

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

PT Agronesia (Perseroda) adalah sebuah perusahaan manufaktur Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang beroperasi di berbagai kota di Jawa Barat, seperti Bandung, Sukabumi, dan Cirebon. Perusahaan ini terdiri dari tiga bidang industri: teknik karet (Inkaba), industri es (Saripetojo), dan industri makanan dan minuman (BMC). Pada tahun 2022, PT Agronesia memiliki dua jenis pegawai, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak, dengan total 105 pegawai tetap dan 108 pegawai kontrak. Jumlah pegawai tersebut terbagi di berbagai lokasi, dengan kantor pusat memiliki 26 pegawai tetap dan 9 pegawai kontrak, Inkaba memiliki 9 pegawai tetap dan 36 pegawai kontrak, BMC memiliki 11 pegawai tetap dan 3 pegawai kontrak, Saripetojo Bandung memiliki 36 pegawai tetap dan 20 pegawai kontrak, Saripetojo Sukabumi memiliki 13 pegawai tetap dan 23 pegawai kontrak, dan Saripetojo Cirebon memiliki 10 pegawai tetap dan 18 pegawai kontrak.

Penilaian kinerja pegawai di PT Agronesia dilakukan setahun sekali pada bulan November atau Desember. Hasil penilaian ini digunakan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan mengenai perpanjangan kontrak pegawai kontrak dan pengisian posisi jabatan kosong bagi pegawai tetap maupun pegawai kontrak di bagian yang relevan. Proses penilaian melibatkan pengisian formulir penilaian kinerja oleh Manajer Departemen atau Unit yang kemudian direkap dan dijadikan rangking oleh departemen SDM. Hasil penilaian ini dievaluasi oleh Direktur melalui *Vice President Corporate Secretary*. Manajer Departemen SDM dapat merekomendasikan pegawai yang layak kepada Direktur, setelah mendapat persetujuan, *Vice President Corporate Secretary* memberikan sosialisasi kepada pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja didasarkan pada kriteria-kriteria yang ditetapkan perusahaan, dengan penekanan pada sikap dan standar kerja. Namun, dalam proses penilaian terdapat kendala, yaitu kesulitan Manajer Departemen SDM dalam merekomendasikan pegawai sesuai dengan kriteria perusahaan. Sebagai hasilnya, rekomendasi perpanjangan kontrak saat ini

didasarkan pada nilai akhir pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari data penilaian kinerja pegawai kontrak divisi Saripetojo Cirebon tahun 2022 untuk evaluasi penilaian kinerja pegawai kontrak yang mendapatkan rekomendasi perpanjangan kontrak atas nama Fahrul Hotim memperoleh nilai sebesar 18 untuk kriteria sikap dan 23 untuk kriteria standar kerja. Sedangkan untuk pegawai yang bernama Hadi Suwita yang memperoleh nilai sebesar 18 untuk kriteria sikap dan 24 untuk kriteria standar kerja tidak mendapatkan rekomendasi perpanjangan kontrak (LAMPIRAN A). Hal ini mengakibatkan pegawai yang seharusnya berhak direkomendasikan untuk perpanjangan kontrak tidak diperpanjang masa kontraknya, akibatnya saat ini Manajer Departemen SDM harus meninjau kembali penilaian pegawai yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam proses pengisian jabatan kosong atau pemutasian, Manajer Departemen SDM memilih kandidat pegawai yang akan mengisi jabatan kosong atau dimutasi. Pemilihan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dari jabatan yang akan diisi. Kandidat pegawai dapat dipilih dari pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Namun, dalam proses tersebut terdapat kendala. Terkadang, terdapat lebih banyak kandidat terpilih dibandingkan jumlah yang dibutuhkan. Hal ini mengakibatkan Manajer Departemen SDM kesulitan dalam menentukan kandidat yang layak untuk mengisi jabatan kosong atau dimutasi.

