

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia tidak dipungkiri adalah salah satu poin utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Konsep pegawai mencari rejeki dari perusahaan merupakan sudut pandang kuno yang saat ini sudah tidak dapat dijadikan filosofi dalam bekerja. Kerjasama yang baik antara pegawai dengan perusahaan sebagai partner dalam menggapai tujuan bersama adalah merupakan konsep yang ingin dibangun JMC IT Consultant dalam membawa perusahaan berikut dengan segenap *manpower* di dalamnya untuk meraih kesuksesan.

JMC IT Consultant memiliki konsep 3P, *pay for position, pay for people, pay for performance*. Diawali dengan konsep ini maka JMC IT Consultant ingin menghargai segala bentuk kontribusi yang diberikan oleh setiap individu dalam perusahaan. *Pay for position* berfungsi untuk menghargai jabatan, tugas dan kefungisian yang diemban. Jabatan dan posisi yang strategis tentu saja akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi serta memiliki nilai penghargaan lebih dibanding dengan jabatan dan posisi pendukung. *Pay for people* adalah upaya JMC IT Consultant dalam menghargai kualitas kemampuan dan bakat setiap individu. Individu dinilai dari keahliannya, ketrampilannya dan potensi yang ada di dalam diri individu tersebut. Perusahaan ingin menciptakan jenjang karier untuk posisi-posisi yang menuntut hal tersebut sehingga SDM di dalam perusahaan akan memiliki pandangan jauh ke depan terkait dengan pengembangan personalnya di dalam tubuh perusahaan. *Pay for performance*

adalah upaya perusahaan untuk menghargai kualitas dari kontribusi dari setiap individu. JMC IT Consultant ingin meningkatkan diri dengan lebih bisa melihat kuantitas *output* dan *outcome* dari peranan yang dihasilkan oleh individu dan melakukan pengembangan di dalam *manpower* JMC IT Consultant.

Selama ini, penilaian kinerja pegawai di JMC IT Consultant dilakukan oleh manajer *Human Resource and General Affairs (HRGA)* yang berkoordinasi dengan manajer dari setiap departemen dimana penilaian dan penghitungan dilakukan secara manual tanpa menggunakan suatu sistem yang memiliki standar pengukuran, cara penilaian, analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran. Perhitungan yang dilakukan berupa penilaian kinerja pegawai dalam rentang waktu tertentu. Dengan masih digunakannya perhitungan manual, menyebabkan penilaian kinerja pegawai bersifat subjektif yang berarti penilaian berdasarkan pendapat pribadi manajer yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain sehingga penilaian menjadi kurang optimal. Salah satu penilaian kinerja yang dilakukan bertujuan untuk pemberian *reward* (bonus) kepada pegawai yang berprestasi.

*Performance Appraisal* dapat membantu dalam menentukan penilaian atas hasil kinerja pegawai dengan lebih objektif. Banyak metode yang dapat digunakan dalam *performance appraisal* diantaranya yaitu metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*. Metode ini merupakan penggabungan antara metode pendekatan kejadian kritis dengan skala grafik. Metode selanjutnya yang digunakan untuk *decision support* adalah metode *profile matching*. Pencocokan profile (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan

dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh pegawai, bukannya tingkat minimal yg harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses metode *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (gap).

Berdasarkan hal tersebut di atas, melatarbelakangi peneliti untuk merancang dan membangun sebuah “Sistem Pendukung Keputusan *performance appraisal* menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)* dan *Profile Matching* pada JMC IT Consultant” sebagai alat yang dapat memberikan kemudahan dan efektifitas dalam pengolahan data dalam menentukan keputusan sehingga dapat membantu dalam memberikan keputusan dengan hasil yang maksimal.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disebutkan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimana membuat sistem pendukung keputusan *performance appraisal* menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)* sebagai metode untuk memberi penilaian kinerja dan metode *profile matching* untuk pendukung keputusan pemberian *reward* bagi pegawai yang berprestasi dan sebagai evaluasi jenjang karir setiap staff pegawai JMC IT Consultant.

