

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Agrabudi Komunika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat atau peralatan yang berhubungan dengan telekomunikasi, Bekerja sama dengan perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia Telkomsel. PT. Agrabudi Komunika berlokasi di JL. Geusan Ulun, 127 RT 002/13, Sumedang, Jawa Barat, Indonesia. Agrabudi Komunika sendiri sebelumnya bergerak di bidang penjualan alat-alat telekomunikasi. Perusahaan ini memiliki 87 pegawai kontrak dan 52 pegawai tetap. Sekarang ini PT. Agrabudi Komunika memiliki 6 divisi yaitu General Manager Cluster, Manager Support, Manager TAP, SPV, Sales Community & Corporate, canvasser.

Bedasarkan wawancara dengan bapak Ahmad Barkah selaku General Manager cluster PT. Agrabudi Komunika baik itu pegawai tetap maupun pegawai kontrak penilaian dilakukan selama enam bulan sekali dan setiap akhir tahun menghasilkan pegawai yang mendapatkan *reward*. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan untuk pegawai tetap bertujuan untuk pemberian *reward* sedangkan untuk pegawai kontrak bertujuan untuk pengangkatan status jabatan. Pegawai tetap yang tidak mendapatkan *reward* akan dilakukan penilaian pada periode selanjutnya dan untuk pegawai kontrak yang tidak mendapat pengangkatan status jabatan dimana individu tersebut tetap berada dalam jabatan atau posisi yang sama tanpa adanya perubahan karena kinerja yang kurang memadai, kurangnya pengalaman atau kualifikasi yang diperlukan akan dilakukan penilaian pada periode selanjutnya jika masa kontrak kerja masih aktif apabila kontrak sudah habis pihak perusahaan akan mengakhiri hubungan kerja. Penilaian kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh Supervisor setiap cabang masing-masing memiliki 15 kriteria yaitu Efektifitas & Efisiensi Kerja, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Kemampuan Mencapai target/standar Perusahaan, Tertib Administrasi, Inisiatif, Kerjasama & Koordinasi antar bagian, Prilaku, Kedisiplinan, Tanggung Jawab & Loyalitas,

Ketaatan terhadap Intruksi Kerja Atasan, Koordinasi Anggota, Kontrol Anggota, Evaluasi & Pembinaan anggota, Evaluasi & Pembinaan anggota, Delegasi tanggung jawab & wewenang, Kecepatan & Ketepatan Pengambilan Keputusan. Untuk menilai setiap kriteria yaitu dengan melihat pedoman penilaian subkriteria dimana untuk nilai 1-5 keterangannya adalah sangat kurang, nilai 6-10 keterangan adalah kurang, nilai 11-15 keterangan adalah baik dan nilai 16-20 keterangannya adalah sangat baik. Untuk nilai akhir didapatkan dari hasil penjumlahan setiap nilai kriteria dikalikan bobot kriteria. Kendala yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai yaitu Manager TAP kesulitan merekomendasikan pegawai yang sesuai dengan subkriteria perusahaan, karena saat ini penilaian hanya melihat dari hasil nilai akhir yang tertinggi saja. Dikarenakan perusahaan lebih menekankan penilaian untuk subkriteria efisiensi dan efektifitas kerja, serta tanggung jawab dan loyalitas. Untuk efektifitas dan efisiensi dapat dilihat pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat dan hasilnya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan salah satu contohnya dalam divisi *marketing*, pegawai menggunakan *tools* untuk mengirim email secara otomatis kepada ratusan *user* sekaligus agar dapat mengukur *metrics* dengan mudah. Untuk tanggung jawab dan loyalitas dapat dilihat dari ketika perusahaan menghadapi tantangan atau krisis, pegawai yang tetap setia dan bertahan, serta berusaha mencari solusi, menunjukkan loyalitas. Pada saat ini penilaian pada pegawai kontrak terjadi ketidaksesuaian nilai untuk subkriteria efisiensi dan efektifitas kerja, serta tanggung jawab dan loyalitas antara pegawai yang mendapatkan kenaikan jabatan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kenaikan jabatan. Hal ini dapat dibuktikan dari data hasil rekap penilaian pegawai bulan Juni 2022 untuk evaluasi penilaian kinerja pegawai kontrak yang mendapatkan pengangkatan status jabatan salah satu pegawai yaitu dengan nama Eka Pratama memperoleh nilai sebesar 14 untuk subkriteria penilaian efektifitas dan efisiensi kerja, serta 17 untuk subkriteria penilaian tanggung jawab dan loyalitas. Sedangkan untuk pegawai yang bernama Ira Puspita memperoleh nilai sebesar 20 untuk subkriteria penilaian efektifitas dan efisiensi kerja, serta 18 untuk subkriteria penilaian tanggung jawab dan loyalitas tidak mendapatkan pengangkatan status jabatan.

