Kepala HRD dan Bapak Novdyana selaku Manajer Departemen saat ini PT Kazee melakukan penilaian satu kali setiap tiga bulan. Penilaian pegawai yang dilakukan saat ini terbagi menjadi dua komponen untuk komponen kompetensi dan komponen hasil kerja diantaranya yaitu kreativitas, kerja sama, tanggung jawab, pelaksanaan instruksi, kedisiplinan, komunikasi, motivasi, inisiatif, dan attitude. Dan untuk komponen hasil kerja yaitu tingkat keberhasilan. Penilaian kinerja karyawan juga diperlukan untuk merencanakan penentuan gaji dan pengembangan diri lebih lanjut

bagi karyawan tersebut. PT Kazee Digital Indonesia saat ini merasa penilaian kinerja dengan menggunakan sistem presensi untuk kebijakan sistemnya yang hybrid bagi pegawai yang terkendala di luar kota, menyebabkan Kepala Bagian HRD dan Manager Departemen kesulitan untuk monitoring dan controlling untuk memutuskan penilaian kinerja pegawai. Pada saat pelaksanaannya Kepala Bagian HRD menjelaskan apakah waktu kerja selama 8 jam yang menggunakan sistem hybrid bisa sama dengan yang bekerja full WFO (Work Form Office) hal tersebut menyebabkan Kepala Bagian HRD dan Manajer Departemen tidak bisa observasi secara langsung untuk menilai performa kinerja pegawai, akibatnya masalah tersebut menjadi timpang dalam penilaian kinerja pegawai untuk pengukuran insentif gaji.

Penilaian yang dilakukan ini menjadi acuan untuk ukuran penilaian kinerja pegawai dan acuan gaji staf perusahaan, jika nilai yang di dapat memenuhi standard minimum perusahaan maka pegawai tersebut berhak mendapatkan gaji yang sesuai. Dan apabila tidak memenuhi standard minimum perusahaan maka pegawai akan dikenakan evaluasi. Penilaian pegawai yang dilakukan pada penelitian ini pada seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, penilaian yang selama ini dilakukan kurang maksimal karena kebijakan perusahaan yang menggunakan sistem hybrid . Dalam wawancara bersama ibu Pritha Andini menjelaskan bahwa dengan pegawai yang menggunakan sistem hybrid itu kurang dalam hal komunikasi dan koordinasinya (Lampiran E1). Sehingga dalam penentuan nilai yang akan digunakan untuk penentuan layak atau tidaknya karyawan Kepala Bagian HRD dan Kepala Departemen tidak bisa memantau langsung pegawai yang bekerja secara hybrid. Maka dari itu pihak Kepala Bagian HRD dan Manajer Departemen merasa kurang adil untuk menilai kriteria tersebut (Lampiran E2) seperti penilaian pegawai yang bekerja secara hybrid selalu mendapatkan nilai yang rendah pada kriteria komunikasi dan koordinasi walaupun bekerja selama 8 jam. Selanjutnya dalam proses penilaian Ibu Pritha Andini Dan Bapak Novdyana selalu memberikan nilai tiap kriteria sesuai kinerja nya .

Berdasarkan masalah yang ada maka dibutuhkan suatu sistem agar menghasilkan penilaian secara real yang menghasilkan keluaran berupa angka agar penilaian pegawai sesuai dengan standard minimum perusahaan. . Penilaian kinerja staf ini akan menjadi acuan insentif gaji yang diterima pegawai setiap bulannya, dan layak atau tidaknya pegawai tersebut mendapatkan insentif gaji. PT Kazee Digital Indonesia merasa penilaian kinerja yang dilakukan untuk para pegawai yang menggunakan sistem hybrid masih belum bisa dibuktikan dengan pegawai yang bekerja secara WFO (Work From Office) . Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Sistem yang akan dibangun ini untuk rekomendasi pegawai yang mendapatkan insentif gaji. Berdasarkan uraian di atas maka dibuatlah penelitian yang berjudul “SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENILAIAN PEGAWAI DI PT. KAZEE DIGITAL INDONESIA” .

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kepala Bagian HRD dan Manajer Departemen kesulitan dalam menentukan penilaian pegawainya. dalam hal ini kebijakan sistem bekerja yang dilakukan secara WFO dan Hybrid mengakibatkan kedua pihak tersebut memberikan nilai seadanya, hal tersebut menjadi hambatan dalam memutuskan insentif gaji serta reward untuk pegawai
2. Kepala Bagian HRD dan Manajer Departemen kesulitan monitoring dan controlling untuk menentukan penilaian pegawai dengan kriteria komunikasi dan koordinasi, dalam hal ini penilaian pegawai dilakukan untuk staf di luar kota yang menggunakan sistem hybrid dan yang berada di perusahaan / WFO.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membantu pihak perusahaan dalam menentukan keputusan penilaian pegawai yang ada di luar kota dan bekerja secara WFO (Work From Office) yang akan berpengaruh pada penilaian pegawai dan insentif gaji .

