

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Pikiran Rakyat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang media massa. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 24 Maret 1996 dan berpusat di Jln. Asia Afrika No.77 Bandung. Dengan mengikuti zaman yang semakin berkembang Pikiran Rakyat tidak hanya menyampaikan berita melalui koran saja, namun juga sudah terdapat *website* resmi. PT. Pikiran Rakyat juga memiliki 9 bagian dan sub bagian yang diisi oleh sekitar 200 pegawai tetap. Proses penilaian kinerja dilakukan setiap tiga bulan oleh kepala seksi dari setiap bagian. Laporan hasil nilai kinerja pegawai akan menjadi acuan Deputy manager HRD dan Manager Management Support agar bisa mengetahui pegawai mana yang harus dirotasi atau mutasi sesuai dengan kebutuhan dari setiap bagian, selanjutnya hasil dari usulan setiap manager bagian mengenai pegawai tetap yang memiliki potensi untuk mendapatkan kenaikan pangkat akan dilaporkan oleh Manager Management Support ke Direktur Operasional.

Hasil wawancara dengan bapak Arie Satria Nugraha selaku Kepala seksi pada bagian HRD (*Human Resources Department*) di PT. Pikiran Rakyat. Kenaikan pangkat dilakukan setelah penilaian kinerja dilakukan, dengan melihat dari data karyawan periode sebelumnya, data yang dilihat adalah data pegawai yang pensiun ataupun mengundurkan diri atau adanya posisi yang kosong pada bagian. Sebagai acuan kenaikan pangkat, Deputy manager setiap bagian dapat melihat dari nilai kinerja pegawainya, lalu setiap manager bagian merekomendasikan kandidat pegawainya. Tetapi terdapat masalah dalam proses pemilihan pegawai tetap yang akan mendapatkan kenaikan pangkat pada periode 2019, masalah terjadi pada saat proses evaluasi yang dilakukan oleh Deputy manager bagian untuk memilih calon kandidat yang mendapatkan kenaikan pangkat karena hasil dari evaluasi terhadap kenaikan pangkat pegawai dianggap belum mencapai keputusan terbaik, hal ini

terjadi karena tidak adanya kriteria penentu yang dapat dijadikan acuan, akibatnya Deputy manager bagian harus mengkaji ulang terhadap calon kandidat pegawai.

Proses lainnya pada saat melakukan rotasi pegawai, kegiatan ini dilakukan oleh Deputy manager bagian karena rotasi dilakukan hanya pada satu bagian saja, rotasi dapat dilakukan saat sudah selesainya penilaian kinerja pegawai, pada tahap ini Deputy manager bagian memilih beberapa kandidat pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawainya. Masalah yang ada saat ini tidak adanya kriteria yang pasti ketika Deputy manager bagian akan menentukan pegawai yang mendapatkan rotasi, maka akibatnya pegawai yang mendapatkan rotasi bisa jadi mendapatkan nilai kinerja yang kurang karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut.

Proses dalam mutasi pegawai dilakukan oleh Deputy manager hrd atau Deputy manager setiap bagian, kegiatan mutasi ini juga bisa dilakukan setelah selesainya kegiatan penilaian kinerja pegawai dengan melihat dari kebutuhan bagian dengan bagian yang lain maka dari itu dibutuhkan diskusi atau rapat antara Deputy manager setiap bagian dan Deputy manager hrd, dan juga kegiatan mutasi ini biasanya dilakukan pada posisi atau jabatan yang umum dan tidak memerlukan keahlian khusus. Masalah yang terjadi adalah pada saat menentukan pegawai yang akan dimutasi hanya dilihat dari hasil akhir kinerja pegawai tersebut dan belum adanya nilai penentu yang pasti untuk melihat apakah pegawai yang akan dimutasi dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini dikarenakan mutasi hanya dilihat dari nilai akhir pegawai saja, sehingga kemampuan yang dimiliki bisa jadi tidak sesuai dengan posisi yang akan diisi oleh pegawai tersebut.

