

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan FIF GROUP merupakan perusahaan milik swasta yang berada di Kota Bandung yang menyediakan jasa keuangan. FIF GROUP berkomitmen menjadi yang terdepan dalam perusahaan dibidang jasa Keuangan di Indonesia. Untuk mewujudkannya FIF GROUP membutuhkan pegawai yang kompeten dalam menjalankan setiap tugas sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) perusahaan. Seperti tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang diantaranya menyebutkan bahwa perusahaan berhak membuat peraturan sendiri dan mengatur pegawai atau tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan namun melanggar hak-hak dari tenaga kerja. Sehingga untuk membuat pegawai menjadi kompeten dalam bekerja, FIF GROUP rutin melakukan penilaian dan evaluasi kinerja yang bertujuan untuk mengontrol dan mengetahui kuliatas dari setiap pegawai yang dimiliki perusahaan.

FIF GROUP memiliki total 50 pegawai yang terbagi menjadi 3 jenis pegawai, yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak, dan pegawai percobaan. Pegawai tetap merupakan pegawai yang bekerja secara tetap tanpa adanya batas akhir yang ditentukan, pegawai tetap berakhir apabila dilakukan pemberhentian oleh perusahaan atau pihak pegawai yang melakukan pengunduran diri. Pegawai kontrak merupakan pegawai yang memiliki batas akhir kerja yang sudah disepakati antara perusahaan dan pegawai. Sedangkan pegawai percobaan merupakan pegawai baru perusahaan yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya sehingga dilakukan terlebih dahulu masa percobaan, apabila kinerja pegawai percobaan sesuai dengan ketentuan perusahaan maka pegawai percobaan bisa diangkat menjadi pegawai kontrak. Begitu juga dengan pegawai kontrak, ketika kinerja pegawai bagus sesuai ketentuan maka perusahaan bisa mengangkat pegawai

kontrak menjadi pegawai tetap. Penempatan pegawai tetap dan pegawai kontrak bisa di semua jenis jabatan perusahaan, namun untuk jenis pegawai percobaan tidak bisa ditempatkan disemua jenis jabatan. Untuk pegawai percobaan biasanya ditempatkan pada bagian jabatan yang kedudukannya dibawah supervisor, seperti bagian teknisi, asisten teknisi, warehouse, k3, admin, mechanical, dan welder inspection.

Pegawai tetap perusahaan berjumlah 6 orang, pegawai kontrak berjumlah 30 orang, sedangkan pegawai percobaan berjumlah 14 orang. FIF GROUP memiliki total jumlah jabatan sebanyak 20 jabatan, dimana bagian HRD yang bertanggungjawab dalam urusan kepegawaian. Bagian HRD ini bertugas dalam mengelola sumber daya manusia dan melakukan manajemen kepegawaian seperti perekrutan dan penyeleksian calon pegawai, melakukan penilaian kinerja pegawai, promosi dan demosi pegawai.

Dalam melakukan penerimaan/ perekrutan pegawai baru perusahaan melakukan penilaian dari berbagai kriteria yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. FIF GROUP memiliki 4 tahap dalam melakukan penerimaan pegawai. Tahap pertama diawali dengan pengajuan kebutuhan pegawai dari direktur. Selanjutnya kepala bagian HRD membuka lowongan pekerjaan dan mengumpulkan CV dari setiap calon pegawai. Tahap selanjutnya dari CV tersebut dilakukan penyeleksian secara manual satu persatu setiap CV calon pegawai yang masuk. Ketika CV calon pegawai masuk kedalam kriteria maka akan masuk diterima sebagai pegawai perusahaan dengan status percobaan, namun jika tidak sesuai maka tidak akan diterima. Dalam proses penerimaan dan perekrutan calon pegawai ini kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan calon pegawai mana yang lolos atau tidaknya. Hal itu karena dalam proses penyeleksian calon pegawai masih dilakukan secara manual yaitu dengan mengecek satu persatu data CV calon pegawai dan proses perekrutan pegawai ini jangka waktu yang diberikan perusahaan adalah 3 minggu, sedangkan berkas CV yang masuk cukup banyak, dalam 1 bulan bagian HRD bisa menerima 30-50 berkas CV.

FIF GROUP melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan setiap selesai melakukan pengerjaan proyek dari client. Proses penilaian kinerja ini dilakukan

oleh bagian HRD sebagai penanggungjawab kinerja dari pegawai. Penilaian ini dilakukan secara manual dengan hanya melihat langsung hasil diakhir setiap pengerjaan proyek, tanpa melihat kriteria penilaian kinerja yang sudah ditetapkan perusahaan, hal tersebut membuat penilaian secara sepihak sehingga membuat penilaian tidak adil. Sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai dan juga berpengaruh terhadap pengembangan karir dari pegawai, seperti kesulitan dalam merekomendasikan promosi atau kenaikan pangkat dari pegawai, dan dalam demosi pegawai yang memiliki kinerja yang buruk. Karena pegawai yang tidak memiliki kinerja yang baik bisa memperoleh nilai yang bagus dan bisa saja mendapatkan kenaikan pangkat atau kenaikan gaji. Selain itu juga mempengaruhi dalam proses demosi pegawai, karena keputusan diambil terkendala dengan kriteria demosi yang belum sesuai. Sehingga mengakibatkan bagian HRD kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai, rekomendasi promosi dan demosi.

