

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan PT. INTI KONTEN INDONESIA (INTENS) . Perusahaan ini bergerak di bidang Teknologi Informasi dan Konten. Teknologi Informasi merupakan salah satu pilar PT INTI, yang bergerak bidang teknologi informasi dan komunikasi (ICT). Dengan visi untuk menjadi salah satu pemain utama dalam industri ICT, INTENS didirikan tahun 2010. PT. INTENS tersebut berlokasi di Jl. Moh. Toha No.77, Cigereleng, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40243. Dalam perkembangannya PT. INTENS telah menyediakan berbagai solusi infrastruktur teknologi informasi, surveillance, telemetri, web portal, dashboard, software, mobile content, dan sebagainya. Komitmen akan kualitas, biaya dan tenggat waktu telah menjadi bagian dari budaya perusahaan. Di PT. INTENS memiliki 50 pegawai yang semuanya adalah pegawai kontrak per 3 tahun. Penilaian kinerja dilakukan untuk melihat potensi pegawai untuk promosi ke tingkatan yang lebih tinggi dan penilaian ini juga akan di berikan ke induk perusahaan PT. INTENS yaitu PT.INTI sebagai perusahaan BUMN. Penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja yang pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci dalam pemeliharaan pegawai di perusahaan untuk mengembangkan perusahaan agar berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan dengan divisi SDM dan HRD dari divisi *Corporate Service & Finance*, perusahaan memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan setiap di masa berakhirnya kontrak pegawai. Sistem penilaian yang ada saat ini dilakukan oleh setiap atasan sebagai penanggung jawab, mulai dari Direksi, HRD, hingga Kepala setiap divisi perusahaan. Penilaian kinerja untuk perpanjangan kontrak di PT. INTENS sendiri memiliki kriteria penilaian yang terdiri dari kriteria Kepribadian dan Perilaku, Prestasi dan hasil Kerja, dan Proses Kerja. Kriteria yang dimiliki untuk promosi jabatan terdiri dari Pengalaman Kerja, Loyalitas, Berintegritas / Jujur, Kreatif dan Inisiatif, Memberikan Solusi, dan Profesional Dalam Bekerja.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan memberi form penilaian yang telah disediakan oleh HRD yang nantinya akan diberikan kepada Kepala setiap divisi. Pertama kali yang dilakukan pada penilaian adalah menilai seluruh pegawai sesuai dengan kriteria yang telah diberikan oleh HRD, setelah penilaian seluruh pegawai selesai, dilanjutkan dengan penentuan perpanjangan kontrak pegawai yang dilakukan oleh Kepala Divisi serta HRD dan penentuan promosi jabatan.

Kendala yang terjadi adalah pada pegawai yang akan diperpanjang kontraknya dan pegawai yang akan dipromosikan jabatannya, hal ini HRD kesulitan dalam menentukan hasil pegawai manakah yang direkomendasikan untuk promosi jabatan dan perpanjangan kontrak, karena pegawai yang telah mendapatkan hasil dari penilaian sering kali tidak sesuai dengan harapan pegawai setelah penilaian tersebut diberikan dan dianggap belum mencapai keputusan yang terbaik. Dan oleh sebab itu, HRD melakukan peninjauan kembali pada penilaian kinerja pegawai yang akan datang, agar hasil dari keputusan yang serupa dikhawatirkan dapat menyebabkan pegawai yang telah berkerja dengan baik pada perusahaan dalam waktu lama tidak mendapatkan promosi jabatan dari jabatan yang semula menjadi memiliki jabatan yang lebih tinggi dan kontrak pegawai tersebut akan di perpanjang atau tidak.

