

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Harian Kompas merupakan surat kabar Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta. Kompas diterbitkan oleh PT Kompas Media Nusantara yang merupakan bagian dari kelompok usaha Kompas Gramedia (KG), yang didirikan oleh P.K. Ojong (almarhum) dan Jakob Oetama (almarhum) sejak 28 Juni 1965 [1]. Mengusung semboyan "Amanah Hati Nurani Rakyat", Harian Kompas diharapkan tumbuh menjadi sumber informasi yang tepercaya, akurat, dan mendalam [2]. Sebagai media massa, PT Kompas Media Nusantara memiliki visi untuk menjadi agen perubahan dalam membangun komunitas Indonesia yang lebih harmonis, toleran, aman, dan sejahtera, yang diwujudkan dengan misi untuk mempertahankan Kompas sebagai *market leader* secara nasional melalui pengoptimalan sumber daya serta sinergi bersama mitra strategis.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang berkelanjutan, diperlukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai. Penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi yang diterapkan perusahaan untuk mengukur performa dalam melakukan pekerjaan [3]. Dikarenakan tidak semua karyawan memiliki pekerjaan yang sama, diperlukan adanya *Key Performance Indicators* (KPI). KPI merupakan alat bantu atau instrumen manajemen dalam mengikuti perkembangan, mengendalikan hal menyimpang yang perlu dikoreksi, dan memastikan terwujudnya kinerja yang dikehendaki dari suatu kegiatan atau proses [4].

Saat ini, PT Kompas Media Nusantara telah menerapkan prosedur penilaian kinerja karyawan yang dinilai dari aspek hasil kerja, aspek sikap kerja, dan penugasan proyek. Pada elemen aspek hasil kerja yang disusun di PT Kompas Media Nusantara, masing-masing karyawan memiliki Rencana Kerja Individu (RKI) yang terdiri atas beberapa KPI dengan bobot dan target yang harus dicapai oleh karyawan pada setiap semesternya. Proses penilaian kinerja dilakukan 2 kali dalam 1 periode, yaitu semester 1 dari Juni sampai Juli, dan semester 2 dari Desember sampai Januari. Pada akhir setiap periode, hasil penilaian kinerja karyawan akan dibuat menjadi rekapitulasi sebagai tolok ukur bagi *Board of*

Director (BOD) dalam mendiskusikan kinerja karyawan.

Namun penilaian kinerja karyawan di PT Kompas Media Nusantara masih menggunakan prosedur konvensional dengan membagikan dokumen *excel* kepada seluruh karyawan. Diawali dengan pembuatan dokumen *excel* RKI masing-masing karyawan oleh struktural atau *Human Resources* (HR), diikuti dengan pengisian pencapaian oleh karyawan serta penilaian oleh struktural yang terlibat, dan dikumpulkan kepada sekretaris untuk kemudian diserahkan kepada HR unit kerja SDMO (Sumber Daya Manusia dan Operasional). Dengan prosedur konvensional tersebut, karyawan tidak dapat mengetahui perkembangan alur penilaian, rekomendasi pengembangan, hingga hasil penilaian akhir dari karyawan yang terlibat. Selain itu, penerapan tenggat waktu yang kurang tegas selama masa pengisian menyebabkan banyak karyawan yang terlambat mengumpulkan pada struktural maupun ke HR.

Oleh karena itu, dengan tujuan untuk menyederhanakan prosedur serta meningkatkan aksesibilitas dan ketertiban dalam pengisian penilaian kinerja karyawan, dirancang sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang tegas dan terstruktur. Sistem penilaian kinerja karyawan dapat memudahkan karyawan, struktural, maupun HR dalam melakukan penilaian kinerja, mengetahui perkembangan alur pengisian penilaian kinerja, serta menghindari terjadinya pengumpulan penilaian kinerja karyawan yang melewati tenggat waktu pengumpulan tiap semester. Penelitian terdahulu dari Zami dan Anugrah (2022) yang membahas mengenai sistem informasi penilaian menggunakan KPI menunjukkan peningkatan dalam hal efektivitas, efisiensi, akurasi, serta penghematan waktu dalam proses penilaian [5]. Penerapan KPI pada penilaian kinerja di PT Kompas Media Nusantara diimplementasikan ke dalam sistem informasi HR sebagai ERP yang dapat mendukung kebutuhan bisnis perusahaan.

