

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Bringin Gigantara (BG) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Cash Management Service. BG merupakan anak perusahaan dari PT. Bank Rakyat Indonesia. Layanan yang disediakan oleh BG adalah *Cash Replenishment Outsource* (CRO) dan *Cash in Transit* (CIT). BG memiliki banyak cabang diseluruh kota di Indonesia, salah satunya adalah Cabang Cempaka Putih. Jumlah pegawai yang dimiliki oleh Cabang Cempaka Putih sebanyak 163 pegawai, dimana 14 pegawai merupakan pegawai manajerial, 15 admin dan 134 pegawai operasional. Bagian Rutang merupakan bagian yang memiliki tanggung jawab untuk mengkoordinir kinerja seluruh pegawai dengan cara memproses dan mengolah faktor penilaian kinerja pegawai.

Dari wawancara yang dilakukan dengan Wakil Pemimpin Cabang[B-1], pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan 1x dalam 1 tahun. Nama pegawai yang terdaftar dalam penilaian kinerja adalah pegawai dengan masa kerja minimal 3 bulan. Penilaian yang dilakukan yaitu menilai semua unit kerja yang ada di BG cabang Cempaka Putih, yaitu Bagian CRO, Bagian CIT dan Bagian Rutang. Akan tetapi, tidak semua jabatan dinilai oleh kantor cabang. Penilaian kinerja untuk jabatan Pemimpin Cabang, Wakil Pemimpin Cabang dan Internal Control dilakukan oleh Kantor Pusat dengan melihat performa cabang tempat bekerja.

Evaluasi penilaian kinerja menjadi acuan untuk pengajuan menjadi pegawai tetap, kenaikan grade pegawai dan promosi jabatan serta menjadi bahan pertimbangan dalam pemberian bonus tahunan pegawai. Dalam pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, dibutuhkan berkas penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir dan harus memiliki nilai akhir dengan predikat “Sangat Baik”. Untuk kenaikan grade pegawai dan promosi jabatan, pegawai yang bersangkutan harus mengikuti test kompetensi manajerial secara tertulis yang

diselenggarakan oleh Kantor Pusat. Syarat yang harus dipenuhi oleh pegawai yang ingin mengikuti test kompetensi keahlian dan manajerial, yaitu nilai akhir dari penilaian kinerja “Sangat Baik” selama 3 tahun berturut-turut (tergantung tingkatan). Dalam pemberian bonus tahunan, hasil dari penilaian kinerja mempengaruhi presentase penerimaan bonus tahunan.

Pada pelaksanaan penilaian kinerja, tugas dan tanggung jawab hanya diberikan kepada pekerja tanpa adanya target atau indikator keberhasilan pekerjaan seperti ketepatan waktu, kecepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan juga keakuratan data laporan. Penilaian yang selama ini dilakukan hanya didasari oleh hasil pengamatan sehari-hari atasan terhadap perilaku bawahannya. Dengan penilaian tersebut, target atau indikator keberhasilan pekerjaan menjadi tidak terpenuhi. Masalah lainnya adalah penilaian yang menggunakan skala numerik 1-4 yang mewakili tingkat realisasi, tidak cukup efektif untuk menilai hasil kerja pegawai. Penilaian yang seperti ini juga dapat menyebabkan pegawai tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Meskipun atasan sudah memberikan teguran lisan, akan tetapi pegawai tersebut tidak menunjukkan perbaikan atau peningkatan kinerja. Perusahaan juga tidak dapat mengetahui pegawai mana saja yang harus diberikan pelatihan tambahan agar kemampuannya meningkat. Hal ini yang mengakibatkan performa kantor cabang yang tidak stabil, pendapatan yang berkurang akibat pembayaran denda dan perusahaan juga sering terkena denda administratif dari client karena adanya kesalahan-kesalahan seperti keterlambatan dan kurang tepatnya hasil kerja seperti tidak lengkapnya dokumen laporan.

Pada penelitian ini, penilaian dilakukan dengan metode Management by Objective (MBO). Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya[1], [2], MBO digunakan untuk menghitung 2 komponen penilaian yaitu *Hardskill* dan *Softskill*. Persamaan dengan penelitian ini juga terdapat 2 komponen penilaian[A-4], yaitu Sasaran Kinerja Objektif[A-1] dan Sasaran Kompetensi[A-2]. Perbedaannya adalah pada penelitian[1] tersebut tidak dilakukan pembobotan terhadap masing-masing kriteria, sedangkan pada penelitian ini, akan dilakukan

pembobotan terhadap masing-masing kriteria. Untuk kebutuhan pembobotan, kriteria penilaian kinerja akan dibedakan berdasarkan tingkat kepentingan pekerjaannya[3]. Kemudian, akan dilakukan pembobotan dengan metode *Weight Product* (WP)[4] sehingga didapatkan bobot untuk masing-masing kriteria.