Untuk mengatasi masalah yang sudah dipaparkan diatas, Maka diperlukan sebuah sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai yang dapat mendukung pengambilan keputusan dalam keadaan yang terstruktur dan dalam keadaan yang tidak terstruktur. Metode WP (*Weight Product*) adalah metode pengambilan keputusan yang dapat dilakukan secara cepat dan tepat sesuai kriteria yang diinginkan atau mendekati yang diinginkan. Sehingga sistem informasi ini untuk membantu HRD dalam menyelesaikan masalah dalam pengambilan keputusan di PT. INTENS. Dengan demikian, maka penelitian ini berjudul **“Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai Di PT. INTENS”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas pada bagian latar belakang dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

HRD kesulitan dalam menentukan hasil pegawai manakah yang direkomendasikan untuk promosi jabatan atau tidak, serta dilanjutkan kontraknya atau tidak, karena pegawai yang telah menerima hasil dari penilaian tersebut sering kali tidak sesuai dengan harapan setelah hasil penilaian diberikan dan dianggap masih belum mencapai keputusan yang terbaik.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian yang dilakukan adalah untuk melakukan Penelitian dengan mencari permasalahan yang alami saat ini di sistem yang sedang berjalan di PT.INTENS.

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk membantu HRD dalam memilih atau memberikan rekomendasi keputusan dari hasil penilaian untuk pegawai, baik dalam memilih pegawai yang akan promosi dan yang akan di perpanjang kontraknya oleh perusahaan.

## **1.4 Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang diambil hanya berada di lingkup perusahaan PT.INTENS.
2. Informasi yang disajikan berupa informasi kepegawaian, berikut:
  - a. Input
    - i. Data yang dimasukkan berupa data pengguna, pegawai, divisi dan data penilaian kinerja pegawai.

- b. Proses

Proses pengolahan data pada sistem ini adalah:

- i. Pengolahan data pegawai.
      - ii. Pengolahan data penilaian kinerja pegawai.

- iii. Pengolahan tentang rekomendasi keputusan hasil penilaian dan evaluasi kepada kepala divisi dan HRD.

