

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Cipta Adhi Potensia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelatihan pengembangan diri seperti *Parenting Coaching*, *Leadership Coaching*, *Sales Coaching* dan lain sebagainya. Perusahaan yang berlokasi di Jakarta tepatnya di Jl. Niaga Hijau X No.5, Pondok Pinang, Kec. Kebayoran Lama. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 dan memiliki 70 pegawai diberbagai bidang meliputi Sales, Marketing, Project Management, Finance dan lain sebagainya. Dimana pegawai tersebut terbagi menjadi 2 kategori yaitu, pegawai tetap dan pegawai kontrak. Sumber daya manusia (SDM) yang baik adalah salah satu hal yang sangat penting untuk sebuah perusahaan. Oleh karena itu, SDM memiliki peranan yang cukup besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan. Setiap pegawai memiliki tugas serta tanggung jawab masing-masing serta target yang harus dicapai dalam rentang waktu tertentu. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan kinerja pegawai yang kurang memenuhi ekspektasi. Misalnya, masih terdapat program kerja yang tidak terselesaikan tepat waktu dan hasil pekerjaan yang kurang sesuai ekspektasi. Hal tersebut terjadi dikarenakan tidak adanya metode perekrutan maupun penilaian kinerja pegawai yang sistematis untuk menilai kinerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Jatu Madasari selaku HRD mengatakan bahwa PT. Cipta Adhi Potensia memiliki kendala dalam proses perekrutan dan penilaian untuk terhadap pegawai dalam perusahaan tersebut. Proses rekrutmen dilakukan ketika adanya permintaan dari Kepala Divisi yang membutuhkan tambahan pegawai. Kemudian kepala HRD akan menganalisis kebutuhan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang dicari dan membuka lowongan jika disetujui. Proses penerimaan pegawai baru saat ini dilakukan melalui 3 tahap yaitu pengisian data, uji kompetensi, dan wawancara. Dalam proses penerimaan pegawai tersebut tentunya dibutuhkan bobot penilaian.

Pembobotan penilaian pada setiap kriteria adalah sesuatu hal yang penting untuk dapat melihat calon pegawai yang sesuai untuk kebutuhan perusahaan. Namun perusahaan ini belum memiliki bobot penilaian pada setiap tahapan penilaian dan hanya bergantung dari hasil wawancara saja. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa PT. Cipta Adhi Potensia masih memiliki kendala dalam proses penerimaan dan penilaian terhadap calon pegawai baru. Masalah tersebut menyebabkan adanya calon pegawai yang lolos seleksi namun tidak sesuai dengan yang dibutuhkan divisi tersebut (Lampiran C-1). Hal tersebut menyebabkan kinerja menjadi kurang produktif dan berdampak terhadap perusahaan sehingga pihak perusahaan harus kembali melakukan proses perekrutan pegawai baru yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Masalah lain yang terdapat dalam hal kepegawaian adalah dalam proses penilaian kinerja pegawai. Proses tersebut dilakukan oleh Kepala Divisi (KADIV). Namun proses penilaian yang ada saat ini memiliki masalah antara lain proses penilaian yang cukup memakan waktu dikarenakan perusahaan masih kesulitan dalam menilai kinerja secara objektif untuk validasi kinerja pegawai secara akurat. Hal ini berpengaruh terhadap keputusan penentuan pengembangan karir pegawai yang meliputi pengangkatan menjadi pegawai tetap, dan kenaikan gaji bagi pegawai tetap yang masih hanya dinilai melalui pengamatan oleh atasan. Salah satu akibat dari permasalahan diatas adalah pegawai baru dengan kinerja yang kurang baik tetapi diangkat menjadi pegawai tetap yang diakibatkan oleh penilaian kinerja yang masih subjektif, hal ini mengakibatkan kinerja pegawai tersebut berada dibawah standar yang dimiliki perusahaan dan tidak diperpanjangnya kontrak karna ketidak mampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Lampiran C-1).

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka PT. Cipta Adhi Potensia memerlukan suatu sistem informasi kepegawaian yang meliputi rekrutmen, penilaian kinerja pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan jenjang karir pegawai yang diharapkan dapat membantu kinerja bagian HRD dan KADIV PT. Cipta Adhi Potensia.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka indentifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah :

1. Sulitnya HRD menentukan keputusan dalam menerima calon pegawai baru yang tepat.
2. Sulitnya KADIV dalam melakukan penilaian kinerja pegawai kontrak untuk menjadi dasar pengambilan keputusan perpanjangan kontrak.
3. Sulitnya KADIV dalam melakukan penilaian kinerja pegawai tetep untuk menjadi dasar pengambilan keputusan kenaikan gaji.

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah membangun sebuah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT. Cipta Adhi Potensia.

