BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Astra International Tbk. – Daihatsu Sales Operation (DSO) berdiri sejak tahun 1973 yang berkantor pusat di Jakarta dan salah satu cabangnya berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No. 438D Bandung. Sebagai distributor utama kendaraan merk Daihatsu, PT Astra International - DSO Bandung bertanggungjawab dalam penjualan kendaraan Daihatsu di Wilayah Jawa Barat termasuk *after sales service (Service & Sparepart).* Saat ini Daihatsu memegang peringkat kedua dalam *market share* otomotif nasional, sesudah Toyota. Dengan slogan Daihatsu *"Innovation for Tomorrow"*, DSO melakukan inovasi dalam berbagai bidang serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan Daihatsu. Hal ini membuat DSO memerlukan kestabilan dan kompetensi yang baik dari setiap karyawannya.

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuannya [1]. Setiap karyawan yang ada pada perusahaan ini bertanggungjawab dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan, sehingga terdapat penilaian-penilaian yang harus dilakukan oleh perusahaan guna menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Namun pada kenyataannya atasan penilai memiliki keterbatasan waktu dalam menilai kinerja karyawan dalam jumlah besar, ditambah banyak faktor penilaian yang harus dievaluasi atasan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pihak personalia di PT. Astra International, Tbk. - DSO yaitu Bpk. Ogi Sugana, beberapa faktor yang harus diperhatikan tersebut adalah absensi, kedisiplinan, kerjasama dan faktor lainnya. Sehingga jika ada posisi jabatan kosong secara mendadak, pemilihan karyawan pengganti untuk jabatan tersebut memakan waktu yang lama. Bahkan jika keadaan sangat terdesak proses pergantian jabatan dilakukan secara subjektif. Subjektifitas dalam pengambilan keputusan diharapkan bisa dikurangi dan diganti dengan penilaian seluruh kriteria

bagi seluruh karyawan, sehingga penggantian jabatan dilakukan secara objektif. Penilaian objektif bertujuan untuk mencari karyawan yang memiliki profil sesuai dengan kriteria jabatan yang sedang kosong. Hal tersebut juga dapat menjadi penilaian bagi atasan penilai untuk menobatkan predikat karyawan terbaik terhadap salah satu karyawannya dengan tujuan agar dapat menunjang kualitas kerja dan sebagai acuan untuk mempromosikan kenaikan jabatan, serta memberikan rekomendasi pelatihan tambahan kepada karyawan yang memiliki penilaian dibawah rata-rata. Tetapi dalam penilaian secara objektif pun terdapat beberapa kendala yang masih harus diatasi. Seperti seringkali data penilaian karyawan yang disimpan mengalami kerusakan maupun kehilangan, data tidak valid, dalam pencarian datanya pun terkadang memakan waktu yang lama. Masalah lain yang ada pada PT. Astra International Tbk. – DSO adalah tidak adanya analisis hasil penilaian kinerja karyawan, hal ini membuat karyawan tidak mengetahui kekurangan pada aspek-aspek penilaian tertentu untuk memperbaiki kualiatas kinerja mereka. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi malas dan kurang maksimal dalam peningkatan kinerjanya masing-masing. Sedangkan bagi atasan penilai kesulitan dalam memberikan evaluasi kerja terhadap karyawan yang memiliki kinerja dibawah rata-rata, sehingga tidak ada motivasi untuk meningkatkan kekurangan baik dari sudut pandang atasan maupun karyawan.

Dengan ditemukannya permasalahan–permasalahan di PT. Astra International Tbk. – DSO, maka perusahaan ini membutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan untuk dimanfaatkan sebagai media tambahan dalam menunjang proses peningkatan kinerja karyawan agar dapat berjalan lebih maksimal dan sebagai media pendukung atasan dalam membuat keputusan untuk mencari karyawan yang sesuai dengan jabatan kosong yang dipromosikan agar lebih berkualitas.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penyusun tertarik untuk mengangkat tema sistem pendukung keputusan ini sebagai objek penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul **“Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan Karyawan di PT. Astra International Tbk. - Daihatsu Sales Operation”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah, terdapat beberapa masalah yang ada di PT. Astra International Tbk. – Daihatsu Sales Operation, yaitu :

1) Perhitungan kriteria penilaian karyawan memakan waktu yang cukup lama.
2) Atasan penilai kesulitan dalam menganalisis hasil penilaian kinerja karyawan.
3) Atasan penilai kesulitan menilai karyawan dalam jumlah besar sehingga terkadang penilaian dilakukan secara subjektif.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk membangun Sistem Pendukung Keputusan dan menerapkannya di PT. Astra International Tbk – Daihatsu Sales Operation.

