BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Daya Adicipta Mustika adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotoif dan telah memiliki suatu sistem manajemen produksi yang baik guna melayani pelanggan. Persaingan dalam dunia bisnis khususnya perusahaan otomotif mendorong untuk melakukan suatu strategi pelayanan yang cepat terhadap pelanggan, dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan Daya Adicipta Mustika.

Perusahaan otomotif ini telah menjadi main dealer sepeda motor dan suku cadang resmi Honda di Wilayah Jawa Barat. Saat ini perusahaan memiliki pegawai 60 orang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Maneger Human Resource Development (HRD) diketahui bahwa dalam perusahaan ini terdapat beberapa penilaian terhadap karyawannya. Penilaian yang diberikan Perusahaan yaitu Kedisiplinan, Sikap Kerja di nilai dari Etika Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Kerjasama, kejujuran, loyalitas kerja dan absensi. Penilaian tersebut dilakukan untuk memberikan reward kepada karyawannya setiap satu tahun sekali atau sesuai kebutuhan dari pihak perusahaan. Seperti penghargaan, promosi jabatan atau pengisian jabatan yang kosong dan penilaian dilakukan oleh Manager HRD setiap satu bulan sekali. Dengan adanya penilaian ini dilakukan untuk menambah motivasi karyawan dalam bekerja dan dalam memajukan perusahaan. Selain penilaian, adapula peringatan yang diberikan kepada karyawannya, apabila karyawannya melanggar aturan perusahaan maka akan dikenakan pemberian sangsi, pemotongan gaji bahkan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan mempunyai empat bagian divisi penting, yaitu Sales, service, Spare Part, dan Body Repair.

Penilaiannya akan dilakukan oleh Masing-masing Manager divisi berupa lembar penilaian kinerja pegawai yang diberikan oleh Manager HRD kepada Manager divisi, Setelah penilaian selesai maka lembar penilaian diserahkan

kembali kepada Manager HRD untuk di lakukan pengecekan, setelah selesai terakhir lembar penilaian disimpan dalam arsip personalia. Salah satu kendala lain di perusahaan yaitu, kurang terukurnya nilai yang diberikan oleh Manager pada setiap divisi terhadap bawahannya. Sehingga penilaian terhadap pegawai ini dapat mengakibatkan penilaian yang bersifat subjektif. Maka dari itu, sistem penilaian ini membutuhkan kriteria penilaian yang terukur dan dapat menjadi acuan bagi setiap Manager dalam melakukan penilaian.

Perusahaan membutuhkan laporan penilaian kinerja pegawai, berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Laporan tersebut, akan dijadikan sebagai alat ukur penilaian kinerja pegawai. Sehingga Manager HRD lebih mudah untuk mencari dan memilih data pegawainya yang mempunyai kinerja yang baik dan berprestasi.

Balanced Scorecard (BSC) merupakan kartu skor yang digunakan untuk mengukur kinerja eksekutif yang mencakup empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan/konsumen, proses internal bisnis, serta pembelajaran & pertumbuhan [1]. Namun, BSC ini hanya dapat mengukur sasaran strategis dan mengidentifikasikan Key Performance Indicator (KPI) pada level korporat. Maka dibutuhkan penurunan atau cascading sampai level personal untuk dapat mengukur sasaran strategis dan performansi dari setiap pegawai.

Personal Balanced Scorecard (PBSC) merupakan sebuah pandangan yang mendeskripsikan seseorang dari empat perspektif yaitu internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran serta keuangan [1]. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti membutuhkan sistem untuk penilaian kinerja pegawai perusahaan, sebuah sistem penilaian kinerja menggunakan metode PBSC yang dapat berdampak terhadap kelangsungan produksi dan dengan menerapkannya metode PBSC, penelitian ini diharapkan dapat membantu Manager dari setiap divisi dapat menilai pegawainya secara objektif.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di latar belakang, maka yang menjadi titik permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana membuat sistem yang dapat membantu Manager HRD dalam mengolah nilai dan merekap hasil penilaian.
2. Bagaimana membuat sistem yang dapat membantu Manager di semua divisi dalam menilai bawahannya secara objektif.
3. Bagaimana membuat sistem yang dapat membantu Manager HRD dalam menentukan pegawai yang baik dan berprestasi.

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah membangun sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode Personal Balanced Scorecard di PT Daya Adicipta Mustika. Sedangkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memudahkan Maneger HRD untuk mengolah nilai dan merekap hasil penilaian.
2. Memudahkan Manager di semua divisi dalam menilai bawahanya secara objektif.
3. Memudahkan Manager HRD dalam menentukan pegawai yang baik dan berprestasi.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memudahkan perancangan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka batasannya adalah:

1. Penilaian Kinerja Pegawai untuk semua Divisi
2. Menggunakan metode *Personal Balanced Scorecard* (PBSC) sebagai alat ukur penilaian kinerja agar lebih jelas dan terukur.
3. Sumber data pegawai yang digunakan dalam sistem penilaian pegawai diperoleh dari Perusahaan.
4. Teknik *Hundred Scoring* digunakan untuk mengolah nilai.

