BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung merupakan perusahaan yang mengelola penyediaan dan penyalur tenaga listrik di regional Jabar dan Banten khususnya. PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung memiliki beberapa divisi/bagian di dalam organisasinya diantaranya adalah bagian kepegawaian yang mempunyai peranan penting bagi suatu tempat usaha sebagai jembatan kesejahtraan pegawai. Bagian kepegawaiaan yang menjadi pendukung administrasi bagi bagian lainnya dalam melakukan tugasnya.

Bagian kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya memiliki kesulitan untuk mengevaluasi kinerja dari pegawai di bagian kepegawaian berdasarkan tingkat kehadirannya, kinerja pegawai berdasarkan index performansinya dan kualitas perkerjaannya. Sistem absensi yang diimplementasikan oleh bagian kepegawaian saat ini belum memiliki fasilitas yang dapat mengevaluasi dan merekapitulasi tingkat kehadiran dari pegawai secara kesuluruhan. Hal ini menyulitkan Bagian kepegawaian untuk proses pengolahan data absensi, waktu pembuatan laporan absensi pegawai lebih lama dalam pengerjaannya dan menimbulkan ketidakseuaian data absensi dengan keadaan sebenarnya.

Selain menangani absensi pegawai, Bagian kepegawaian juga mengalami kesulitan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di bagian kepegawaian berdasarkan kontribusi dan kualitas perkerjaan pegawai dalam kesehariaanya bertugas. Evaluasi kinerja berdasarkan index performansi dan kualitas perkerjaan pegawai ini memberi informasi tambahan seiring dengan informasi absensi pegawai tersebut, apakah kehadiran pegawai diiringi dengan kontribusi juga kualitas perkerjaan yang sesuai dengan *job description* masing-masing dimana pegawai tersebut aktif dan berperan positif terhadap kelangsungan lingkungan kerja maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO). Kontribusi disini bersifat afektif, yaitu melihat dari sikap pegawai yang pengawasan langsungnya dilakukan oleh manajer, asman (asisten manajer) dan supervisor dari bagian kepegawaian itu sendiri. Sedangkan kualitas perkerjaan disini adalah hasil perkerjaan harian yang dilakukan oleh pegawai yang nantinya akan divalidasi dan diperiksa oleh manajer, asman (asisten manajer), dan supervisior dari tiap-tiap bagian dimana pegawai tersebut berkerja.

Evaluasi kinerja berdasarkan index performansi perkerjaan pegawai yang dilakukan oleh bagian kepegawaian pada bagian kepegawaian belum dapat terlaksana dengan baik hingga saat ini, dikarenakan sistem yang ada sekarang ini menilai seluruh pegawai dari seluruh bagian, tetapi dengan adanya sistem kepegawaian di bagian kepegawaian evaluasi pegawai di bagian kepegawaian dapat terealisasi. Selain itu proses evaluasi kinerja berdasarkan kontribusi dan kualitas perkerjaan pegawai juga mengalami kendala dalam proses pelaporannya karena dalam implementasinya proses pelaporan ini belum tersedia dikarenakan

penilaian kinerja pegawai di bagian kepegawaian masih bersifat subjektif dan tidak sesuai dengan standar dari index performansi yang berlaku.

Informasi yang diperoleh dari hasil evaluasi absensi pegawai dan evaluasi kinerja pegawai yang berdasarkan kontribusi dan kualitas perkerjaan pegawai mejadi sebuah acuan baru terhadap penilaian kinerja terhadap prestasi dan hasil kerja pegawai di PT. PLN (PERSERO). Kesejahtraan pegawai yang dimana menjadi poin utama dari tugas bagian kepegawaian dapat terpenuhi dengan informasi baru ini, sehingga menjadi acuan penggajian berdasarkan hasil nyata yang bersifat objektif kepada hasil kerja pegawai dengan bukti konkrit dari kinerja pegawai tersebut