Untuk pegawai tetap terjadi ketidaksesuaian nilai untuk subkriteria efisiensi dan efektifitas kerja, serta tanggung jawab dan loyalitas antara pegawai yang mendapatkan reward dengan pegawai yang tidak mendapatkan reward karena penilaian saat ini hanya mengambil dari hasil akhir dari perhitungannya saja. Hal ini dapat dibuktikan dari data hasil rekap penilaian pegawai bulan Juni 2022 untuk evaluasi penilaian kinerja pegawai tetap yang mendapatkan reward salah satu pegawai yaitu dengan nama heryaningsih memperoleh nilai sebesar 16 untuk subkriteria penilaian efektifitas dan efisiensi kerja, serta 13 untuk subkriteria penilaian tanggung jawab dan loyalitas. Sedangkan untuk pegawai yang bernama Raden Iman memperoleh nilai sebesar 16 untuk subkriteria penilaian efektifitas dan efisiensi kerja, serta 20 untuk subkriteria penilaian tanggung jawab dan loyalitas tidak mendapatkan reward. Hal tersebut mengakibatkan Kepala Manager TAP harus meninjau kembali penilaian pada periode selanjutnya dan hasil dari penilaian tersebut dikhawatirkan menyebabkan pegawai tetap yang seharusnya mendapatkan *reward* menjadi tidak mendapatkan *reward* dan pegawai kontrak yang seharusnya mendapatkan pengangkatan status jabatan tetapi tidak mendapatkan pengangkatan status jabatan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan di atas dibutuhkan rancangan sebuah sistem penilaian kinerja pegawai yang terkomputasi dan menggunakan metode penilaian yang tepat sehingga hasilnya karyawan yang terpilih sebagai pegawai yang mendapatkan reward sesuai dengan spesifikasi dan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan demikian pembangunan sistem informasi ini dapat membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di PT. Agrabudi Komunika

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yang terjadi di PT Agrabudi Komunika yaitu

Manager TAP kesulitan dalam menentukan pegawai yang berhak untuk menerima *reward* dan pengangkatan status jabatan di PT Agrabudi Komunika.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah membangun sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai di PT. Agrabudi Komunika. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam membangun sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai ini yaitu:

1. Membantu Manager TAP dalam merekomendasikan pegawai tetap yang berhak untuk menerima *reward* .
2. Membantu Manager TAP dalam merekomendasikan pengangkatan status jabatan dari pegawai kontrak ke pegawai tetap di PT Agrabudi Komunika.

1.4 Batasan Masalah

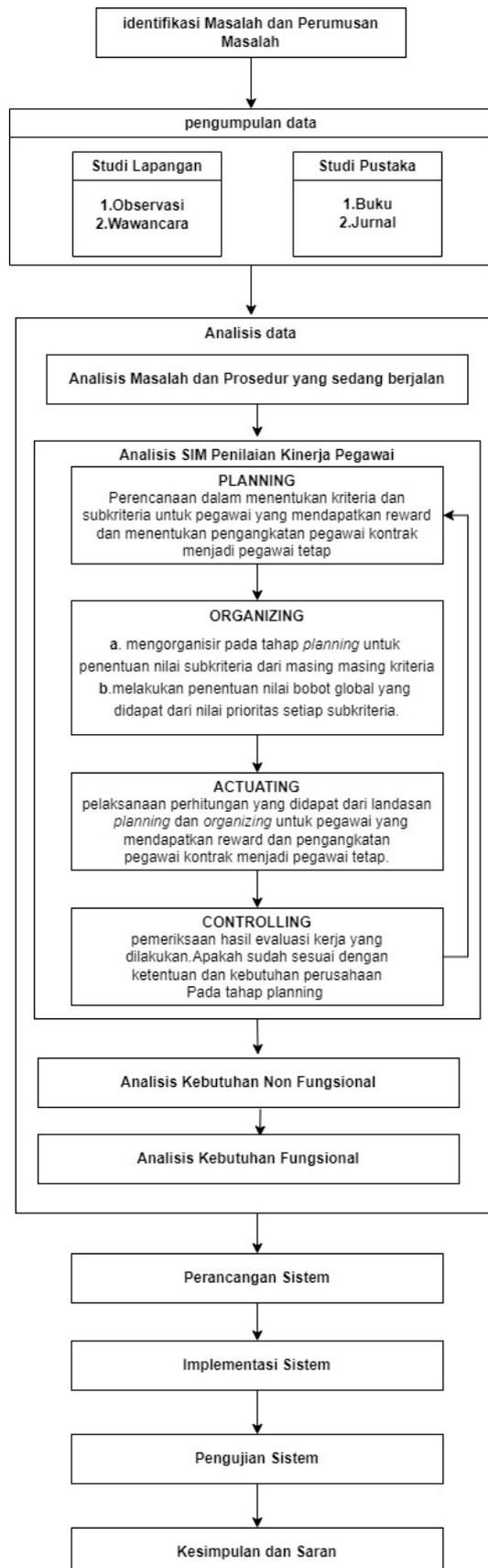
Berikut batasan masalah dari sistem aplikasi yang akan dibangun adalah sebagai berikut :

