

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Bukit Baros Cempaka merupakan salah satu perusahaan keju lokal yang memproduksi keju asli yang berdiri sejak tahun 1983. Jumlah pegawai yang ada dalam PT. Bukit Baros Cempaka saat ini per Bulan April 2022 adalah berjumlah 119 orang yang dibagi menjadi 32 orang pegawai tetap dan 87 orang pegawai kontrak. Para pegawai yang bekerja di PT. Bukit Baros Cempaka dibagi lagi ke beberapa Sub Team atau Divisi, salah satunya adalah Divisi *Human Resource and General Affair* atau yang disingkat HR/GA. Tujuan dari Divisi HR/GA adalah untuk mengelola pegawai agar sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik. Salah satu tugas dari Divisi HR/GA adalah melakukan penilaian kinerja terhadap para pegawai. PT. Bukit Baros Cempaka melakukan penilaian kinerja terhadap kedua jenis pegawainya yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak yang tergabung kedalam Sub Team atau Divisi. Penilaian terhadap para pegawai tetap dilakukan untuk menentukan pegawai tetap mana yang berhak mendapatkan *reward*, dan promosi atau demosi, sementara untuk para pegawai kontrak penilaian dilakukan untuk menentukan pegawai kontrak mana yang berhak mendapatkan perpanjangan kontrak, pemutusan kontrak, dan pengangkatan menjadi pegawai tetap.

Hasil wawancara dengan Ibu Firameta Arum Mawarti selaku Kepala *Human Resource and General Affair* (HR/GA) menyatakan bahwa penilaian dilakukan setiap 3 bulan sekali, dimana *Departement Head* (DH) dari ketujuh Sub Team atau Divisi akan memberikan hasil penilaian pegawai per divisi ke HR/GA kemudian akan di verifikasi. Ketika tahap verifikasi ini Kepala HR/GA akan melakukan *review* hasil kinerja seorang pegawai apakah pegawai tetap atau kontrak yang dinilai berhak mendapatkan *reward*, promosi atau demosi, perpanjangan kontrak, pemutusan kontrak, dan pengangkatan menjadi pegawai tetap. Hasil keputusan penilaian pegawai tetap yang dilakukan selama ini terdapat ketidaksesuaian dengan

perencanaan, ketika penilaian pegawai rutin bulan Januari 2022 (Lampiran A-1) dimana pada saat itu akan diberikan *reward* kepada satu orang pegawai, namun menurut data hasil penilaian yang diberikan oleh semua DH dari setiap divisi, tidak ada pegawai yang berhak mendapat *reward* karena tidak ada pegawai tetap yang memiliki performa baik yang mendapat nilai BS (Baik Sekali) sebanyak 3 buah dari kriteria penilaian yang ada. Hal tersebut membuat Kepala HR / GA kesulitan saat akan menentukan pegawai tetap mana yang mendapatkan *reward* bulan tersebut, yang akhirnya keputusan penentuan pemberian *reward* tersebut dilakukan berdasarkan hasil diskusi Kepala HR / GA dengan Kepala Subteam terkait sehingga penilaian terkesan subjektif. Hasil dari keputusan penilaian tersebut berpotensi membuat menurunnya kompetitif dan kualitas kinerja pegawai tetap yang bekerja pada perusahaan.

Hasil penilaian kinerja pegawai kontrak yang dilakukan selama ini juga masih diragukan hasil keputusannya. Saat penilaian bulan Oktober 2021 seorang pegawai kontrak Divisi Purchasing, Logistik, Delivery diangkat menjadi pegawai tetap. Namun pada penilaian bulan-bulan berikutnya pegawai tersebut mendapatkan nilai yang menurun tidak seperti ketika ia menjadi pegawai kontrak sebelumnya, sehingga membuat Kepala HR / GA meragukan hasil keputusan yang dibuat di penilaian sebelumnya. Hal tersebut menyebabkan Kepala HR/GA kesulitan dalam menentukan pegawai kontrak mana yang pantas untuk diangkat menjadi pegawai tetap, karena hasil keputusan dari penilaian yang tidak akurat ditakutkan akan menyebabkan pegawai kontrak yang telah bekerja dengan baik pada perusahaan, karena ketidakakuratan proses penilaian kinerja yang sudah ada, pegawai kontrak tersebut mendapat hasil yang tidak sesuai dengan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan, maka dibutuhkan adanya suatu sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai untuk membantu bagian HR/GA dalam proses penilaian kinerja pegawai. Salah satu solusi dari permasalahan tersebut adalah menggunakan sebuah Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai dengan model sistem pendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System) adalah sistem berbasis komputer yang interaktif dalam membantu pengambil keputusan dengan memanfaatkan data

dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tak terstruktur. Decision Support Sistem (DSS) dengan didukung oleh sebuah sistem informasi berbasis komputer dapat membantu seseorang meningkatkan kinerjanya dalam pengambilan keputusan. Seorang manajer di suatu perusahaan dapat memecahkan masalah semi terstruktur, sehingga manajer dan komputer harus bekerja sama sebagai tim pemecah masalah dalam memecahkan masalah yang berada di area semi terstruktur.[1] Sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai yang dibangun akan membantu Kepala HR / GA untuk melakukan penilaian kinerja pegawai dan mempermudah untuk menentukan keputusan pegawai tetap mana yang berhak mendapatkan *reward*, promosi atau demosi, dan pegawai kontrak mana yang berhak mendapatkan perpanjangan kontrak, pemutusan kontrak, dan pengangkatan menjadi pegawai tetap.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di PT. Bukit Baros Cempaka adalah sebagai berikut:

1. Kepala HR/GA kesulitan dalam menentukan pegawai tetap mana yang berhak mendapatkan pemberian *reward*, promosi atau demosi.
2. Kepala HR/GA kesulitan dalam menentukan pegawai kontrak mana yang berhak mendapatkan perpanjangan kontrak, pemutusan kontrak, dan pengangkatan menjadi pegawai tetap.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah membangun sebuah Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai pada PT. Bukit Baros Cempaka.

Adapun tujuan dari pembangunan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai pada PT. Bukit Baros Cempaka yaitu:

1. Membantu Kepala HR/GA untuk menentukan pegawai tetap mana yang berhak mendapatkan *reward*, promosi atau demosi
2. Membantu Kepala HR/GA untuk menentukan pegawai kontrak mana yang berhak mendapatkan perpanjangan kontrak, pemutusan kontrak, dan pengangkatan menjadi pegawai tetap.