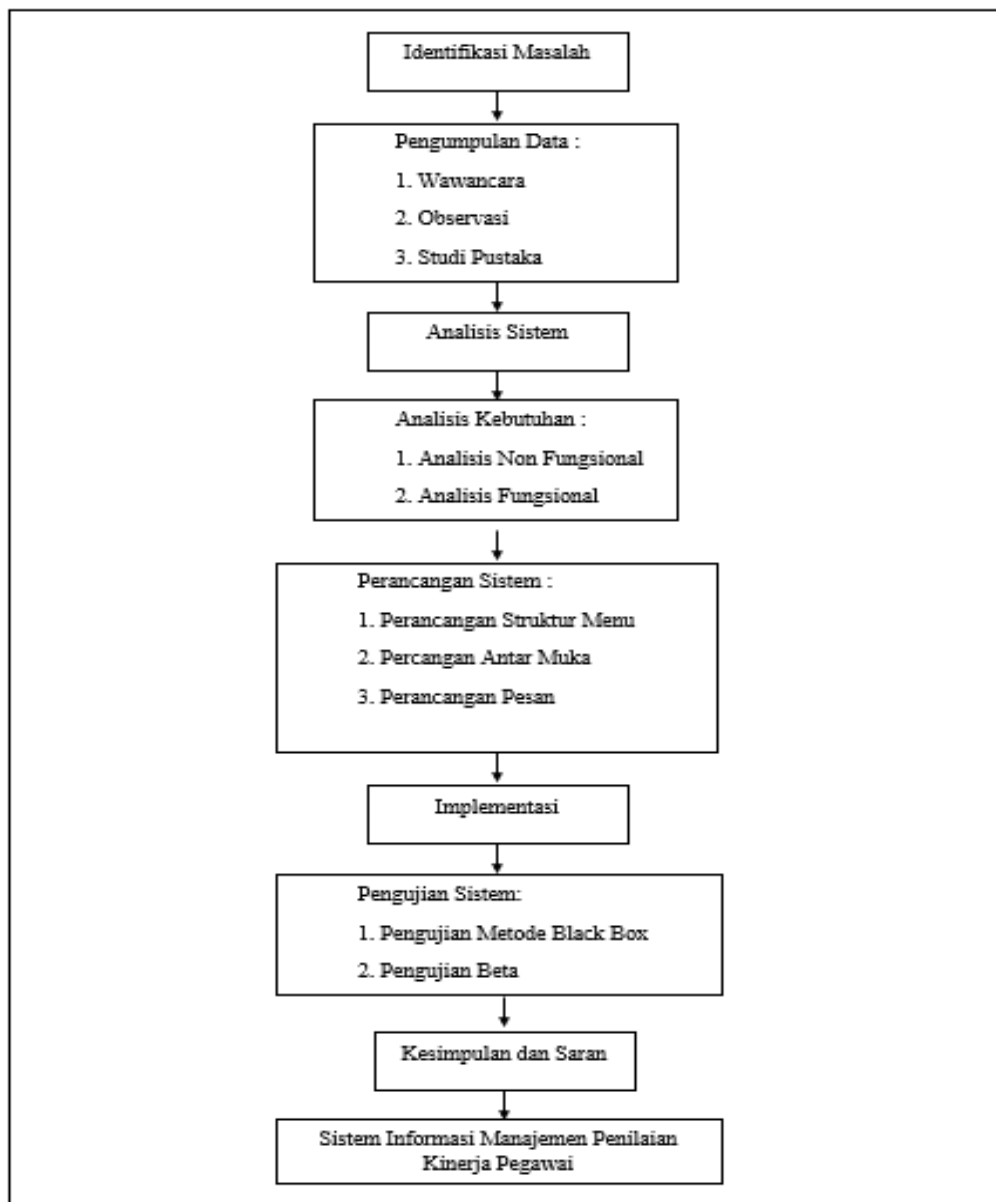
c. Output

Informasi yang dihasilkan dari sistem ini adalah:

- i. Informasi data pegawai.
  - ii. Informasi penilaian kinerja pegawai.
  - iii. Informasi tentang rekomendasi keputusan hasil penilaian dan evaluasi kepada kepala divisi dan HRD.
3. Metode yang digunakan sebagai pendukung keputusan adalah WP (*Weight Product*) yang digunakan untuk proses penilaian kinerja pegawai.
  4. Manajemen model yang akan digunakan adalah PDCA (*Plan, Do, Check, Acting*).
  5. Sistem yang akan dibangun adalah sistem berbasis website dengan model yang digunakan OOP (*Object Oriented Programming*).
  6. Database yang digunakan menggunakan Msql.
  7. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP yang menggunakan Framework CodeIgniter.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah, yang dimana memerlukan data – data untuk terlaksananya suatu penelitian. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk meneliti status sekelompok objek, manusia dari suatu sistem pemikiran ataupun peristiwa.



**Gambar 1. 1 Metodologi Penelitian**

Adapun alur metodologi penelitian pembangunan sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai.

Berikut adalah penjelasan dari gambar diatas:

#### 1. Identifikasi Masalah

Pada tahapan ini dilakukannya penelitian pada perusahaan untuk menemukan masalah – masalah apa yang terjadi. Tahapan identifikasi masalah merupakan langkah awal dari penelitian, karena tahapan ini diperlukan untuk mengindetifikasi dari sistem yang sedang berjalan belum sesuai dengan yang di harapkan.

#### 2. Pengumpulan data

Tahapan ini pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara:

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan tahap pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan HRD dan Bagian SDM PT. INTENS.

##### b. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati sistem yang berjalan serta mengamati data yang di dapat.

##### c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mencari referensi dari sumber bacaan berupa dokumen tertulis maupun digital, seperti jurnal-jurnal dan tugas akhir dari sumber internet.

#### 3. Analisis Sistem

Analisis sistem bertujuan untuk mengetahui sistem yang sedang berjalan di PT. INTENS. Analisis sistem yang sedang berjalan saat ini adalah Analisis Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai.