5. Pendekatan analisis perangkat lunak menggunakan pendekatan analisis terstruktur.
6. Hasil akhir penilaian digunakan untuk penghargaan, promosi jabatan atau pengisian jabatan yang kosong.
7. Metode Personal Balanced Scorecard digunakan untuk menentukan kpi dari penilaian pegawai.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam menyusun tugas akhir ini adalah metode Analisis Deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang hal-hal yang diperlukan, melalui metode Pengumpulan Data dan metode *Waterfall.*

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Literatur

Pengumpulan data dengan cara mengumpulkan literatur, jurnal, paper dan bacaan-bacaan yang ada kaitannya dengan judul penelitian.

b. Observasi

Observasi yang telah dilaksanakan yaitu melakukan pengamatan langsung dengan menilik kebutuhan PT. Daya Adicipta Mustika yang akan diterapkan pada aplikasi.

c. Wawancara

Wawancara adalah sebuah metode yang melakukan tanya jawab secara langsung terhadap subjek penelitian. Wawancara telah dilaksanakan dengan tanya jawab secara langsung dengan Manager Divisi dan HRD pada PT. Daya Adicipta Mustika.

1.5.2 Metode Pembuatan Perangkat Lunak

Untuk pembuatan perangkat lunak, paradigma yang digunakan adalah paradigma perangkat lunak secara *modified waterfall*, yang meliputi beberapa proses, diantaranya:

a. Analisis dan definisi persyaratan

Merupakan bagian dari sistem yang terbesar dalam pengerjaan suatu proyek, dimulai dengan menetapkan berbagai kebutuhan dari semua elemen yang diperlukan sistem dan mengalokasikannya ke dalam pembentukan perangkat lunak. Di dalam proses ini akan ditentukan batasan dan tujuan sistem yang akan dibangun.

b. Perancangan sistem dan perangkat lunak

Proses perancangan sistem membagi persyaratan dalam sistem perangkat keras atau perangkat lunak. Kegiatan ini menentukan arsitektur sistem secara keseluruhan. Perancangan perangkat lunak melibatkan identifikasi dan deskripsi abstraksi sistem perangkat lunak yang mendasar dan hubungan-hubungannya.

c. Implementasi dan pengujian unit

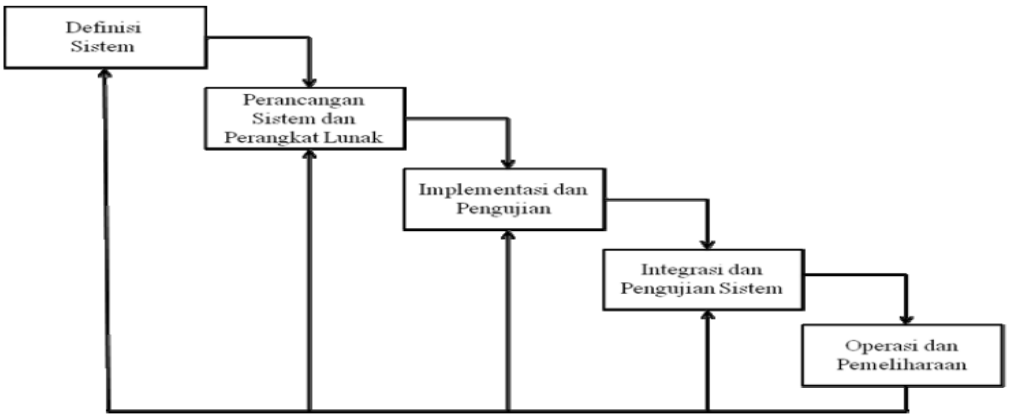
Di dalam tahap ini, perangkat lunak yang telah dirancang diimplementasikan ke dalam sistem sebagai sebuah aplikasi yang dapat dijalankan.

d. Integrasi dan pengujian sistem

Aplikasi yang telah diterapkan ke dalam sistem kemudian diuji oleh *user* yang ditargetkan untuk mendapatkan hasil apakah aplikasi tersebut telah memenuhi persyaratan yang diinginkan.

e. Operasi dan pemeliharaan

Tahap akhir di mana suatu perangkat lunak yang telah diterapkan ke dalam sistem yang berjalan, memiliki kemungkinan untuk mengalami perubahan–perubahan atau penambahan sesuai dengan permintaan *user*.



Gambar 1. 1 Model *Waterfall* [Referensi: *Sommerfille*]

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan tugas akhir ini dibagi dalam beberapa bab dengan pokok pembahasan secara umum sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 berisi uraian tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 berisi tentang profil umum dari PT. Daya Adicipta Mustika (DAM), logo dari PT. DAM, struktur organisasi dari PT. DAM, landasan teori yang berisi teori-teori yang melandasi dari pembuatan sistem penilaian kinerja pegawai di PT. DAM dengan Metode Personal Balanced Scorecard.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab 3 berisi penjelasan tentang uraian mengenai perancangan riwayat dan sistem yang sedang berjalan pada PT. Daya Adicipta Mustuka. Analisis sistem yang sedang berjalan terdiri dari cara kerja yang sedang berjalan, analisis masalah, analisis basis data, analisis kebutuhan non fungsional, analisis kebutuhan fungsional, perancangan basis data, perancangan antarmuka, perancangan prosedural.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab 4 merupakan hasil implementasi dan pengujian dari hasil analisis dan perancangan yang telah dibuat sehingga diketahui apakah sistem yang dibangun sudah memenuhi syarat sebagai aplikasi yang *user-friendly*.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari uraian proses pembangunan sistem serta saran-saran yang berkaitan dengan sistem untuk penulisan tugas akhir.