Implementasi sistem akan menggunakan Laravel dengan metode *Scrum*. *Scrum* merupakan *framework* dari metodologi manajemen proyek *Agile* yang membantu tim menyusun dan mengelola pekerjaan melalui serangkaian nilai, prinsip, dan praktik yang mendorong tim untuk belajar melalui pengalaman yang dilakukan secara berulang (*iterasi*) [6]. Penelitian terdahulu oleh Ramadhan dkk (2019) mengenai implementasi ERP stok opname menggunakan metode *Scrum* menjadi acuan keberhasilan dalam mengembangkan sistem menggunakan metode *Scrum* [7]. Dengan kebutuhan sistem yang dapat diadaptasi selama proses pembangunan sistem berlangsung, *Scrum* menjadi metode pengembangan sistem yang digunakan. Dengan penerapan proses *sprint* yang diawasi dan

diberikan masukan oleh *scrum master* dan masing-masing anggota tim, maka proses pembangunan sistem dapat berjalan secara efektif dan efisien dengan hasil yang memenuhi kebutuhan sistem penilaian kinerja karyawan PT Kompas Media Nusantara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Bagaimana merancang dan membangun sistem penilaian kinerja karyawan berbasis ERP menggunakan metode *Scrum*?
2. Bagaimana mengukur tingkat kepuasan karyawan unit SDMO PT Kompas Media Nusantara dalam menggunakan sistem penilaian kinerja berbasis ERP dengan EUCS?

1.3 Batasan Permasalahan

Batasan masalah yang ditentukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini tidak membahas mengenai keamanan pada sistem.
2. Penelitian ini tidak membahas mengenai normalisasi dan penggunaan *foreign key* pada basis data, karena relasi pada basis data menggunakan pemetaan yang telah disediakan oleh *framework* Laravel.
3. Kriteria penilaian kinerja karyawan yang diukur merupakan aspek hasil kerja, aspek sikap kerja, dan penugasan proyek.
4. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dipisahkan berdasarkan hasil rumus perhitungan sebagai berikut.
 - Kode A: Semakin kecil jumlah pencapaian dibandingkan dengan target, semakin baik (contoh: jumlah kesalahan, pencapaian waktu dipenuhi sebelum tenggat pengumpulan).
 - Kode B: Semakin besar jumlah pencapaian dibandingkan dengan target, semakin baik (contoh: jumlah tugas yang diselesaikan, pencapaian persentase melebihi/mencukupi target).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Merancang dan membangun sistem penilaian kinerja karyawan berbasis ERP menggunakan metode *Scrum*.
2. Mengukur tingkat kepuasan karyawan unit SDMO PT Kompas Media Nusantara dalam menggunakan sistem penilaian kinerja berbasis ERP dengan EUCS.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menambah wawasan dan pengetahuan pembaca, peneliti, maupun masyarakat pada umumnya serta dapat menjadi referensi mengenai perancangan dan pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis ERP menggunakan metode *Scrum*.
2. Mempermudah karyawan, struktural, dan HR unit SDMO PT Media Kompas Nusantara dalam melakukan penilaian kinerja dan mengetahui perkembangan alur penilaian kinerja.
3. Menghindari terjadinya pengumpulan penilaian kinerja karyawan yang melewati tenggat waktu pengumpulan tiap semester.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian, dimulai dari Pendahuluan hingga Kesimpulan dan Saran adalah sebagai berikut.

Sistematika penulisan laporan adalah sebagai berikut:

1. Bab 1 PENDAHULUAN

Pada bab 1, dituliskan latar belakang, rumusan masalah, batasan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

2. Bab 2 LANDASAN TEORI

Pada bab 2, dipaparkan teori-teori yang menjadi landasan dari penelitian mengenai perancangan dan pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis ERP.

3. Bab 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3, diuraikan mengenai tahapan metode yang dilaksanakan serta rancangan sistem yang akan dibangun dalam penelitian.

4. Bab 4 HASIL DAN DISKUSI

Pada bab 4, dijelaskan mengenai hasil implementasi dan pengujian sistem yang telah dibangun.

5. Bab 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 5, dirangkum hasil dan diskusi penelitian menjadi sebuah kesimpulan yang disertai dengan saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