#### 4. Analisis Kebutuhan

Pada tahap ini ialah menganalisis kebutuhan apa saja yang dibutuhkan membuat sistem, berikut ini adalah:

##### a. Kebutuhan Non Fungsional

Analisis Kebutuhan non fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan spesifikasi kebutuhan sistem. Spesifikasi ini juga meliputi elemen atau komponen-komponen yang dibutuhkan untuk sistem yang akan dibangun sampai dengan sistem tersebut diimplementasikan.

b. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional merupakan analisis terhadap kebutuhan secara fungsional baik dalam aliran data ataupun informasi. analisis kebutuhan fungsional digambarkan dalam analisi terstruktur

5. Perancangan Sistem

Pada tahap ini dilakukan perancangan untuk mengetahui kebutuhan yang di perlukan dalam pembangunan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai, yang meliputi antara lain:

- a. Perancangan Struktur Menu
- b. Perancangan Antar Muka
- c. Perancangan Pesan

6. Implementasi

Tahap Implementasi merupakan untuk mengimplementasi dari sebuah perancangan yang sudah dibuat. Dan tahapan ini pembuatan program untuk menghasilkan sebuah Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai.

7. Pengujian Sistem

Pengujian sistem dilakukan setelah pembangunan sistem selesai, tahapan ini untuk mengetahui berhasil berjalannya sistem yang telah dibangun dan mengetahui kekurangan pada sistem. Pada tahap ini pengujian sistem dilakukan menggunakan:

- a. Pengujian metode black box
- b. Pengujian beta

## 8. Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai

Tahap ini merupakan penyampaian sistem yang telah dibuat ke perusahaan sebagai tempat penelitian agar dapat digunakan untuk membantu permasalahan sebelumnya.

### 1.5.2 Analisis Metode Sistem Informasi PDCA (Plan, Do, Check, Act)

#### a) Tahap Perencanaan (Plan)

Tahap untuk menargetkan atau menentukan tujuan yang akan dicapai dan menganalisis penyebab masalah.

#### b) Tahap Pelaksanaan (Do)

Tahap mengeksekusi atau melaksanakan semua yang sudah direncanakan pada tahap plan.

#### c) Tahap Pemeriksaan (Check)

Tahap pemeriksaan atau pemantauan dan evaluasi apa yang sudah dilakukan, apakah masih sesuai dengan rencana pada tahap plan

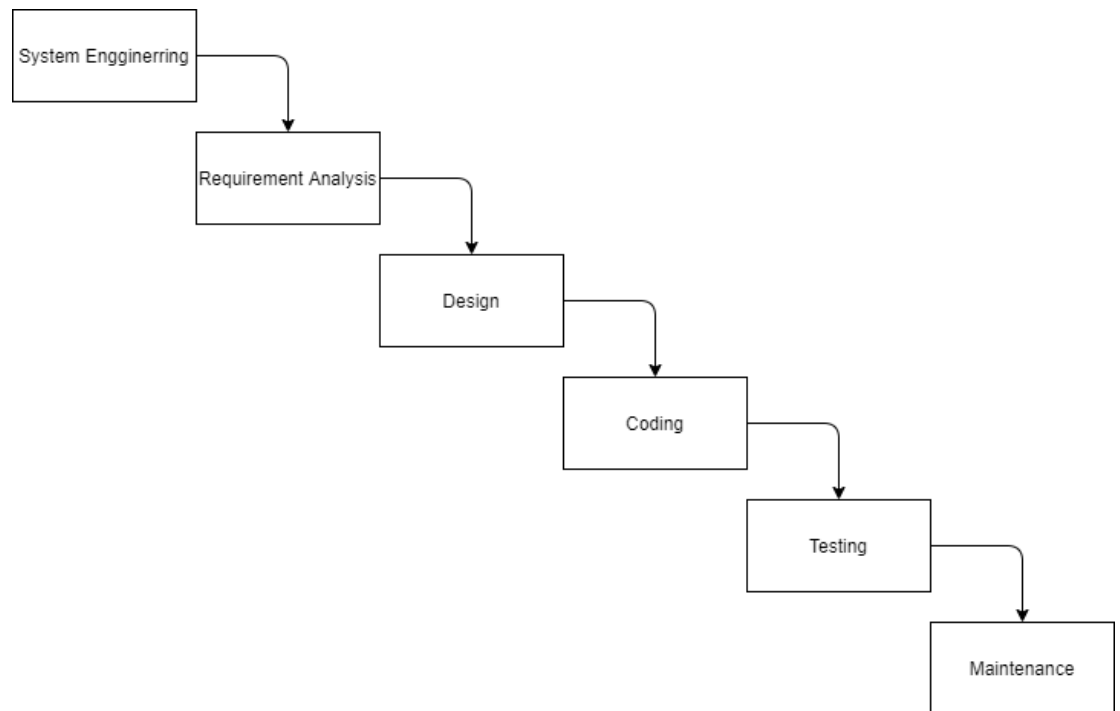
#### d) Tahap Penindakan (Act)