Dalam penelitian ini, penilaian akan dilakukan dengan menghitung langsung. Hasil penilaian kinerja diharapkan bisa memberikan motivasi tambahan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuannya, meningkatkan produktivitas pegawai dan memfasilitasi perencanaan karir karyawan. Dari permasalahan tersebut, maka akan dibuatkan "Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai" pada PT. Bringin Gigantara cabang Cempaka Putih.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, dapat diidentifikasi masalah yang menjadi acuan dalam pembuatan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai Di PT. Bringin Gigantara Cabang Jakarta-Cempaka Putih, antara lain:

1. Penilaian yang saat ini dilakukan tidak menilai secara langsung antara pekerjaan dan realisasi tetapi menggunakan skala numerik sebagai representasi realisasi.
2. Perusahaan kesulitan untuk menentukan pegawai yang harus mengikuti pelatihan tambahan.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka maksud dari penulisan skripsi ini adalah membuat Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Bringin Gigantara cabang Cempaka Putih.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai yang akan dibangun adalah:

1. Membuat sistem penilaian kinerja yang menilai pegawai secara langsung berdasarkan tingkat realisasi dari penyelesaian pekerjaan.
2. Membantu perusahaan untuk menentukan pegawai yang harus mengikuti pelatihan tambahan.

1.4 Batasan Masalah

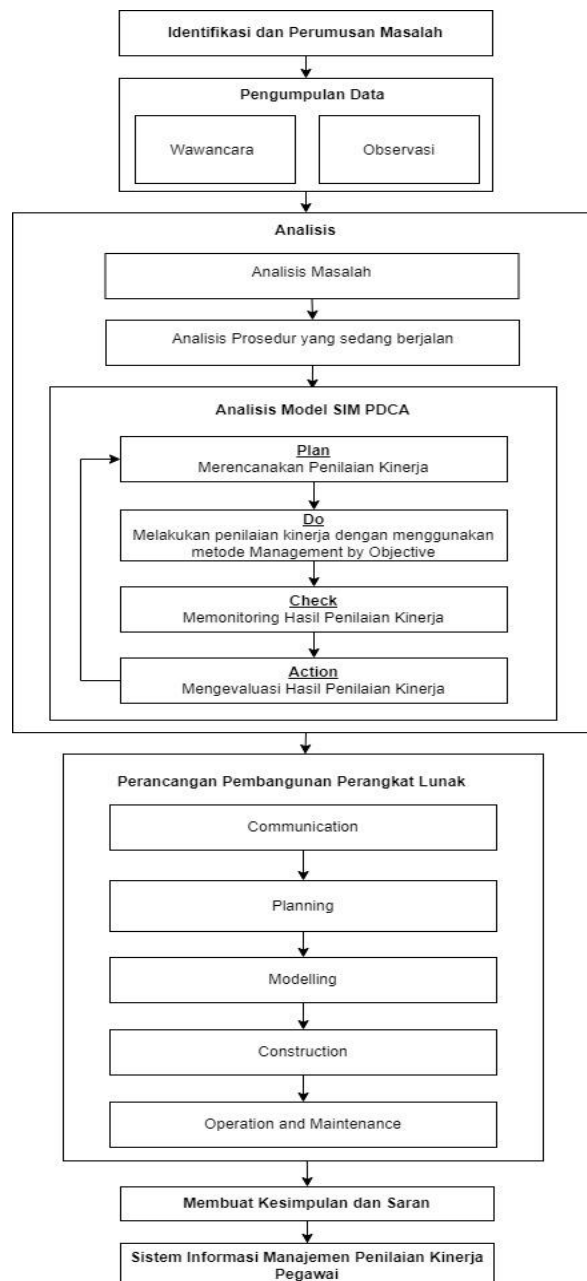
Sistem informasi yang akan dibuat mempunyai beberapa batasan masalah sebagai berikut :

1. Input
Data yang digunakan untuk penelitian adalah data penilaian kinerja pegawai tahun 2019-2020.
2. Model SIM
Model SIM yang digunakan adalah model PDCA (*Plan, Do, Check, Act*).
3. Metode
Metode yang digunakan untuk penilaian kinerja dalam penelitian ini adalah metode *Management by Objective*.
4. Proses
Proses penilaian kinerja yang dilakukan meliputi: proses perencanaan penilaian, proses pelaksanaan, proses monitoring dan proses evaluasi.
5. Output
Hasil akhir dari penilaian berupa predikat yang meliputi tidak baik, cukup baik, baik, sangat baik dan istimewa.