Untuk mengatasi permasalahan yang disebutkan, diperlukan sistem informasi manajemen berbasis web dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai pendukung keputusan perekomendasi pegawai. Sistem ini membantu dalam perencanaan penilaian, perpanjangan kontrak, pengisian posisi jabatan kosong, dan pemutasian pegawai. Metode AHP dipilih berdasarkan observasi dan analisis data penilaian pegawai di PT Agronesia karena kemampuannya dalam mengidentifikasi dan mengorganisir hierarki kriteria dan sub-kriteria yang relevan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, AHP juga dapat menguraikan masalah multi-kriteria yang kompleks menjadi suatu hierarki, dengan hierarki suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hierarki sehingga permasalahan akan tampak lebih

terstruktur dan sistematis[1]. Diharapkan sistem informasi ini membantu PT Agronesia dalam membuat keputusan yang lebih baik dan objektif, serta memecahkan masalah dalam penilaian kinerja pegawai.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di PT Agronesia sebagai berikut:

1. Manajer Departemen SDM kesulitan untuk merekomendasikan perpanjangan kontrak pegawai kontrak sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditekankan perusahaan.
2. Manajer Departemen SDM mengalami kesulitan dalam proses rekomendasi pegawai untuk mengisi jabatan kosong.
3. Manajer Departemen SDM mengalami kesulitan dalam proses rekomendasi pegawai untuk dimutasi.

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah membangun Sistem Informasi Manajemen penilaian kinerja pegawai pada PT Agronesia. Adapun tujuan dari pembangunan sistem ini, sebagai berikut:

1. Membantu Manajer Departemen SDM dalam merekomendasikan perpanjangan kontrak pegawai kontrak sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditekankan perusahaan.
2. Membantu Manajer Departemen SDM dalam merekomendasikan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan kosong.
3. Membantu Manajer Departemen SDM dalam merekomendasikan pegawai yang tepat untuk dimutasi.

## **1.4 Batasan Masalah**

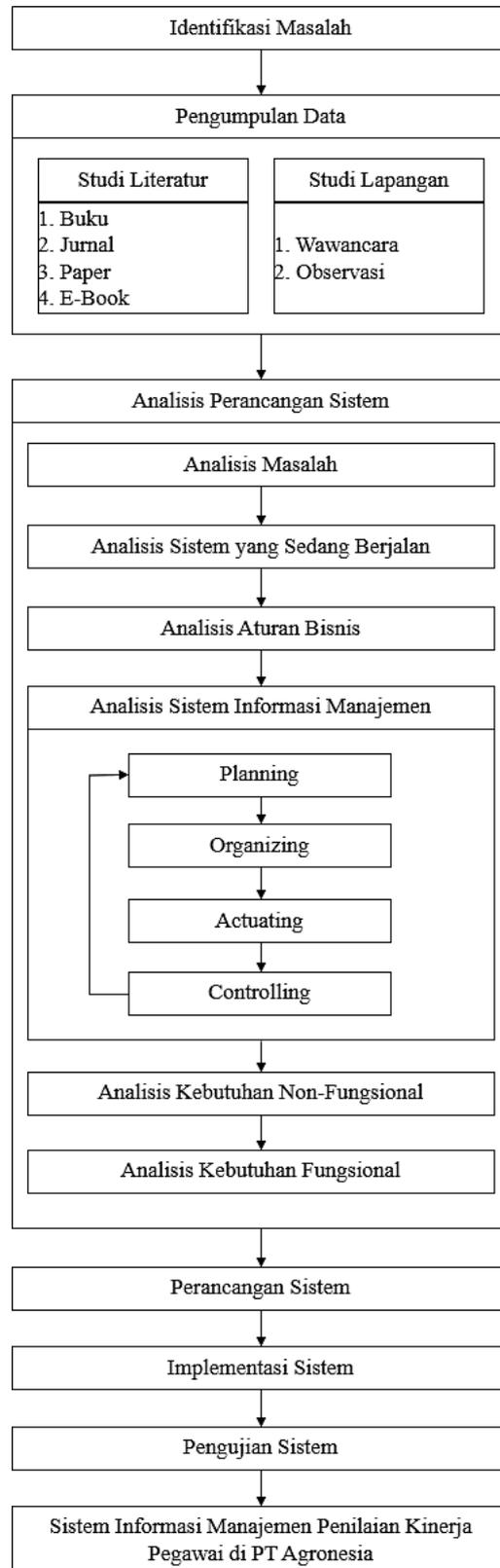
Batasan masalah bertujuan untuk memperkecil cakupan penelitian agar penelitian menjadi lebih terfokus pada permasalahan yang ada, maka batasan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang dipakai yaitu data pegawai PT Agronesia tahun 2022.
2. Data masukan yang akan diolah oleh Sistem Informasi Penilaian Pegawai adalah sebagai berikut :
  - a. Data pegawai.
  - b. Data kriteria dan sub-kriteria.
  - c. Data jabatan.
  - d. Data unit
  - e. Data bobot penilaian.
  - f. Data periode penilaian.
3. Proses pengolahan data SDM pada Sistem Informasi Penilaian Pegawai yaitu :
  - a. Proses penilaian kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak.
  - b. Proses penentuan data kriteria dan sub-kriteria.
  - c. Proses penentuan bobot penilaian.
  - d. Proses penentuan pegawai kontrak yang diperpanjang masa kontraknya.
  - e. Proses penentuan pegawai untuk mengisi jabatan kosong dan dimutasi.
4. Data keluaran yang dihasilkan dari sistem ini yaitu :
  - a. Laporan data pegawai tetap dan pegawai kontrak.
  - b. Laporan data penilaian pegawai tetap dan pegawai kontrak.
  - c. Informasi rekomendasi pegawai kontrak yang diperpanjang masa kontraknya.
  - d. Informasi pegawai yang mengisi jabatan kosong dan dimutasi.
5. Formulir penilaian yang digunakan pegawai tetap dan pegawai kontrak adalah sama.
6. Penilaian minimal dilakukan sekali selama satu tahun untuk menghasilkan pegawai dengan hasil terbaik.
7. Direktur dan Departemen SDM dapat melihat hasil performa pegawai secara menyeluruh.
8. Direktur dan Manajer Departemen atau Unit tidak akan dinilai dengan sistem penilaian kinerja ini.
9. Metode yang digunakan untuk proses penilaian kinerja pegawai adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