1.3.2 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan system ini adalah untuk membantu pihak HRD dan Atasan untuk:

1. Memudahkan HRD dalam membuat keputusan penerimaan calon pegawai baru yang sesuai dengan kebutuhan divisi.
2. Memudahkan KADIV dalam melakukan penilaian serta memberikan rekomendasi untuk perpanjangan kontrak kepada pihak HRD.
3. Memudahkan KADIV melakukan penilaian kinerja seebagai dasar pengambilan keputusan prihal kenaikan gaji.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup penelitian yang dilaksanakan agar tidak menyimpang sehingga lebih mudah dipahami. Adapun batasan masalah dalam pembuatan Sistem Informasi ini adalah sebagai berikut:

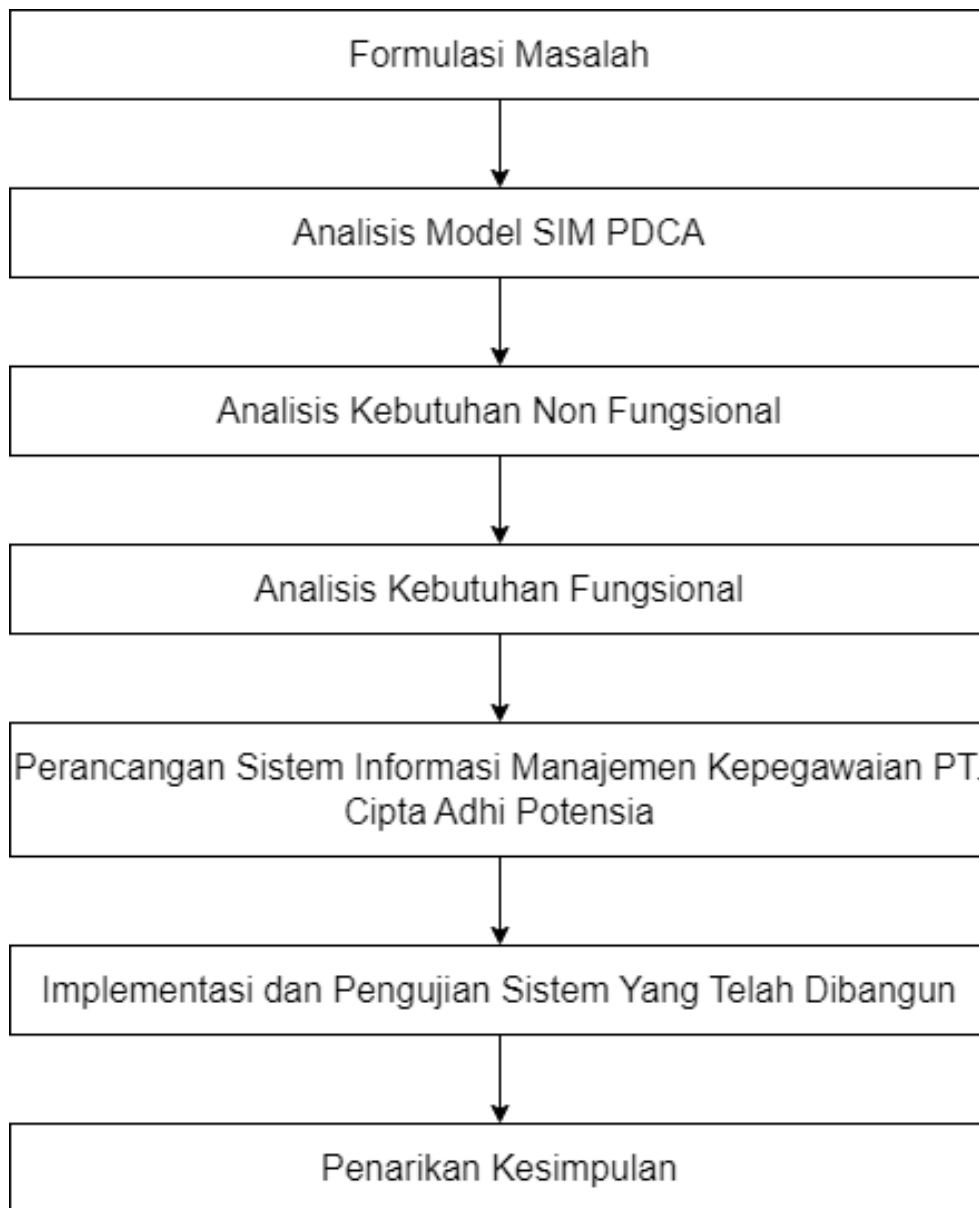
1. Permasalahan yang diangkat meliputi rekrutmen, penilaian kinerja pegawai kontrak dan pegawai tetap namun menitik beratkan kepada rekrutmen pegawai.
2. Data masukan yang diolah adalah data pegawai berjabatan staff, data pelamar, dan data penilaian terhadap seluruh pegawai di PT. Cipta Adhi Potensia.
3. Proses yang dimiliki sistem, meliputi proses pengolahan data pegawai, proses pengolahan data kriteria penilaian, proses pemberian keputusan penerimaan pegawai baru, dan proses penilaian kinerja pegawai.
4. Keluaran dari sistem berupa informasi bobot penilaian dari calon pegawai baru rekomendasi calon pegawai baru yang diterima, penilaian terhadap pegawai dan keputusan dari penialian kinerja tersebut.
5. Model Sistem Informasi Manajemen yang akan digunakan yaitu *Plan Do Check Act (PDCA)*
6. Metode yang digunakan dalam penghitungan serta perankingan terhadap penilain calon pegawai baru adalah metode *Weighted Product* sedaangkan untuk penilaian kinerja sekaligus pengambilan keputusan menggunakan metode *Simple Additive Weight (SAW)*.
7. Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur meliputi *Flowmap* untuk menggambarkan aliran prosedur yang terlibat, *Entity Relationship Diagram (ERD)* untuk menggambarkan hubungan-hubungan struktur objek data yang digabungkan dengan suatu relasi, dan *Data Flow Diagram (DFD)*