1.5 Metodologi Penelitian

Dalam tugas akhir ini digunakan metode penelitian deskriptif yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi secara sistematis. Langkah-langkah penelitian yang dilakukan untuk membangun sistem informasi manajemen

penilaian kinerja di PT. Bringin Gigantara cabang Cempaka Putih dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Metodologi Penelitian

Adapun penjelasan langkah-langkah dari metodologi penelitian sesuai dengan Gambar 1.1 adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Melakukan identifikasi masalah yang terdapat pada PT. Bringin Gigantara cabang Cempaka Putih agar dapat memahami inti masalah yang sedang terjadi.

2. Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data di perusahaan digunakan beberapa cara sebagai berikut:

a) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak yang dapat membantu proses penelitian yaitu Asisten Supervisor Rutang dan Wakil Pemimpin Cabang. Wawancara tersebut dilakukan melalui media chatting seperti Whatsapp dan Telegram.

b) Observasi

Observasi dilakukan berdasarkan pengamatan yang dilakukan di PT. Bringin Gigantara cabang cempaka putih.

3. Analisis

a) Analisis Masalah

Analisis masalah merupakan uraian permasalahan yang ada pada proses penilaian kinerja pegawai.

b) Analisis Prosedur yang sedang berjalan

Analisis prosedur yang sedang berjalan merupakan identifikasi terhadap prosedur-prosedur penilaian kinerja. Hasil analisisnya merupakan penjelasan tahapan prosedur yang sedang berjalan dan diperjelas dengan menggunakan flowmap.

c) Analisis Model SIM PDCA

PDCA (Plan, Do, Check, Act) merupakan metode yang digunakan dalam membangun sistem informasi manajemen. Berikut penjelasan mengenai metode PDCA:

- 1) Plan : tahap untuk menetapkan target atau sasaran dari permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk memecahkan masalah tersebut.

- 2) Do : tahap penerapan atau pelaksanaan semua yang sudah direncanakan pada tahap plan.
- 3) Check : tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan yang ada pada tahap do.
- 4) Act: tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil dari tahap check.

4. Perancangan Pembangunan Perangkat Lunak

Metode pengembangan system yang digunakan adalah metode *waterfall*.

Tahapan dalam metode *waterfall* ialah:

a) Communication

Pada tahap communication dilakukan wawancara terhadap pihak yang akan terlibat dalam sistem yang akan dibangun.

b) Planning

Pada tahap planning ini dilakukan analisa apa saja kebutuhan dari sistem, mulai dari kebutuhan fungsional maupun kebutuhan non fungsional dari sistem yang akan dibangun.

c) Modelling

Pada tahap modelling ini dilakukan perancangan design program dan perancangan Entity Relationship Diagram untuk merancang model dasar secara lebih terstruktur dan mengetahui gambaran umum serta detail dari sistem yang dirancang.

d) Contruction

Pada tahap contruction ini dilakukan penerapan design database serta design antarmuka ke dalam Bahasa pemrograman.

e) Deployment

Pada tahap deployment ini dilakukan simulasi penggunaan perangkat lunak yang sudah dibangun berdasarkan tahapan-tahapan sebelumnya.

5. Membuat Kesimpulan dan Saran

Penarikan kesimpulan dan saran merupakan tahapan untuk menyimpulkan hasil dari penelitian dan pembangunan yang telah dibuat

dan memberikan saran untuk pembuatan sistem selanjutnya supaya lebih baik dari sistem yang dibangun sekarang.

6. Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai

Pembuatan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai dari mulai wawancara, observasi hingga dilakukan simulasi penggunaan perangkat lunak yang sudah dibangun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penulisan tugas akhir yang akan dilakukan penulis. Sistem penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, mencoba merumuskan inti permasalahan yang dihadapi, menentukan maksud dan tujuan penelitian, yang kemudian diikuti dengan pembatasan masalah, Sistem Pelaksanaan Skripsi, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka, yang didalamnya terdapat profil tempat kerja praktek yang berisikan sejarah singkat mengenai instansi tempat dilaksanakannya tugas akhir, struktur organisasi, dengan landasan teori yang digunakan untuk membangun SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI PT. BRINGIN GIGANTARA CABANG CEMPAKA PUTIH.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini membahas sistem informasi yang dihasilkan dan sistem pendukung yang digunakan dalam membangun SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI PT. BRINGIN GIGANTARA
CABANG CEMPAKA PUTIH.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Menjelaskan hasil implementasi dan pengujian dari hasil analisis sistem dan perancangan yang telah dibuat pada bab 3, sehingga dapat diketahui apakah sistem yang dibangun sudah memenuhi kebutuhan perusahaan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memberikan kesimpulan serta saran atas seluruh pelaksanaan tugas akhir di PT. Bringin Gigantara Cabang Cempaka Putih.