1.4 Batasan Masalah

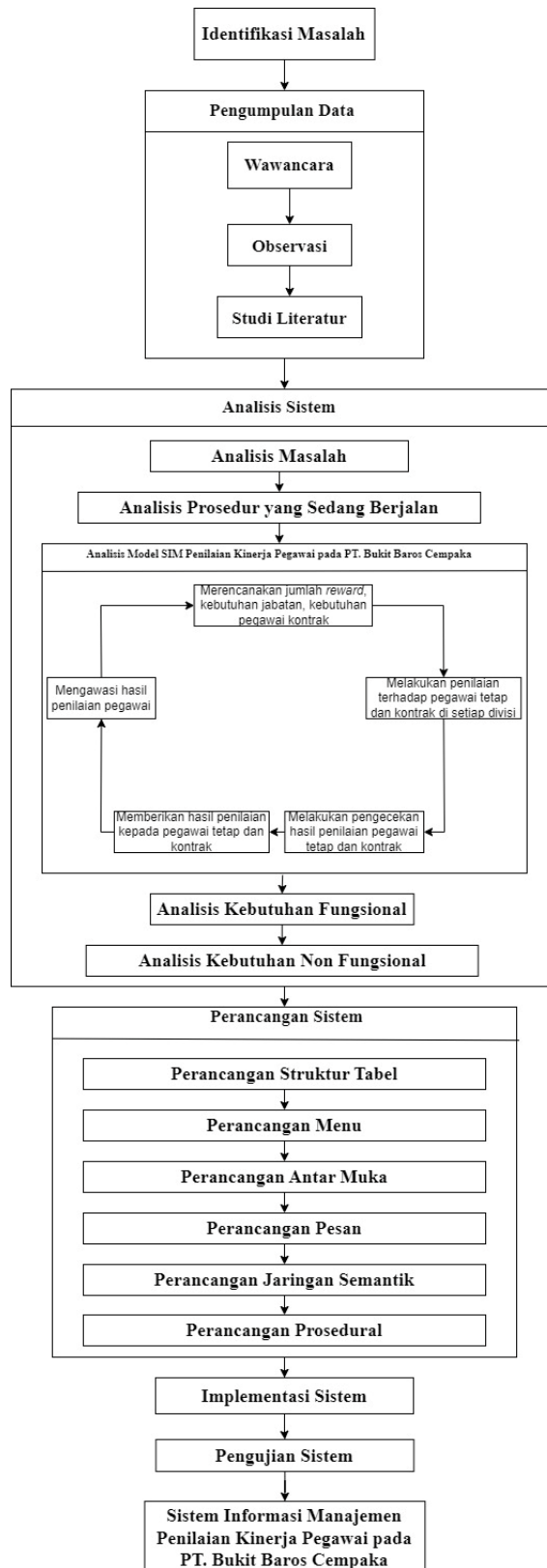
Adapun batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang diolah dalam sistem yang akan dibangun terdiri dari :
 - a. Data pegawai tetap dan pegawai kontrak
 - b. Data penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak
 - c. Data kriteria penilaian.
 - d. Data divisi.
 - e. Data reward.
 - f. Data keputusan.
2. Proses yang dilakukan sistem adalah :
 - a. Proses pengelolaan data pegawai tetap dan kontrak
 - b. Proses pengelolaan data penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak
 - c. Proses pengambilan keputusan penilaian kinerja pegawai tetap
 - d. Proses pengambilan keputusan penilaian kinerja pegawai kontrak
3. Hasil keluaran dari sistem ini adalah :
 - a. Informasi pegawai tetap dan kontrak
 - b. Informasi penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak
 - c. Informasi keputusan penilaian kinerja pegawai tetap
 - d. Informasi keputusan penilaian kinerja pegawai tetap
4. Metode penilaian kinerja yang digunakan adalah metode *Weighted Product* (WP) untuk menentukan bobot setiap kriteria dan perankingan alternatif.
5. Sistem yang dibangun adalah sistem berbasis *website*.
6. Model analisis yang digunakan adalah analisis terstruktur yang meliputi:
 - a. *Business Process Modelling Notation* (BPMN) digunakan untuk menggambarkan prosedur yang terlibat.
 - b. *Entity Relationship Diagram* (ERD) digunakan untuk menggambarkan struktur objek data.
 - c. *Data Flow Diagram* (DFD) digunakan untuk menggambarkan proses yang digunakan dalam sistem.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan. [2] Dalam penelitian ini, metodologi penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis deskriptif merupakan metode yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi dalam situasi atau kejadian sekarang secara sistematis, faktual dan akurat. [3] Metode penelitian ini memiliki dua tahapan, yaitu tahap pengumpulan data dan tahap pembangunan perangkat lunak. Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan adalah metode waterfall.

Adapun tahapan-tahapan dalam pelaksanaan penelitian agar langkah-langkah dalam pengerjaan penelitian ini dapat berjalan dengan lebih terarah maka tahapan-tahapan tersebut digambarkan pada Gambar 1.1 Alur Penelitian.



Gambar 1.1 Alur Penelitian

Adapun tahapan metodologi penelitian sebagai berikut :

1) Pengumpulan Data

Pada tahapan pertama ini adalah pengumpulan menggunakan metode wawancara, observasi dan studi pustaka yang digunakan untuk mengetahui kondisi yang sedang berlangsung pada PT. Bukit Baros Cempaka, berikut adalah penjelasan metode yang dilakukan :

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak terkait yaitu dengan Ibu Firameta Arum Mawarti selaku kepala Human Resource Development (HRD) di PT. Bukit Baros Cempaka.

2. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung ke PT. Bukit Baros Cempaka untuk meninjau data yang akan di ambil sesuai dengan kebutuhan.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data dilakukan melalui informasi data yang diperoleh dari sumber penelitian yang berhubungan dengan masalah terkait.