Maka solusi yang dibutuhkan adalah diperlukannya suatu sistem informasi manajemen di PT. Pikiran Rakyat, dengan dibangun suatu sistem informasi yang dapat membantu Deputy Manager HRD, Management Support dan Direktur Operasional dalam menghasilkan keputusan mulai dari pendukung pengambilan keputusan dan penghitungan nilai kinerja dari hasil penilaian kinerja. Maka dari itu akan dibangun sebuah sistem informasi manajemen berbasis web yang terintegrasi dan dapat diakses dimanapun, dengan menggunakan metode *AnalyticalHierarchy*

*Process* (AHP) untuk pendukung pengambilan keputusan dalam kenaikan pangkat, mutasi dan rotasi pegawai berdasarkan dari total nilai kinerja pegawai, diharapkan dengan adanya sistem informasi dapat membantu permasalahan penilaian kinerja di PT. Pikiran Rakyat..

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang terjadi di PT. Pikiran Rakyat adalah sebagai berikut:

1. Deputy manager bagian kesulitan dalam menentukan hasil evaluasi untuk memilih calon kandidat pegawai yang akan mendapatkan kenaikan pangkat, karena hasil dari evaluasi belum mencapai keputusan terbaik.
2. Tidak adanya nilai penentu dalam rotasi pegawai, sehingga pegawai yang mendapatkan rotasi bisa jadi mendapatkan nilai kinerja yang kurang karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut.
3. Tidak adanya nilai penentu dari hasil akhir kinerja pegawai, untuk melihat apakah pegawai yang akan dimutasi dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga kemampuan yang dimiliki bisa jadi tidak sesuai dengan posisi yang akan diisi oleh pegawai tersebut.

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sistem informasi manajemen penilaian kinerja di PT. Pikiran Rakyat adapun tujuan dalam pembangunan sistem informasi manajemen penilaian kinerja.

1. Membantu Deputy manager bagian untuk menentukan hasil evaluasi dari pemilihan calon kandidat pegawai untuk mendapatkan keputusan terbaik dalam kenaikan pangkat pegawai.
2. Membantu Deputy manager bagian dalam memilih pegawainya yang akan dirotasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dibutuhkan.
3. Membantu Deputy Manager HRD dan Deputy manager setiap bagian dalam menentukan pegawai yang akan dimutasi dengan melihat dari kemampuan pegawai yang mendapatkan mutasi.

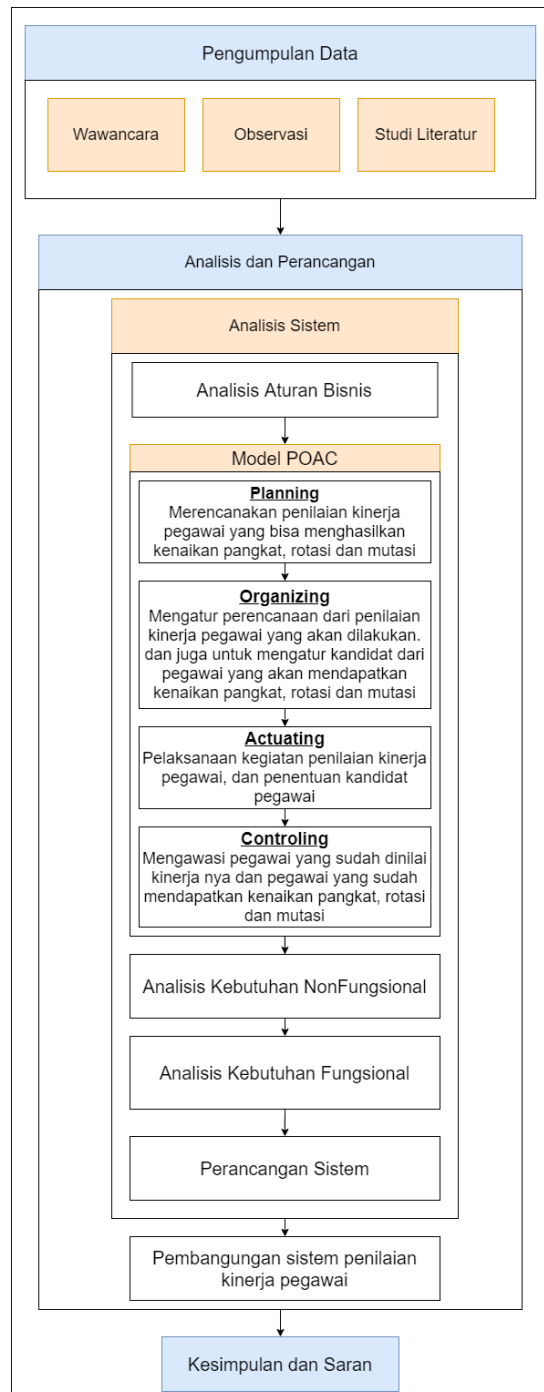
#### 1.4 Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah dalam pembangunan sistem informasi manajemen sumber daya manusia ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan berasal dari PT. Pikiran Rakyat yaitudata rekap hasil penilaian kinerja, data penilaian kinerja pegawai, data pegawai, data form Sistem Penilaian Kinerja (SPK)
2. Sistem informasi manajemen yang akan dibangun adalah sistem penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu untuk penghitungan nilai kinerja, dan pendukung pengambilan keputusan untuk setiap bagian atau bagian untuk periode selanjutnya.
3. Sistem informasi yang dibangun memiliki keluaran Hasil penilaian kinerja pegawai selama satu periode dan informasi rekomendasi pegawai yang akan mendapatkan kenaikan pangkat, mutasi dan rotasi.
4. Model yang digunakan pada sistem informasi manajemen ini adalah POAC (Plan – Organizing – Actuating – Control)
5. Metode yang digunakan untuk penilaian kinerja ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk penghitungan nilai kinerja dan pendukung pengambilan keputusan pada penilaian kinerja untuk mengetahui pegawai mana yang akan mendapatkan kenaikan pangkat, mutasi dan rotasi.
6. Sistem informasi yang dibuat adalah aplikasi berbasis web, bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP, HTML, CSS, Javascript
7. Sistem informasi ini menggunakan *database management system* MySQL.