Tujuan yang ingin dicapai dari pembangunan Sistem Pendukung Keputusan ini adalah :

1) Membantu menyediakan alat untuk mempermudah atasan penilai dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga penilaian dapat dilakukan dengan lebih cepat.
2) Memudahkan atasan penilai dalam menganalisis kinerja karyawan sebagai media pertimbangan dalam mengambil keputusan promosi kenaikan jabatan.
3) Membantu atasan penilai dalam memberikan hasil penilaian yang sesuai dengan kriteria jabatan kosong untuk karyawan yang akan dipromosikan.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada pembangunan Sistem Pendukung Keputusan ini adalah:

1) Kenaikan jabatan yang akan diproses hanya kenaikan jabatan untuk departemen *sales*, administrasi dan bengkel di PT. Astra International, Tbk - DSO.
2) Sistem ini mengelola data-data yang berkaitan dengan kegiatan penilaian kinerja karyawan di PT. Astra International, Tbk - DSO Bandung seperti data

karyawan, data jabatan, data absensi, data kantor cabang, data kriteria profil jabatan dan data penilaian.

3) Informasi yang dihasilkan sistem ini adalah informasi karyawan, informasi jabatan, informasi absensi, informasi kantor cabang, informasi kriteria profil jabatan, informasi penilaian karyawan dan informasi karyawan terbaik.
4) Berdasarkan referensi dari PT. Astra International, Tbk - DSO, metode penilaian kinerja karyawan yang digunakan adalah metode *Gap Analysis* (Analisis Kesenjangan).
5) Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan analisis terstruktur dan alat *(tools*) yang digunakan adalah DFD *(Data Flow Diagram*), ERD *(Entity Relationship Diagram*) dan *Flow Map*.
6) Pengguna dalam sistem ini adalah Admin, Personalia, Atasan Penilai dan Karyawan di PT. Astra International, Tbk - DSO.
    a. Admin dapat mengelola data personalia, atasan penilai dan karyawan.
    b. Personalia dapat mengelola data karyawan, data kantor cabang, data jabatan, data kriteria profil jabatan dan data absensi yang terdapat dalam sistem ini.
    c. Atasan penilai dapat mengelola penilaian kinerja karyawan dan laporan kinerja karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing.
    d. Sedangkan karyawan dapat melihat hasil penilaian yang diberikan atasan penilai dan melihat hasil analisis berupa karyawan terbaik.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penulisan Skripsi meliputi dua bagian yaitu, Metode Pengumpulan Data dan Metode Pembangunan Perangkat Lunak.

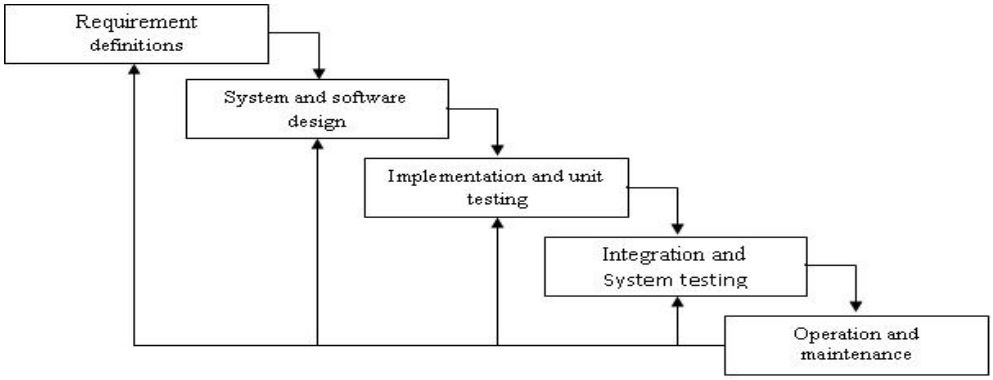
1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Sistem Informasi yang akan dibangun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