Perusahaan memberikan kebebasan bagi setiap pegawai yang mau melakukan cuti pegawai. Pegawai perusahaan bisa melakukan cuti pegawai dengan mengajukan terlebih dahulu permohonan cuti kepada bagian administrator. Kemudian bagian administrator akan memberikan permohonan cuti pegawai kepada kepala bagian HRD untuk selanjutnya diproses apakah permohonan cuti dari pegawai diterima atau ditolak. Kepala bagian HRD akan mempertimbangkan permohonan cuti pegawai dengan mempertimbangkan dari berbagai aspek sesuai ketentuan perusahaan. Bagian administrator kesulitan dalam memonitoring cuti pegawai perusahaan. Hal itu dikarenakan dalam memonitoring masih dilakukan secara dekstop sehingga administrator kesulitan dalam mencari data cuti pegawai apakah pegawai yang mengambil cuti sudah melebihi batas waktu yang sudah ditentukan atau tidak.

Pada penjadwalan pegawai sesuai dengan ketentuan perusahaan dilakukan jika sudah terdapat proyek dari client. Penjadwalan dilakukan dengan cara mencari terlebih dahulu pegawai mana yang sedang tidak dalam proyek lain atau sedang jadwal kosong. Setelah itu bagian perusahaan memilih pegawai yang sesuai dengan memberikan kontrak pekerjaan. Bagian yang bertanggung jawab dalam penjadwalan adalah administrator. Pemilihan pegawai ini masih dilakukan secara

manual dengan mencari terlebih dahulu pegawai, kemudian melihat apakah sesuai dengan kriteria atau tidak. Penjadwalan ini dilakukan dengan menggunakan komputer yang berada di kantor, dimana jumlah komputer terdapat 4 buah komputer. Namun karena masih berbasis desktop maka, ketika melakukan pengolahan hanya bisa diakses pada satu komputer saja. Sehingga bagian administrator kesulitan karena harus mencari terlebih dahulu data pegawai secara manual sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama.

Dari permasalahan yang terjadi maka peneliti melakukan pembangunan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang bisa memberikan rekomendasi penilaian kinerja pegawai, Penilaian absensi, rekomendasi promosi pegawai pada FIF GROUP. Sistem yang dibangun sudah berbasis web dan semua data sudah saling terintegrasi karena menggunakan database, sehingga lebih memudahkan dalam melakukan manajemen kepegawaian.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang didapat dari hasil identifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai.
2. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan rekomendasi promosi pegawai.
3. Kepala bagian HRD kesulitan dalam menentukan rekomendasi demosi pegawai.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.3.1 Maksud**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka maksud dari penelitian ini adalah membangun aplikasi “**Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai di FIF GROUP** ” yang sudah berbasis web.

### **1.3.2 Tujuan**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Membantu mempermudah kepala bagian HRD dalam menentukan penilaian kinerja pegawai.
2. Membantu mempermudah kepala bagian HRD dalam menentukan rekomendasi promosi pegawai.
3. Membantu mempermudah kepala bagian HRD dalam menentukan rekomendasi demosi pegawai.

### **1.4 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini dibuat beberapa batasan masalah agar pembahasan lebih berfokus dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut :

#### **1. Data**

Adapun data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Data pegawai**

Data pegawai merupakan data setiap pegawai yang bekerja perusahaan FIF GROUP .

##### **b. Data SOP pegawai perusahaan**

Data SOP merupakan data yang mengatur pegawai agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

##### **c. Data struktur organisasi pegawai**

Data struktur organisasi merupakan data kedudukan atau jabatan setiap pegawai dalam perusahaan.

##### **d. Data cuti pegawai**

Data cuti merupakan data dipakai untuk memonitoring cuti dari pegawai dan untuk memberikan dalam pengajuan cuti berdasarkan kriteria yang berlaku.

##### **e. Data absensi pegawai**

Data absensi merupakan data kehadiran dari setiap pegawai yang digunakan menjadi salah satu index dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

f. Data penilaian pegawai

Data penilaian pegawai merupakan data penilaian dari kinerja setiap pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

g. Data promosi dan demosi pegawai

Data promosi merupakan data pegawai yang memiliki kinerja yang bagus dan mendapat kenaikan jabatan. Sedangkan demosi pegawai merupakan data pegawai yang kinerjanya tidak bagus sehingga dapat pemberhentian.

h. Data pelamaran calon pegawai

Data pelamaran (CV) calon pegawai digunakan untuk menghasilkan rekomendasi calon pegawai yang lolos seleksi.

i. Data kontrak

Data kontrak merupakan data kontrak perusahaan yang sudah atau sedang melakukan kontrak proyek dimana saja.

j. Data jadwal kerja

Data jadwal kerja merupakan data jadwal kerja pegawai yang sudah mengambil kontrak.

k. Data syarat-syarat perekrutan

Data syarat perekrutan ini merupakan data persyaratan dalam perekrutan bagi para pelamar yang ingin bekerja di perusahaan.