Menindaklanjuti hasil dari dari tahapan check

### 1.5.3 Metode Pembangunan Perangkat Lunak

Model yang digunakan untuk pembangunan perangkat lunak aplikasi website adalah menggunakan model waterfall. Model ini juga sering disebut model sekuensial linear (*sequential linear*) atau alur hidup klasik (*Classic life cycle*). Model ini melakukan pendekatan secara berurutan. Dan disebut waterfall karena tahap demi tahap yang dilalui harus menunggu selesainya tahapan yang sebelumnya dan berjalan secara berurutan. Dinamakan air terjun atau waterfall karena seperti air terjun yang jatuh satu demi satu sehingga penyelesaian tahap sebelumnya kemudian dilanjutkan ke tahap berikutnya secara terurut. Untuk lebih jelasnya metode waterfall dapat dilihat pada gambar 1.2 dibawah ini.





**Gambar 1. 2 Model Waterfall**

Tahapan – tahapan yang terdapat pada model waterfall ialah sebagai berikut:

1. System Engineering (Rekayasa Sistem)

Tahap yang pertama dilakukan dengan mencari kebutuhan seluruh sistem yang akan diterapkan dalam perangkat lunak.

2. Requirement Analysis (Analisis Kebutuhan)

Pada tahap ini akan menganalisa kebutuhan sistem yang akan dibuat itu seperti apa proses pengumpulan data, identifikasi masalah, serta analisis kebutuhan sistem. Dan pada tahap ini juga untuk memahami kebutuhan perangkat lunak yang diharapkan oleh pengguna serta batasan-batasan yang ada di perangkat lunak.

3. Design

Pada tahapan ini dilakukannya pembuatan model perangkat lunak, pembuatan model ini pun bertujuan untuk memperoleh pengertian yang baik terhadap aliran data dan kontrol, proses – proses sistem fungsional, tingkah laku sistem operasi dan informasi yang terdapat didalamnya.

#### 4. Coding

Tahap pengkodean ini untuk mengimplementasikan desing yang telah dibuat kedalam bahasa pemrograman yang dimengerti oleh komputer.

#### 5. Testing

Proses testing dilakukan untuk mengecek kebenaran sistem perangkat lunak, proses pengecekan sendiri dilakukan langsung oleh pengguna. Dan memastikan bahwa semua perintah sudah diuji dan sesuai keinginan.

#### 6. Maintenance

Tahap ini merupakan tahap pemeliharaan perangkat lunak yang telah diimplementasikan sebelumnya serta untuk mengecek terjadinya kesalahan atau penambahan – penambahan fitur sesuai keinginan user.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tugas akhir penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dijalankan. Sistematika penulisan penelitian ini.

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan Latar belakang dari perusahaan serta permasalahannya, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, metode penelitian, serta sistematika penulisan dari penelitian itu sendiri.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tinjauan umum perusahaan, sejarah instansi, logo perusahaan, visi dan misi dan struktur organisasi serta landasan teori yang berisi teori-teori yang mendukung penelitian dalam membangun perangkat lunak.

## **BAB 3 ANALISI DAN PERANCANGAN**

Bab ini berisikan analisis dari masalah yang dialami perusahaan yang kemudian dilakukan perancangan dengan membangun perancangan menu, skema relasi, struktur tabel.

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

Bab ini menjelaskan mengenai implementasi sistem terhadap perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan. Selain itu dilakukan tahap-tahap pengujian terhadap sistem yang dibuat.

#### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penulisan laporan penelitian dan saran mengenai pengembangan perangkat lunak untuk masa yang akan datang.