untuk menggambarkan model yang digunakan pada suatu sistem yang dihubungkan satu sama lain dengan alur data).

8. Sistem yang dibangun berbasis web.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang akan digunakan yaitu metodologi penelitian deskriptif yang menggambarkan fakta dan informasi secara sistematis, faktual, serta akurat. Adapun alur penelitian ini untuk mengumpulkan data dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1. 1 Alur Penelitian

Berdasarkan alur penelitian pada gambar 1.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.5.1 Formulasi Masalah

Tahapan ini adalah untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang terdapat pada perusahaan tempat penelitian, pengumpulan data melalui wawancara, studi literatur serta analisis sistem yang sedang berjalan.

1.5.2 Analisis SIM Model PDCA

PDCA merupakan sebuah metode manajemen empat langkah iteratif yang digunakan pada proses bisnis sebuah sistem informasi.

- a. Plan adalah tahap perencanaan yang dimulai dengan identifikasi masalah untuk menghasilkan hipotesis masalah dan tujuan yang harus dicapai agar hasil yang diinginkan dapat terwujud.
- b. Do adalah menerapkan rencana-rencana yang telah dipikirkan pada tahap perencanaan dan diimplementasikan secara bertahap, serta melakukan perbaikan agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai.
- c. Check adalah memeriksa hasil dari perbaikan dengan target yang sudah ditentukan. Bila target sudah tercapai maka tahap proses bisa dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu tahap Action. Bila proses tidak memenuhi target yang diinginkan maka proses digulirkan kembali pada tahap perencanaan untuk merencanakan kembali kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai target yang ditentukan.
- d. Act adalah melakukan penyesuaian terhadap suatu proses bila diperlukan yang didasari dari hasil analisis yang sudah dilakukan pada tahap-tahap sebelumnya. Penyesuaian ini dilakukan dalam rangka mencegah timbulnya kembali masalah yang diselesaikan. Dan mengemukakan permasalahan apalagi yang akan dilakukan setelah perbaikan masalah pada masalah sebelumnya terselesaikan.

1.5.3 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Tahapan ini digunakan untuk menganalisis batasan-batasan yang diberlakukan pada sebuah sistem.

1.5.4 Analisis Kebutuhan Fungsional

Tahapan ini digunakan untuk menganalisis layanan apa saja yang ada di sebuah sistem untuk pengguna.

1.5.5 Perancangan Sistem

Tahapan ini digunakan untuk menganalisis pada kebutuhan secara fungsional yang mencakup beberapa proses yang akan disediakan oleh sistem kedalam satu kesatuan.

1.5.6 Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di PT.

Cipta Adhi Potensia

Tahapan ini merupakan pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian berdasarkan hasil analisis dan perancangan sistem dan diimplementasikan sesuai dengan perancangan yang telah dilakukan pada tahapan sebelumnya. Implementasi menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL.

1.5.7 Pengujian

Tahap ini digunakan untuk uji coba sistem kepada dengan pengujian *black box*.

1.5.8 Kesimpulan

Tahapan ini berisi apakah penelitian yang dilakukan telah mengatasi masalah yang ada pada identifikasi masalah dan juga sudah mencapai tujuan dari penelitian sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan.

1.5.9 Sistematika Penulisan

Sistematika yang dipakai dalam penyusunan laporan penelitian ini sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian yang akan dilakukan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai profil PT. Cipta Adhi Potensia, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugasnya, landasan teori yang digunakan, serta pengenalan citra.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini membahas tentang data-data yang digunakan dalam penelitian yang meliputi analisis masalah, deskripsi sistem yang akan dibangun, permodelannya, hingga perancangan sistem.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini membahas implementasi dalam bahasa pemrograman, yaitu implementasi kebutuhan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahapan pengujian sistem.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutupan dari hasil penyusunan laporan penelitian yang berisi kesimpulan dari pembuatan laporan dan saran pengembangan untuk sistem informasi manajemen kepegawaian di PT. Cipta Adhi Potensia.