#### 1.5 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data dari fakta – fakta dan informasi dalam penelitian secara sistematis dan digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang apa, bagaimana atau mengapa. Metode penelitian ini memiliki beberapa langkah diantaranya adalah:



**Gambar 1.1 Kerangka Penelitian**

Penjelasan dari langkah – langkah metode penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Perumusan Masalah

Pada perumusan masalah dilakukan untuk mengamati dan menggali lebih dalam permasalahan yang ada pada sistem yang sedang berjalan dari tempat penelitian, tahapan ini berguna untuk mendefinisikan kebutuhan sistem yang akan dicapai.

#### 2. Penentuan Maksud dan Tujuan

Penentuan maksud dan tujuan penelitian adalah analisis masalah yang sudah teridentifikasi dengan cara implementasi sistem dengan membangun sistem informasi manajemen Sumber daya manusia di PT. Pikiran Rakyat.

#### 3. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari :

##### a. Wawancara

Teknik wawancara adalah kegiatan yang dilakukan dengan mengadakan sesi tanya jawab secara langsung pada pihak Sumber daya manusia dari PT. Pikiran Rakyat.

##### b. Observasi

Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung kelapangan hal ini dilakukan untuk mendapatkan data langsung di tempat penelitian.

##### c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan literatur berupa jurnal, *paper* dan *e-book* yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu mengenai sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

#### 4. Analisis dan Perancangan

Analisis dan perancangan dilakukan untuk mengetahui sistem yang sedang berjalan, dimulai dari analisis kebutuhan non fungsional adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pengguna, kebutuhan perangkat lunak, dan kebutuhan perangkat keras. Analisis kebutuhan fungsional adalah analisis yang dilakukan menggunakan ERD, Diagram Konteks, DFD, Spesifikasi Proses, Kamus Data. Perancangan

dilakukan dengan merancang basis data (tabel relasi dan struktur tabel), dan merancang antar muka.

#### 5. Analisis Sistem

Analisis sistem yang dilakukan meliputi analisis masalah, analisis sistem yang sedang berjalan, analisis kebutuhan nonfungsional, analisis kebutuhan fungsional, dan perancangan sistem.

#### 6. Analisis Aturan Bisnis

Analisis aturan bisnis merupakan salah satu tahapan pertama dari kebutuhan fungsional perangkat lunak. Hal ini dikarenakan aturan bisnis bisa memiliki fungsi tertentu yang juga digunakan untuk mengkonfirmasi aturan-aturan itu sendiri.