a. Wawancara: Melakukan tanya jawab seputar kendala yang dihadapi dalam proses penilaian kinerja karyawan, meminta keterangan atau pendapat mengenai Sistem Informasi yang akan dibangun kepada pihak Perusahaan.
b. Observasi: Mendatangi langsung ke tempat penelitian yaitu PT. Astra International Tbk – Daihatsu Sales Operation untuk mengamati langsung berbagai hal kondisi yang ada di Perusahaan.
c. Studi Literatur: Mencari referensi dari Buku, Jurnal, Artikel, Laporan dan situs-situs di internet yang relevan.

1.5.2 Metode Pembangunan Perangkat Lunak

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam membangun Sistem Informasi ini adalah model *Waterfall,* dengan tahapan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Waterfall[2]

1. *Requirement definitions*

   Pada tahapan ini dilakukan pengumpulan bahan-bahan mengenai kebutuhan yang diperlukan dalam penilaian kriteria kinerja karyawan. Setelah itu hasil dari pengumpulan tersebut dianalisis sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengguna. Tahapan ini dilakukan melalui wawancara dengan pihak perusahaan yaitu PT. Astra International, Tbk - DSO. Setelah itu barulah

dapat didefinisikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam sistem yang akan dibangun.

2. *System and software design*

   Pada proses desain ini membagi kebutuhan-kebutuhan yang telah didefinisikan pada tahap sebelumnya menjadi sebuah sistem yang dapat mendukung keputusan atasan penilai dalam melakukan penilaian sebagai acuan dalam promosi kenaikan jabatan di perusahaan terkait, proses tersebut menghasilkan sebuah sistem penilaian dengan menggabungkan beberapa fungsi berdasarkan referensi dari perusahaan yang memungkinkan untuk ditransformasikan ke dalam satu atau lebih program yang dapat dijalankan.

3. *Implementation and unit testing*

   Pada tahap ini, desain perangkat lunak yang dihasilkan direalisasikan ke dalam bentuk program-program yang terpisah sesuai dengan unit-unitnya. Setelah terbentuk ke dalam suatu program, maka dilakukan testing atau uji coba oleh pihak perusahaan terhadap program tersebut.

4. *Integration and system testing*

   Tahap ini merupakan tahap akhir sebelum sistem diserahknan kepada PT. Astra International, Tbk – DSO. Pada tahap ini dilakukan penyatuan terhadap program-program yang telah diuji pada tahap sebelumnya. Semua program disatukan membentuk suatu sistem yang lengkap. Setelah itu dilakukan uji coba terakhir terhadap sistem yang sudah lengkap. Setelah uji coba selesai dilakukan, maka sistem siap diserahkan kepada perusahaan terkait.

5. *Operation and maintenance*

   Tahap ini merupakan tahap penggunaan sistem oleh pengguna yang ada di PT. Astra International, Tbk – DSO. Pengguna akan mengetahui hasil dari sistem yang diinginkan. Setelah itu dilakukan tahap perawatan atau *maintenance*. Pemeliharaan dilakukan untuk mengembangkan sistem penilaian yang ada di perusahaan terkait agar sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pengguna, seperti penambahan fitur yang belum ada pada program tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Skripsi merupakan gambaran tentang isi dari Skripsi yang akan dibuat. Sistematika penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah yang didapat dari latar belakang, menentukan maksud dan tujuan, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tentang profil dari tempat penelitian dan konsep dasar teori yang berkaitan dengan tema penelitian yang dilakukan dan hal-hal penunjang dalam proses analisis permasalahan.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

Membahas tentang analisis terhadap sistem yang dibuat serta bagaimana merancang suatu Aplikasi yang akan dibangun.

BAB 4 IMPLEMENTASI SISTEM

Berisi tentang tahapan-tahapan untuk menerapkan sistem informasi yang telah dirancang sebelumnya ke dalam bentuk sebuah Aplikasi.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil penulisan Skripsi dan masukan atau saran untuk pengembangan sistem selanjutnya.