Bagian kepegawaian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten juga mengalami kesulitan dalam mendapatkan informasi tentang data –data mutasi dan rekrutmen, dan sinkronisasi yang akurat dengan data pegawai. Hal ini menyebabkan pengerjaan yang memakan waktu lebih lama dalam pengerjaannya. Bagian kepegawaian seringkali harus membolak-balik pada laporan yang terdapat pada pencatatan mutasi maupun rekrutmen dalam penyesuaian dengan data pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka perlu dibangunnya suatu sistem informasi yang dapat mengatasi permasalahan dan menyesuaikan pengolahan data absensi juga dengan evaluasi kinerja pegawai pada bagian kepegawaian PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung. Setelah melakukan wawancara dengan teknisi IT dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung telah menyetujui untuk

dibangunnya “Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung” sebagai solusi yang diterapkan di bagian kepegawaian PT. PLN. Aplikasi ini dibangun berbasis web dengan meninjau aspek-aspek positif yang didapat dengan berbasis web diantaranya adalah mudah dalam penginstalan, pengaplikasian, meminimalkan *cost* serta memudahkan user dapat berinteraksi dengan perangkat lunak dimanapun ia berada hanya dengan internet dan mudah dalam pengembangan untuk kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah dalam tugas akhir ini adalah bagaimana membangun suatu Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penulisan laporan tugas akhir ini adalah untuk membangun sistem informasi kepegawaian berbasis web di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung.

Tujuan yang akan dicapai dari pembangunan sistem informasi Kepegawaian ini adalah:

1. Mempermudah bagian kepegawaian untuk proses pengolahan data absensi.

2. Membantu bagian kepegawaian dalam proses pembuatan pelaporan absensi, mutasi, data pegawai, rekutmen, dan evaluasi kinerja pegawai.
3. Membuat proses evaluasi kinerja pegawai di bagian kepegawaian berdasarkan kontribusi dan kualitas perkerjaan pegawai menjadi objektif, terstruktur, dan sesuai dengan standar tetapan index performansi dari bagian kepegawaian dan dapat memberikan laporan tentang informasi atas hasil kerja pegawai
4. Memberikan informasi tentang data mutasi dan data rekrutmen dan tersinkronisasi dengan akurat dengan data pegawai

1.4 Batasan Masalah/Ruang Lingkup Kajian

Batasan masalah pada pembangunan sistem informasi kepegawaian adalah sebagai berikut :

1. Data yang diolah dalam sistem informasi Kepegawaian adalah data pegawai, data absensi, data mutasi, data rekrutmen, data kpi, dan data pengguna.
2. Proses yang terdapat pada sistem yang dibangun adalah pengolahan data pegawai, pengolahan absensi, pengolahan mutasi pegawai, pengolahan rekrutmen pegawai, pengolahan data pengguna, pengolahan laporan dan rekap, pengolahan evaluasi kinerja pegawai.
3. Pada pengolahan data rekrutmen, sistem hanya menng*input*kan data saja, karena sistem penyeleksian dilakukan oleh tim seleksi di luar

bagian kepegawaian dan bagian kepegawaian hanya melakukan proses pencatatan saja.

4. *Output* yang dihasilkan berupa informasi mengenai data pegawai, informasi absensi, laporan absensi, informasi evaluasi kinerja pegawai, laporan kinerja pegawai, informasi mutasi beserta laporan, informasi rekrutmen beserta laporan.
4. Sistem informasi Kepegawaian yang dibangun adalah berbasis web.
5. Perangkat lunak yang digunakan untuk membangun aplikasi ini adalah menggunakan bahasa pemogrmaman PHP dan dibantu dengan *framework* Codeigniter 1.7.3, Macromedia Dreamweaver 8, NetBeans 6.9 dan menggunakan DBMS yaitu MySQL.
6. Pemodelan data maupun proses dan perancangan sistem dalam pembuatan tugas akhir ini menggunakan pemodelan berbasis objek dengan *tools* UML.
7. Metoda yang digunakan yaitu metoda index perfomansi atau KPI (*Key Performance Indicators*) yang diimplementasikan pada penilaian kinerja karyawan.
8. Sistem informasi kepegawaian digunakan di bagian kepegawaian di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten APJ Bandung saja dan menggunakan jaringan intranet dan domain lokal dari PLN APJ Bandung.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam pembangunan sistem informasi kepegawaian di PT. PLN APJ Jabar Banten adalah dengan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian

yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu peristiwa masa sekarang. Metode penelitian ini memiliki dua tahapan, yaitu tahap pengumpulan data dan tahap pembangunan perangkat lunak.

1.5.1 Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dapat diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Cara-cara yang mendukung untuk mendapatkan data primer adalah dengan studi lapangan dan studi pustaka.