10. Model Sistem Informasi Manajemen menggunakan metode siklus POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*).
11. Sistem Informasi Manajemen yang akan dibangun berbasis *website* yang harus terhubung internet.
12. Perancangan antar muka Sistem Informasi Manajemen yang akan dibangun menggunakan Balsamiq.
13. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP dan HTML.
14. *Database* yang digunakan adalah MySQL.
15. Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai hal-hal apa saja yang diperlukan untuk penelitian ini. Metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta apa adanya. Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas[2]. Alur dalam melakukan penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1.1** Alur Penelitian

Adapun keterangan dari alur penelitian pada Gambar 1 adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Tahap ini adalah awal dari penelitian, mengidentifikasi masalah-masalah yang ada pada penilaian kinerja pegawai di PT Agronesia.

2. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan beberapa tahapan secara langsung dengan mendatangi PT Agronesia dan melakukan pertemuan dengan pegawai departemen SDM pusat yang terkait dengan penelitian ini. Tahapan pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Studi Literatur

Studi literatur adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyintesis informasi dari berbagai sumber tulisan baik tercetak maupun elektronik yang terkait dengan topik penelitian. Studi literatur yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengumpulkan, memahami dan mempelajari sumber-sumber yang diperlukan berupa buku, jurnal, *paper*, *e-book* dan beberapa informasi yang relevan dengan penelitian ini yaitu mengenai sistem informasi manajemen kepegawaian.

- b. Studi Lapangan

Studi lapangan adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi melalui pengamatan langsung di lokasi yang menjadi objek penelitian yaitu di PT Agronesia. Studi lapangan bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan terpercaya tentang fenomena yang sedang diteliti, sehingga dapat digunakan untuk membuat kesimpulan yang valid dan berdasarkan fakta. Pengumpulan data meliputi tahap:

- i. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan terkait.

Wawancara dilakukan dengan pegawai yang ada di bagian Departemen SDM di PT Agronesia.

ii. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di PT Agronesia.

3. Analisis Masalah

Dalam tahap ini, peneliti menganalisis masalah yang ada di perusahaan berdasarkan hasil studi literatur dan studi lapangan.

4. Analisis Sistem yang Sedang Berjalan

Dalam tahap ini, peneliti melakukan proses analisis terhadap sistem penilaian pegawai yang sedang berjalan di PT Agronesia.

5. Analisis Aturan Bisnis

Dalam tahap ini, peneliti melakukan proses analisis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mendokumentasikan aturan bisnis yang berlaku di PT Agronesia.

6. Analisis Sistem Informasi Manajemen

Model POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*) dalam sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai adalah suatu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk mengelola penilaian kinerja pegawai secara sistematis dan efektif. Model ini terdiri dari 4 tahap utama yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengendalian). Berikut adalah penjelasan analisis sistem informasi manajemen dengan model POAC:

- a. *Planning* (perencanaan): Dalam tahap perencanaan, melibatkan penetapan tujuan penilaian kinerja pegawai, menentukan penilaian dari pihak yang akan melakukan penilaian serta pihak yang akan dinilai, mengidentifikasi kriteria dan sub-kriteria yang relevan untuk penilaian, serta menyusun hierarki kriteria dan sub-kriteria menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang direncanakan oleh Manajer Departemen SDM.