#### 7. Analisis Model POAC

Proses managerial melihat dari lima aspek utama yaitu:

##### a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan dilakukan untuk mengetahui rencana pada perusahaan kedepannya, perencanaan dilakukan berdasarkan dari hasil evaluasi penilaian kinerja pegawai.

##### b. *Organaizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dari setiap bagian dan untuk melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

##### c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan dilakukan agar tujuan yang sudah direncanakan dapat terealisasikan agar dapat mencapai visi misi perusahaan, pelaksanaan juga harus sejalan dengan rencana yang sudah dibuat.

##### d. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian berkaitan dengan pengawasan agar suatu rencana dapat berjalan dengan baik, hal ini dilakukan agar dapat mengantisipasi jika ada faktor yang tidak terduga seperti penyesuaian sesuai dengan situasi, kondisi, dan perkembangan zaman.

#### 8. Metode AHP

Penggunaan metode AHP dapat membantu untuk pengambilan keputusan dalam penentuan pegawai terbaik, dan juga bisa digunakan untuk melakukan penghitungan untuk memilih kandidat pegawai terbaik.

#### 9. Analisis Kebutuhan NonFungsional

Analisis kebutuhan nonfungsional menjelaskan mengenai gambaran sistem dari sisi perangkat keras dan perangkat lunak yang meliputi:

##### a. Analisis Perangkat Keras

Analisis perangkat keras meliputi spesifikasi kebutuhan perangkat keras yang direkomendasikan untuk memenuhi spesifikasi kebutuhan minimal untuk menjalankan sistem yang akan dibuat.

##### b. Analisis Perangkat Lunak

Analisis perangkat lunak meliputi fungsi dan cara kerja perangkat lunak untuk spesifikasi kebutuhan minimal agar sistem dapat berjalan.

##### c. Analisis Pengguna

Analisis pengguna meliputi siapa saja yang berhak untuk mengakses kedalam sistem informasi.

#### 10. Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional dibutuhkan untuk pembangunan sistem informasi yang meliputi:

##### a. Diagram Konteks

Diagram Konteks adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem.

##### b. DFD

DFD digunakan untuk untuk membuat sebuah rancangan sistem yang berorientasi pada alur data yang bergerak kesebuah sistem lainnya.

##### c. Spesifikasi Proses

Spesifikasi proses bertujuan sebagai penunjuk arah dari aliran data input menjadi aliran data output.

##### d. KamusData



Kamus data adalah suatu penjelasan tertulis tentang suatu data yang biasanya berada pada database atau suatu daftar elemen tertentu yang terorganisir dengan definisi yang tetap dan sesuai dengan sistem.

## 11. Perancangan Sistem

Pada tahap ini penetapan arsitektur sistem secara keseluruhan yang meliputi:

### a. Perancangan Data

Perancangan data merupakan proses untuk menentukan isi dan pengaturan data yang dibutuhkan untuk mendukung berbagai rancangan sistem.

### b. Metode AHP

Metode AHP digunakan untuk membantu dalam penghitungan penilaian kinerja dan sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan.

### c. Struktur Tabel

Struktur tabel merupakan proses untuk menentukan isi dari tabel seperti field, atribut, record, primary key.

### d. Skema Relasi

Skema relasi merupakan proses untuk menentukan relasi yang diikuti dengan kumpulan atribut-atributnya.

### e. Tampilan Antarmuka

Tampilan antarmuka bertujuan untuk menampilkan tampilan sistem.

## 12. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan dan saran bertujuan untuk menyimpulkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang akan diberikan jika terdapat pengembangan sistem lebih lanjut.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai penulisan tugas akhir pada penelitian ini. Sistematika penulisan tugas akhir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan dari penelitian, batasan masalah penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian di PT. Pikiran Rakyat sehingga dapat membantu dalam proses analisis sistem dan pembangunan sistem informasi manajemen.

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

Bab ini akan dibahas mengenai analisis sistem, analisis perangkat lunak, analisis perangkat keras, analisis pengguna dan perancangan dari sistem ini.

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

Bab ini akan dibahas mengenai implementasi dari sistem yang telah dibuat dan melakukan pengujian terhadap sistem

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari penelitian ini dan saran-saran mengenai perbaikan yang dapat dilakukan pada penelitian berikutnya.

