

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT Penukal Jaya Utama adalah salah satu perusahaan jasa tenaga kerja outsourcing terbaik, PT Penukal Jaya Utama ini bergerak pada dibidang Security Service, Parking Service, Cleaning Service, dan Manpower Management. Di dukung oleh tenaga yang professional yang berpengalaman. Sebagai perusahaan pengelola tenaga kerja outsourcing, setiap perusahaan memerlukan pengolahan dan pemeliharaan, perawatan serta pengamanan semua aset dan inventasi perusahaan tetap terawat dan terjaga, jumlah jabatan pada PT Penukal Jaya Utama ada 24 jabatan. PT Penukal Jaya Utama memiliki cabang di beberapa daerah di Jakarta dan area manajer yang berada di cabang di daerah Jakarta. PT Penukal Jaya Utama memiliki sejumlah pegawai 1041 pegawai. Pegawai Tetap sejumlah 772 pegawai dan pegawai kontrak sejumlah 269 pegawai kontrak.

Penilaian kinerja pegawai tetap dilakukan pada 1 tahun sekali pada bulan desember, penilaian kinerja pegawai tetap bertujuan kenaikan jabatan, pemberian bonus dan piagam penghargaan. Penilaian kinerja pegawai kontrak dilakukan pada 3 bulan sekali. Penilaian kinerja pegawai kontrak bertujuan pengangkatan pegawai kontrak menjadi tetap, pemberian bonus, piagam penghargaan. Penilaian kinerja pada saat ini Manager HRD dan GA meminta HRD untuk mencetak form penilaian lalu Manager HRD dan GA memeriksa form penilaian yang telah dicetak oleh Manager HRD dan GA, ketika sudah diperiksa oleh Manager HRD dan GA lalu dikembalikan ke HRD dan HRD membagikan form penilaian ke masing-masing pegawai yang akan menilai.

Kendala yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai yaitu HRD dan GA kesulitan merekomendasikan pegawai dikarenakan hasil dari penilaian kinerja yang sering terlambat oleh karena itu HRD dan GA kurang memantau hasil dari keseluruhan penilaian, maka dari itu hasil dari penilaian kinerja pegawai kurang mendapatkan hasil yang seharusnya. Berdasarkan data yang ada pegawai yang seharusnya mendapatkan rekomendasi pengangkatan pegawai kontrak menjadi tetap, tetapi pada hasil data pegawai tersebut hanya mendapatkan pemberian bonus, dan pegawai tetap yang harusnya mendapatkan rekomendasi pengangkatan pegawai tetapi pada data pegawai tersebut hanya mendapatkan bonus saja.

Solusi dari permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, diperlukan suatu sistem informasi yang dapat membantu HRD, Manager HRD dan GA, Manager 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 *360 degree* untuk perhitungan penilaian dan menghasilkan keputusan untuk pemberian *reward* dan pemberian bonus, pengangkatan status pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan pemberian surat peringatan. Diharapkan dengan adanya sistem informasi dapat membantu permasalahan penilaian pegawai di PT Penukal Jaya Utama.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka masalah yang terjadi pada PT Penukal Jaya Utama adalah sebagai berikut:

1. Manager HRD dan GA mengalami kesulitan dalam menentukan kenaikan jabatan, pemberian bonus dan piagam penghargaan.

2. Manager HRD dan GA mengalami kesulitan dalam merekomendasikan pengangkatan pegawai kontrak menjadi tetap, pemberian bonus, piagam penghargaan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **a. Maksud**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membantu HRD dan GA dalam melakukan membantu HRD dan GA dalam menentukan rekomendasi pengangkatan pegawai, pemberian piagam penghargaan dan membantu HRD dan GA dalam menentukan rekomendasi pengangkatan pegawai kontrak menjadi tetap, pemberian piagam penghargaan

#### **b. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mempermudah Manager HRD dan GA dalam merekomendasikan kenaikan jabatan, pemberian bonus dan piagam penghargaan.
2. Mempermudah Manager HRD dan GA dalam merekomendasikan pengangkatan pegawai kontrak menjadi tetap, pemberian bonus, piagam penghargaan.