- b. *Organizing* (pengorganisasian): Tahap pengorganisasian melibatkan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penilaian kinerja pegawai, termasuk data terkait kriteria dan sub-kriteria yang telah ditetapkan. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) digunakan untuk membandingkan dan memperbandingkan kriteria dan sub-kriteria secara berpasangan berdasarkan bobot relatifnya untuk menghasilkan nilai bobot global.
- c. *Actuating* (pelaksanaan): Dalam tahap pelaksanaan nilai bobot global yang didapat dari perhitungan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) akan diimplementasikan atau dilaksanakan dalam proses penilaian kinerja pegawai oleh Manajer Departemen atau Unit.
- d. *Controlling* (pengendalian): Dalam tahap ini melibatkan pengawasan dan evaluasi hasil yang telah dicapai dalam penilaian kinerja pegawai, serta pengambilan keputusan oleh Direktur terkait rekomendasi pegawai.

Setelah tahap tindakan pengendalian selesai dilakukan, langkah-langkah perencanaan – pengorganisasian – pelaksanaan – pengendalian dapat diulang kembali secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa sistem informasi manajemen selalu efektif dan efisien dalam membantu manajemen dalam pengambilan keputusan.

## 7. Analisis Kebutuhan Non-fungsional

Analisis kebutuhan non-fungsional adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mendefinisikan kebutuhan non-fungsional dari suatu sistem. Adapun analisis yang diperlukan pada tahap ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan pengguna merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum pengguna untuk dapat menggunakan sistem.
- b. Analisis perangkat lunak merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem.

- c. Analisis perangkat keras merupakan analisis yang berisi spesifikasi minimum perangkat keras yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan sistem.

#### 8. Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menggambarkan aliran data, perencanaan, dan pembuatan sketsa yang akan digunakan. Adapun analisis yang digunakan pada tahap ini yaitu sebagai berikut:

- a. Analisis Basis Data
- b. Kamus Data ERD
- c. Diagram Konteks
- d. *Data Flow Diagram*
- e. Kamus Data

#### 9. Perancangan Sistem

Tahap perancangan sistem dilakukan untuk menggambarkan hasil dari analisis sistem. Adapun kegiatan-kegiatan dalam perancangan sistem yaitu sebagai berikut:

- a. Perancangan tabel relasi
- b. Perancangan struktur tabel
- c. Perancangan struktur menu
- d. Perancangan antar muka (*User Interface*)
- e. Perancangan pesan
- f. Jaringan semantik
- g. Perancangan prosedural

#### 10. Implementasi Sistem

Tahap implementasi sistem adalah tahap di mana sistem yang telah dirancang akan diimplementasikan. Adapun kegiatan-kegiatan dalam proses implementasi yaitu sebagai berikut:

- a. Implementasi perangkat lunak
- b. Implementasi perangkat keras
- c. Implementasi basis data

d. Implementasi antar muka

## 11. Pengujian Sistem

Pada tahap ini dilakukan implementasi dari analisis dan perancangan yang telah dibuat sebelumnya sehingga menjadi sebuah kode program. Setelah itu dilakukan pengujian terhadap sistem yang sudah dibangun sebelum dijalankan di PT Agronesia.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun agar dapat memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Sistematika penulisan laporan akhir penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah yang terdapat pada perusahaan PT Agronesia, rumusan masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metode penelitian, serta sistematika penulisan yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang urutan pemahaman dalam menyajikan laporan akhir penelitian ini.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang profil perusahaan PT Agronesia secara singkat yang berisikan visi dan misi perusahaan, logo, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan setiap pegawai serta menguraikan landasan-landasan teori yang berkaitan dengan topik pembangunan sistem informasi manajemen penilaian pegawai di PT Agronesia.

#### **BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN**

Bab ini membahas tentang analisis dan perancangan yang dibutuhkan peneliti yang terdiri dari analisis masalah, analisis aturan bisnis, analisis sistem, analisis penilaian kinerja pegawai, analisis non fungsional, serta analisis fungsional

yang meliputi diagram konteks, data *flow diagram*, spesifikasi proses , kamus data, analisis basis data serta perancangan antar muka.

#### **BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

Bab ini membahas tentang implementasi dari hasil aplikasi yang sudah dibuat. Implementasi dilakukan dalam bahasa pemrograman yang meliputi implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak, implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang sudah diperoleh dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dan saran mengenai pengembangan aplikasi untuk masa yang akan datang.