1. Studi lapangan

Studi lapangan adalah cara mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian langsung dengan objek penelitian. Studi lapangan meliputi kegiatan wawancara dan observasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah tahap pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada kepala bagian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pembangunan aplikasi.

b. Observasi

Observasi adalah tahap pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah tahap pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data melalui literatur, jurnal, paper dan bacaan-bacaan yang ada kaitannya dengan judul proposal. Proses ini dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan segala

informasi tentang aplikasi informasi pariwisata Indonesia berbasis web baik itu dari buku, artikel ilmiah, maupun sumber dari internet.

1.5.2 Tahap Pembangunan Perangkat Lunak

Metode yang digunakan dalam pembangunan perangkat lunak adalah metode *waterfall*. Tahap-tahap yang dilalui pada metode waterfall adalah sebagai berikut:

1) Rekayasa dan Pemodelan (*System Engginering)*

Pada tahap ini, rekayasa informasi mencakup pengumpulan kebutuhan sistem informasi kepegawaian yang akan dibangun.

2) Analisis perangkat Lunak (*Software Analysis*)

Menentukan apakah kegiatan dari sistem engineering dapat diimplementasikan menjadi sebuah sistem informasi atau tidak dan menentukan prosedur-prosedur yang bekerja. Adapun fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi masukan, fungsi proses dan fungsi keluaran.

3) Perancangan perangkat Lunak (*Software Design*)

Perancangan perangkat lunak merupakan perancangan sistem informasi kepegawaian yang dilakukan berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan pada tahap sebelumnya. Perancangan tersebut meliput perancangan struktur file, stuktur menu, stuktur program, format masukan (*input*) dan format keluaran (*output*).

4) Implementasi perangkat lunak (*Coding*)

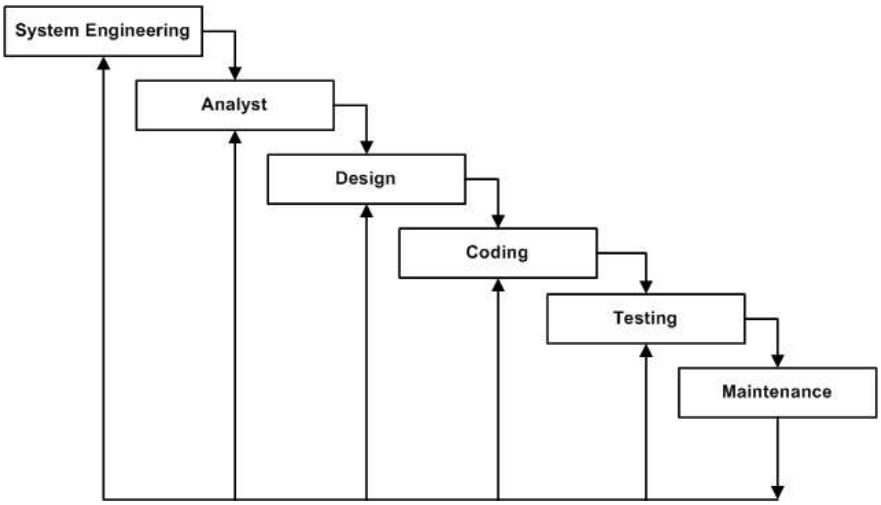
Implementasi perangkat lunak yaitu kegiatan yang mengimplementasikan hasil dari perancangan perangkat lunak ke dalam kode program yang dimengerti oleh bahasa mesin.

5) Pengujian perangkat lunak (*Testing*)

Pengujian perangkat lunak yaitu memfokuskan pada logika internal dari perangkat lunak, fungsi eksternal, dan mencari segala kemungkinan kesalahan, memeriksa apakah *input* sesuai dengan hasil yang diinginkan setelah proses.

6) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan yaitu penerapan secara keseluruhan disertai pemeliharaan jika terjadi perubahan struktur baik dari segi software maupun hardware.



Gambar 0.1 Metode *Waterfall*

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dijalankan. Sistematika penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini membahas analisa terhadap sistem yang dibuat serta bagaimana merancang suatu sistem informasi kepegawaian.

BAB IV IMPLEMENTASI SISTEM

Berisi tentang tahapan-tahapan yang dilakukan untuk menerapkan sistem yang telah dirancang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hasil analisis dan memberikan masukan atau saran bagi perbaikan sistem guna memperoleh kesempurnaan sistem.