### **1.4 Batasan Masalah**

Permasalahan yang dijelaskan diatas masih terlalu luas untuk dibahas, karenanya penulis mencoba membatasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

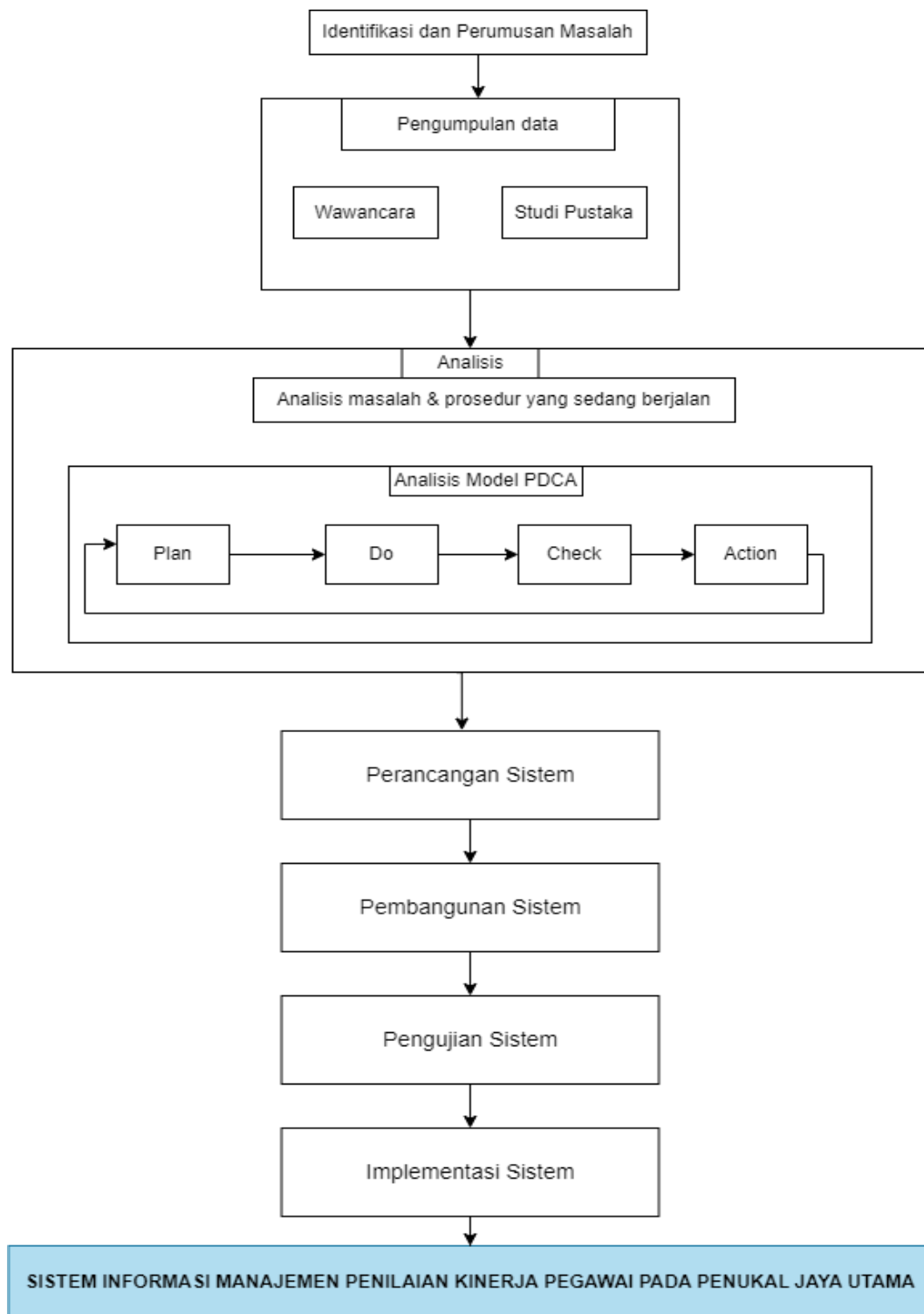
1. Data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:
  - a. Data pegawai yang digunakan pada periode 2019-2022
  - b. Data Absensi Pegawai 2021
  - c. Data kriteria dan subkriteria penilaian kinerja
  - d. Data Jabatan
  - e. Data bobot penilaian

2. Proses pengolahan data SDM pada Sistem Informasi Pegawai yaitu:
  - a. Proses penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak
  - b. Proses pengelolaan data kriteria dan subkriteria
  - c. Proses pengelolaan bobot penilaian
  - d. Proses penentuan rekomendasi kenaikan jabatan, pemberian bonus dan pengangkatan pegawai kontrak dan tetap
3. Laporan yang dihasilkan dari sistem sebagai berikut:
  - a. Laporan data pegawai tetap dan pegawai kontrak
  - b. Laporan data penilaian pegawai tetap dan kontrak
  - c. Informasi rekomendasi pegawai tetap dan kontrak
  - d. Informasi pegawai yang akan mendapatkan kenaikan gaji dan pengangkatan status pegawai kontrak dan tetap
4. Pegawai yang dinilai Staff HRD, Staff Keuangan, Korwil, Security Service, Parking Service, Cleaning Service, dan Manpower Management.
5. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Model Plan, Do, Check, Action (PDCA).
6. Metode yang akan digunakan untuk proses penilaian kinerja pegawai adalah metode *360 degree*.
7. Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur dan *tools* yang digunakan yaitu *Data Flow Diagram* (DFD) dan *Entity Relationship Diagram* (ERD).