### 1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan mengingat waktu penelitian yang tersedia, maka peneliti menyadari perlu adanya pembatasan masalah dalam melakukan penelitian. Adapun batasan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sistem ini hanya melakukan penilaian kinerja di tingkat staff pegawai JMC IT Consultant, tidak sampai di tingkat manajer.
2. Sistem meliputi proses penilaian kinerja pegawai dengan hasil akhir adalah ranking setiap pegawai.
3. Menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)* untuk penilaian kinerja dan metode *profile matching* sebagai pendukung keputusan dalam menentukan ranking pegawai.
4. Sistem pendukung keputusan digunakan untuk pemberian *reward* (penghargaan) bagi karyawan terbaik.
5. Penelitian ini menggunakan PHP sebagai bahasa pemrograman, MySQL sebagai *database management system*, dan CodeIgniter sebagai *framework*.

### 1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah membuat sistem pendukung keputusan *performance appraisal* menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)* dan *profile matching* pada JMC IT Consultant yang mampu menangani pengelolaan data penilaian kinerja

pegawai dan sebagai pendukung keputusan dalam pemberian *reward* (penghargaan) kepada pegawai yang berprestasi.

### 1.5 Metode Penelitian

Peneliti menjabarkan cara-cara memperoleh data-data yang digunakan untuk kebutuhan penelitian.

#### Tahap Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini diantaranya :

##### 1. Observasi

Metode ini merupakan metode dengan cara pengambilan data secara langsung ke objek penelitian, yaitu JMC IT Consultant. Kegunaan dari penelitian ini adalah peneliti dapat masalah-masalah yang berkaitan dengan objek penelitian dan diharapkan dapat memberikan pemecahan masalah.

##### 2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan manajer HRGA. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian, termasuk di dalamnya adalah data pegawai, data aspek penilaian kinerja pegawai, dan data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.

##### 3. Kepustakaan

Dalam metode ini peneliti menggunakan kepustakaan yang sesuai bidang dalam penyusunan skripsi, berupa buku-buku serta *file-file* yang mendukung proses pembuatan skripsi.

## Tahap Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang dipakai meliputi beberapa tahap, antara lain :

### 1. Analisis

Proses dilakukan dengan melakukan analisis kebutuhan bagi sistem yang akan dibangun.

### 2. Desain

Proses ini merupakan kelanjutan dari proses analisa. Desain yang dibuat adalah desain proses, desain basis data, dan desain antarmuka pengguna.

### 3. Pengkodean

Proses ini merupakan proses yang dilakukan setelah proses analisa dan proses desain selesai, sehingga pengkodean sistem bisa mulai dibuat.

### 4. *Testing/Uji*

Tahapan ini merupakan pengembangan dari sistem berdasarkan perancangan yang telah dibuat untuk melakukan pengujian apakah sistem yang digunakan sudah layak atau masih perlu adanya perbaikan.

### 5. *Maintenance/Pemeliharaan*

Pemeliharaan merupakan tahap akhir dari proses. Tahapan ini digunakan untuk memantau perkembangan sistem dan terus melakukan pemeliharaan sistem secara berkala.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka sistematika penulisan dibagi ke dalam lima bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan, serta rencana kegiatan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi teori-teori, pendapat, prinsip, dan sumber-sumber lain yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan dapat dipergunakan sebagai perbandingan atau acuan dalam pembahasan masalah.

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

Berisi analisis perusahaan, analisis serta desain sistem yang digunakan dalam implementasi aplikasi, mulai dari analisis sistem, rancangan proses, rancangan basis data, dan rancangan antarmuka pengguna.

### **BAB IV IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN**

Berisi rincian penerapan dari desain yang dibuat menjadi aplikasi monitoring aktivitas karyawan dengan menampilkan antarmuka program, disertai cara kerja dan penggunaan program.

**BAB V      PENUTUP**

Berisi penutup dari laporan skripsi yang memuat kesimpulan dari uraian sebelumnya serta saran untuk pengembangan sistem selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini memuat keterangan dari buku-buku dan *literature* yang lain yang menjadi acuan dalam penyusunan skripsi ini.