1. Data yang akan digunakan adalah data penilaian pegawai kontrak dan tetap pada bulan juni 2022 yang di dapat dari PT.Argabudi Komunika.
2. Proses pada sistem berupa mengelola jabatan,menentukan kriteria dan subkriteria,menentukan periode penilaian,melakukan penilaian,mengecek hasil penilaian,pemberian reward dan pengangkatan status jabatan.
3. Output dari sistem berupa informasi tentang pegawai tetap yang berhak untuk menerima *reward* dan informasi pegawai kontrak yang berhak pengangkatan status jabatan dari pegawai kontrak ke pegawai tetap di PT Agrabudi Komunika.
4. Metode yang digunakan adalah metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) yaitu teknik pendukung keputusan, Metode pendukung keputusan ini akan membentuk hierarki untuk skenario multifaktor atau multikriteria yang sulit. Tujuannya adalah level awal, diikuti faktor, kriteria, dan subkriteria, dan seterusnya sampai alternatif level terakhir.
5. Analisis dan pemodelan sistem menggunakan *Object Oriented Programming* (OOP).
6. Bahasa pemrograman yang dipakai adalah bahasa pemrograman PHP dan MySQL.

7. Aplikasi yang dibuat berbasis website.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode ini dimulai dengan mengumpulkan data secara deskriptif terhadap semua aktivitas, proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dimana data-data tersebut akan dianalisis terhadap fakta yang ada. Tujuan akhir dari metode deskriptif adalah suatu deskripsi atau gambaran secara sistematis. Langkah-langkah dalam melakukan penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1 Metodologi Penelitian

Keterangan dari masing-masing tahap metode penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Tahap ini adalah pemulaan dari penelitian, mengidentifikasi masalah-masalah yang ada pada penilaian pegawai di PT Agrabudi Komunika.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat diperoleh secara langsung dari PT Agrabudi Komunika dan referensi-referensi yang telah diperoleh. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mendatangi PT Agrabudi Komunika dan melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan pak Ahmad Barkah sebagai General Manager Cluster.

b. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan objek secara langsung di PT Agrabudi Komunika.

c. Studi Literatur

Studi Literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan jurnal, paper dan bacaan yang berkaitan dengan topik yang sama.

3. Analisis Masalah

Pada tahapan ini, peneliti melakukan analisis terhadap masalah yang ada di perusahaan berdasarkan hasil wawancara dan studi literatur.

4. Analisis Prosedur yang Sedang Berjalan

Pada tahapan ini peneliti melakukan proses analisis sistem yang sedang berjalan mengenai proses penilaian pegawai di PT Agrabudi Komunika.

5. Analisis Sistem Informasi Manajemen

Analisis POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*) merupakan metode yang digunakan dalam sistem informasi manajemen yang akan dibangun, berikut penjelasan mengenai POAC:

- a. *Planning* / perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan- perkiraan atau asumsi- asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b. *Organizing* / pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
- c. *Actuating* / penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada *planning* dan *organizing* yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Pelaksanaan tanpa *planning* tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, *budget*, standar, metode kerja, prosedur dan program.
- d. *Controlling* /pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran). *Controlling* mempunyai perananan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat *controlling* mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak.

6. Analisis Kebutuhan Non-fungsional

Analisis kebutuhan non-fungsional merupakan analisis yang dibutuhkan untuk menentukan kebutuhan spesifikasi 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.

7. 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. Use Case Diagram.
- b. Activity Diagram.
- c. Class Diagram.
- d. Sequence Diagram.

8. 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 method

9. Implementasi Sistem

Tahap implementasi sistem adalah tahap dimana sistem yang telah direncanakan 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.

10. 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 Agrabudi Komunika

11. Kesimpulan dan Saran

Pada tahapan ini adalah tahapan terakhir untuk merumuskan kesimpulan dan saran terhadap sistem yang telah dibangun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan tugas akhir ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Adapun sistematika laporan tugas akhir ini adalah:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai latar belakang masalah yang terdapat pada PT Agrabudi Komunika disertai perumusan masalah, maksud dan tujuan, metodologi penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang profil PT Agrabudi Komunika secara singkat meliputi visi misi, logo, struktur organisasi dan *job description* serta menguraikan landasan-landasan teori yang berkaitan dengan topik pembangunan sistem informasi manajemen penilaian pegawai di PT Agrabudi Komunika.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini menjelaskan 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 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Berisi hasil implementasi dari hasil analisis dan perancangan yang telah dibuat disertai juga dengan hasil pengujian dari perangkat lunak yang dibangun.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pembahasan mengenai kesimpulan dari keseluruhan masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya dan dilengkapi dengan saran - saran yang dapat dijadikan masukan dalam melakukan pengembangan dari hasil penulisan tugas akhir.