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membantu Kepala Bagian HRD dan Manajer Departemen dalam menentukan keputusan penilaian kinerja pegawai yang memenuhi standard minimum dan insentif gaji
2. Membantu Kepala Bagian HRD dan Manajer Departemen melakukan monitoring dan controlling pegawai sebagai penilaian performa kinerja bagi pegawai yang bekerja secara WFO (Work Form Office) dan Hybrid

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 :

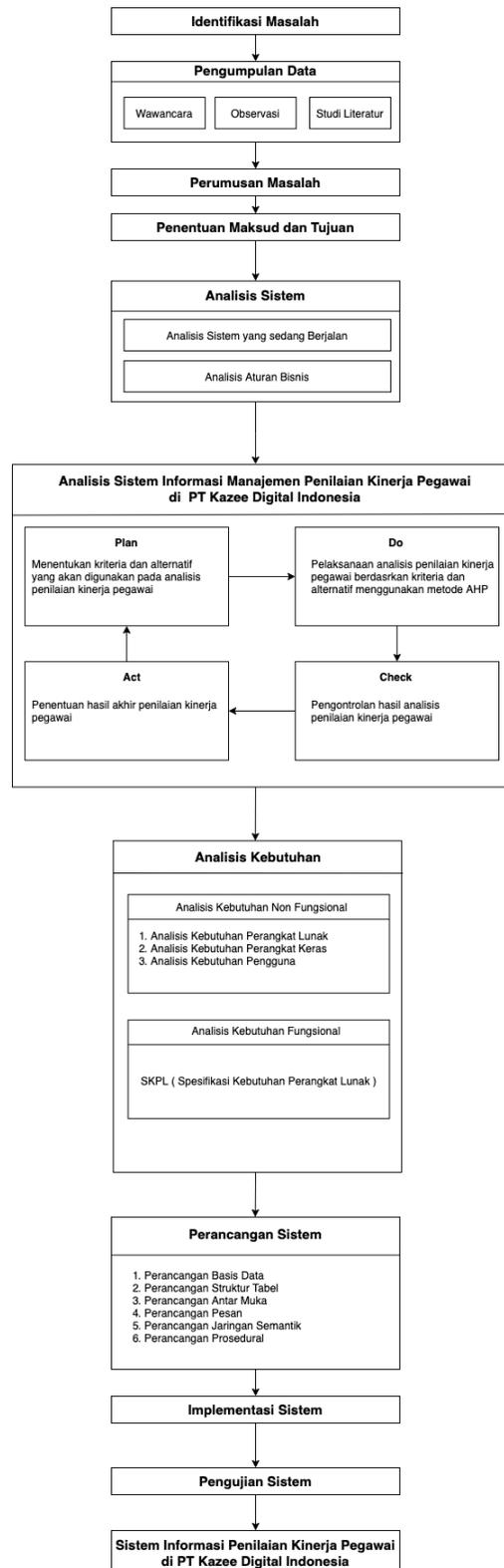
1. Pengolahan data
 - a) Data Input

Data yang diinputkan ke sistem yaitu data pegawai, data kriteria dan data penilaian kinerja semua pegawai bulan Januari – Maret 2021
 - 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 kepada semua pegawai
 - 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 11 indikator penilaian (kreatifitas, kerja sama, tanggung jawab, pelaksanaan instruksi, kedisiplinan, komunikasi, motivasi, inisiatif, attitude dan hasil kerja)
3. Metode yang akan digunakan dalam penentuan keputusan adalah AHP (Analytic Hierarchy Proses) sebagai SPK (Sistem Pendukung Keputusan)
4. Model SIM PDCA (Plan, Do, Check, Act)
5. Bahasa pemrograman PHP , CSS, Java Script, dan HTML
6. MySQL sebagai Data Base Management System (DBMS)
7. Sistem yang akan dibuat berbasis website
8. Penilaian kinerja pegawai hanya dilakukan pada bagian staf di PT Kazee Digital Indonesia
9. 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

1.5 Metodologi Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian yang dilakukan 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 langkah-langkah yang dilakukan dalam proses penelitian ini dapat dilihat pada di bawah ini :



Gambar 1.1 Alur Metodologi 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 Kazee Digital Indonesia.

2. Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian HRD yaitu Ibu Pritha Andini dan juga Manajer Departemen Bapak Novdyana . Wawancara dilakukan secara tatap muka via daring dan juga menggunakan media seperti WhatsApp

2. Observasi

Observasi teknik pengumpulan data yang dilakukaan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau prilaku objek sasaran.

3. Studi Literatur

Studi Literatur yaitu pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku karya ilmiah, dan jurnal yang berkaitan erat dengan materi pembahasan dalam penulisan penelitian ini

3. Maksud dan Tujuan

4. Analisis Sistem

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

1. Analisis Sistem yang sedang berjalan yaitu menjelaskan bagaimana sistem yang sedang berjalan sekarang di PT Kazee Digital Indonesia

2. Analisis aturan bisnis

5. Analisis PDCA

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.

6. Analisa Kebutuhan

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

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis untuk menggambarkan hubungan antar fungsional sistem yang akan dibangun yaitu berupa SKPL (Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak).

7. Perancangan Sistem

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 merupakan 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 merupakan 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.
6. Perancangan prosedural merupakan perancangan yang berfungsi untuk mendeskripsikan prosedural-prosedural yang berada di dalam aplikasi.

8. 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.

9. 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 ini disusun untuk memberikan gambaran umum penelitian yang dilakukan. Sistematika tugas akhir ini merupakan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, mendefinisikan masalah penelitian, menentukan maksud dan tujuan penelitian, membatasi masalah penelitian kemudian di tentukan metode penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu tinjauan umum perusahaan tempat dilakukan penelitian yakni PT Kazee Digital Indonesia. Berisi tentang sejarah singkat, visi, misi, dan struktur organisasi, sedangkan landasan teori berisi teori-teori pendukung yang berkaitan dengan topik pembangunan perangkat lunak.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini berisi tentang analisis kebutuhan dalam membangun aplikasi yang terdiri dari analisis masalah, analisis kebutuhan fungsional dan non-fungsional. Selain itu terdapat juga perancangan antarmuka untuk sistem yang akan dibangun sesuai hasil analisis yang telah dilakukan.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini berisi hasil implementasi sistem terhadap perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan, dan implementasi antar muka. Selain itu dilakukan tahap-tahap pengujian terhadap sistem yang dibuat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk pengembangan penelitian yang dilakukan