2) Identifikasi Masalah

Pada tahapan ini dilakukan tahap identifikasi masalah berdasarkan fakta dan data yang ada di PT. Bukit Baros Cempaka

3) Maksud dan Tujuan.

Tahapan ini menjelaskan maksud dan tujuan penelitian yaitu pembangunan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai pada PT. Bukit Baros Cempaka.

4) Analisis Sistem

Analisis sistem menjelaskan bagaimana sistem penilaian kinerja pegawai yang berjalan di PT. Bukit Baros Cempaka. Bagian ini terdiri dari :

a. Analisis Masalah

Menguraikan permasalahan yang ada di PT. Bukit Baros Cempaka. berdasarkan hasil wawancara dan observasi

b. Analisis Sistem yang Sedang Berjalan

Melakukan analisis terhadap prosedur-prosedur apa saja yang sedang

berjalan di PT. Bukit Baros Cempaka.

c. Analisis Model Sistem Informasi Manajemen

Analisis model sistem informasi manajemen merupakan analisis penyelesaian masalah yaitu membuat sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai pada PT. Bukit Baros Cempaka.

5) Analisis Kebutuhan

Pada tahap analisis terdiri dari analisis kebutuhan non fungsional dan analisis kebutuhan fungsional, berikut adalah penjelasan analisis kebutuhan:

a. Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Analisis kebutuhan non fungsional pada sistem informasi manajemen ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras
2. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak
3. Analisis Pengguna

b. Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional dapat didefinisikan sebagai gambaran, perencanaan dan pembuatan sketsa untuk dijadikan satu yang utuh dan berfungsi. Analisis kebutuhan fungsional pada penelitian ini meliputi:

1. Diagram Konteks
2. Data Flow Diagram
3. Spesifikasi Proses
4. Kamus Data

6) Perancangan Sistem

Pada tahapan ini peneliti melakukan perancangan sistem informasi yang akan dibangun. Perancangan sistem yang akan dibangun antara lain:

1. Perancangan Struktur Tabel
Membuat struktur tabel basis data yang akan dibangun.
2. Perancangan Struktur Menu
Membuat rancangan struktur menu yang ada pada sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai yang akan dibangun.
3. Perancangan Antarmuka

Membuat tampilan antarmuka sistem beserta keterangan dan intruksi yang ada pada tampilan antarmuka.

4. Perancangan Pesan

Membuat pesan apa saja yang akan muncul pada sistem.

5. Perancangan Jaringan Semantik

Membuat jaringan semantik untuk menghubungkan antarmuka yang sudah dirancang.

6. Perancangan Prosedural

Perancangan prosedural merupakan perancangan fungsi-fungsi yang akan terdapat pada sistem.

7) Implementasi Sistem

Tahap ini merupakan tahap dimana sistem yang telah dirancang akan diimplementasikan

8) Pengujian Sistem

Tahap pengujian merupakan tahap pengujian pada sistem informasi yang telah dibangun. Pengujian akan dilakukan untuk melakukan pengecekan kesesuaian sistem yang telah dibangun dengan kebutuhan user.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai acuan untuk memudahkan penulisan dalam penyusunan skripsi ke arah yang dimaksud, maka digunakan sistematika penulisan yang nantinya akan mempermudah penulisan skripsi, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang permasalahan, mencoba mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, menentukan tujuan dan kegunaan penelitian, yang kemudian diikuti dengan pembatasan masalah, asumsi, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas berbagai konsep dasar dan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan dan hal-hal yang berguna dalam proses analisis permasalahan serta tinjauan terhadap penelitian-penelitian serupa yang telah pernah dilakukan sebelumnya termasuk sintesisnya.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini berisi analisis kebutuhan untuk membangun sistem, analisis sistem yang sedang berjalan, metode pembangunan perangkat lunak, selain itu ada juga perancangan sistem yang akan dibangun sesuai dengan hasil analisis yang telah dibuat.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini berisi pembahasan mengenai implementasi dalam bahasa pemrograman yaitu implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi hal-hal yang bisa disimpulkan dari hasil keseluruhan penelitian yang dilaksanakan di PT. Bukit Baros Cempaka dan sistem yang dibangun, serta saran untuk pengembangan sistem selanjutnya.