2. Proses yang dilakukan sistem

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi maka penulis membangun sistem yang bisa mengatasi permasalahan yang terjadi. Dalam proses ini dibutuhkan data perusahaan yang terbaru, yaitu periode data antara 2018 sampai 2020. Dimana sistem yang dibangun penulis diantaranya bisa melakukan proses pengolahan data calon pegawai, rekomendasi calon pegawai yang lolos dalam perekrutan, pengolahan data pegawai, pengolahan data cuti pegawai, rekomendasi penilaian kinerja pegawai,

pengolahan data penilaian kinerja pegawai, pengolahan jadwal pegawai, pengolahan data cuti pegawai, rekomendasi promosi dan demosi pegawai.

### 3. Keluaran sistem

Sistem yang dibangun oleh peneliti sudah berbasis web sehingga mampu diakses dimana saja. Untuk memenuhi permasalahan yang terjadi sistem dibangun bisa menghasilkan rekomendasi calon pegawai yang lolos perekrutan, rekomendasi pegawai yang mendapat promosi atau demosi, rekomendasi penilaian kinerja pegawai, laporan penilaian pegawai, dan laporan kontrak perusahaan.

### 4. Metode

Metode yang digunakan peneliti dalam menyelesaikan masalah yang terjadi adalah dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS). Metode BARS ini merupakan metode yang bisa membantu dalam melakukan pengambilan keputusan, karena metode ini mampu melakukan penilaian sesuai dengan kriteria beserta skala penilaian yang sudah ditetapkan.

## 1.5 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian analisis deskriptif. Dengan metode analisis deskriptif ini dapat menggambarkan informasi dan fakta-fakta dalam kejadian atau peristiwa secara sistematis, faktual, dan akurat. Karena metodologi penelitian merupakan proses ilmiah dalam mencari dan mendapatkan data-data yang akan digunakan sebagai keperluan penelitian untuk memecahkan suatu masalah yang logis. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tahapan-tahapan yang bisa menggambarkan bagaimana langkah atau strategi peneliti dalam menjawab perumusan masalah penelitian.

1. Tahap pertama yang dilakukan peneliti adalah melakukan pengumpulan data dan informasi terlebih dahulu. Peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan cara datang langsung ke tempat penelitian dan bertanya secara langsung kepada berbagai pihak perusahaan FIF GROUP untuk mendapatkan data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Selain

itu, untuk menunjang kebutuhan data peneliti membutuhkan data sekunder, dimana peneliti juga melakukan studi literatur dengan melakukan pencarian, pengumpulan data pustaka, serta mengolah bahan penelitian untuk membantu menyelesaikan permasalahan atau topik yang diangkat dalam penelitian. Data pustaka tersebut berupa buku, jurnal, artikel, dan laporan akhir penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan topik penelitian.

2. Tahap kedua adalah melakukan analisis masalah. Pada tahap ini penulis mendeskripsikan masalah yang terjadi pada tempat penelitian yang kemudian ketika sudah diketahui masalahnya seperti apa, maka lebih mudah mencari dan menentukan tujuan sistem yang dibangun.
3. Analisis kebutuhan merupakan tahapan dimana peneliti melakukan analisis terhadap setiap kebutuhan untuk menunjang sistem yang akan dibangun. Analisis ini berguna untuk menentukan apakah kebutuhan yang ada pada perusahaan mencukupi atau tidak terhadap kebutuhan sistem yang akan dibangun.
4. Perancangan sistem dilakukan agar lebih mudah dalam melakukan implementasi atau pengkodean karena sudah mengetahui gambaran sistem yang akan dibangun.. Dalam perancangan ini peneliti melakukan perancangan use case seperti diagram use case, definisi aktor, definisi use case, skenario use case, kelas diagram, activity diagram, sequence diagram, skema relasi, struktur tabel, struktur menu, perancangan pesan dan jaringan semantik, dan perancangan antarmuka.
5. Implementasi program merupakan tahapan pengkodean dari hasil perancangan yang sudah dibuat. Pengkodean ini peneliti menggunakan bahasa pemrograman PHP.
6. Tahapan terakhir adalah pengujian sistem dilakukan jika tahap pengkodean sudah selesai dan sistem yang dibangun sudah selesai. Peneliti menggunakan pengujian black box untuk memastikan sistem berjalan dengan baik dan sistem yang dibangun sesuai dengan perancangan dan memenuhi kebutuhan pengguna.



## **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 dalam pembangunan sistem serta perancangan sistem.*

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

*Pada bab ini berisi hasil implementasi analisi dari BAB 3 dan perancangan aplikasi yang dilakukan, serta hasil pengujian aplikasi untuk mengetahui apakah aplikasi yang dibangun sudah memenuhi kebutuhan.*

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

*Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembangunan dan pengujian sistem, serta saran untuk pengembangan aplikasi yang telah dirancang.*