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data-data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Jenis penelitian yang

temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistic atau bentuk hitungan lainnya. Metode kualitatif lebih berdasarkan pada sifat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan (verstehen). Berikut Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian:



Gambar 1. 1 Metodologi Penelitian

### 1. Identifikasi Masalah

Tahapan Permulaan dari penelitian ini, mengidentifikasi atau juga mengenal masalah yang ada pada sistem kepegawaian di PT Penukal Jaya Utama.

### 2. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data diperusahaan maka digunakan beberapa cara sebagai berikut ini:

#### 1) Studi Lapangan

Studi Lapangan adalah metode pengumpulan data dengan cara mengunjungi langsung tempat penelitian dan melakukan pengumpulan data yang akan dilakukan secara langsung di PT Penukal Jaya Utama.

##### a. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh pihak-pihak yang membantu proses penelitian dengan PT Penukal Jaya Utama.

##### b. Observasi

Observasi dilakukan berdasarkan pengamatan yang terdapat di kantor PT. Penukal Jaya Utama yang dapat membantu dalam penelitian.

#### 2) Studi Literatur

Pengumpulan data dari jurnal dan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan

### 3. Analisis Prosedur yang sedang berjalan

Pada tahapan ini peneliti melakukan proses menganalisis sistem yang sedang berjalan mengenai perekrutan pegawai, pengangkatan pegawai tetap, penilaian kinerja pegawai, cuti pegawai di PT Penukal Jaya Utama.

#### 4. Analisis Model PDCA

Analisis PDCA merupakan model yang digunakan dalam membangun Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai, penjelasan dari model PDCA sebagai berikut:

1. *Plan*, melakukan perancangan kriteria penilaian.
2. *Do*, melakukan penilaian dengan menggunakan metode 360 derajat.
3. *Check*, melakukan monitoring hasil penilaian kinerja.
4. *Act*, mengevaluasi hasil dari penilaian kinerja.

#### 5. Perancangan Sistem

Perancangan sistem dikerjakan setelah selesai melalui proses analisis. Hal ini dilakukan begitu analisis tersebut mendapatkan suatu gambaran yang jelas tentang apa saja yang harus dikerjakan.

#### 6. Pembangunan Sistem

Tahap ini dilakukan kumpulan kegiatan para analis system perancang dan pemakai yang mengembangkan dan mengimplementasikan system

#### 7. Pengujian

Proses pengujian adalah melakukan pengujian dari sistem yang akan dibangun, tahapan ini diperlukan agar tidak ada kesalahan pada sistem yang telah dibangun. Tahap ini sistem akan dinilai apakah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dievaluasi keunggulan dalam sistem yang dibangun. Tahapan pengujian sebagai berikut :

- a. Pengujian *blackbox*.
- b. Pengujian *User Accepted Test (UAT)*.

#### 8. Implementasi Sistem



Implementasi sistem ini dilakukan untuk menyelesaikan yang telah dirancang sebelumnya dan diterapkan. Implementasi dengan menerapkan suatu sistem yang akan dibangun dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan kebutuhan. Tahapan perancangan sistem sebagai berikut :

- a. Implementasi Perangkat Lunak.
- b. Implementasi Perangkat Keras.
- c. Implementasi Basis Data.
- d. Implementasi Antarmuka.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sebagai acuan bagi penulis agar penulisan skripsi ini dapat terarah dan tersusun sesuai dengan yang penulis harapkan, maka akan disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, tahap pengumpulan data, model pengembangan perangkat lunak dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan membahas berbagai konsep konsep dasar dan teori-teori pendukung yang berhubungan dengan pembangunan sistem.

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

Pada bab ini akan membahas tentang deskripsi sistem, analisis kebutuhan untuk pembangunan sistem beserta rancangan dari sistem.

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

Pada bab ini akan berisi implementasi dari bab sebelumnya beserta hasil dari pengujian aplikasi.

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dari BAB 1 hingga ke BAB 4 dan berisi saran untuk pengembangan sistem.