

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Astra Sedaya Finance merupakan cikal bakal dari salah satu grup pembiayaan terbesar di Indonesia yang bergerak dalam bidang otomotif yaitu PT. Astra Credit Companies. Bersama dengan perusahaan asosiasi lainnya dan PT. Astra Sedaya Finance, perusahaan PT. Astra Credit Companies memiliki 75 kantor cabang yang berpusat di Indonesia dan akan semakin bertambah [1]. Dengan jaringan seluas itu, PT. Astra Credit Companies harus bisa merangkul dengan baik setiap karyawan agar reputasi yang dicapainya sebagai perusahaan pembiayaan terbesar dan terpercaya di Indonesia tetap terjaga. Dalam rangka mewujudkan dan mempertahankan reputasi tersebut, PT. Astra Sedaya Finance berinisiatif agar setiap karyawan memiliki kompetensi yang terlatih dan terjaga sehingga citra perusahaan juga baik di mata masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan sendiri adalah pelatihan [2]. Pelatihan secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia dapat memberikan 136 pengaruh kepada peningkatan kualitas terhadap individu tersebut [3]. Aspek pelatihan SDM merupakan sesuatu yang amat perlu diperhatikan, karena keberhasilan pelatihan tersebut dapat memberikan suatu perusahaan, sebuah nilai yang tinggi dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Pelatihan SDM dapat dilakukan secara tepat apabila performa-performa setiap karyawan terekam dan data tersebut diperoleh oleh atasan sehingga pelatihan yang diberikan oleh atasan bisa berdasarkan kekurangan karyawan pada bidang yang tidak dikuasainya. Dengan dilaksanakan pelatihan berdasarkan data yang tepat, maka perusahaan akan mencapai target organisasi masing-masing.

Pengukuran kompetensi tersebut telah dilaksanakan oleh pihak PT. Astra Sedaya Finance. Pengukuran kompetensi yang diberikan oleh pihak perusahaan ini adalah dengan melalui aplikasi berupa *Continuing Competence Test* ini. Aplikasi *Continuing Competence Test* merupakan *website CMS (Content Management*

System) yang digunakan untuk memberikan soal-soal latihan kepada karyawannya tingkat officer sebagai pengukur dan peningkatan kompetensi *officer*. Aplikasi *Continuing Competence Test* sendiri telah berjalan dalam tingkat *production* dan telah memberikan soal kepada karyawan bawahan dari *line manager* dan *direct manager* setiap hari ketika karyawan melakukan *check-in*. Apabila karyawan tidak bisa menjawab soal dengan baik, maka data pengukuran tersebut direkap dan diberikan kepada atasan agar atasan dapat memberikan secara langsung pelatihan kepada karyawan itu.

Permasalahan yang akan menjadi target pengembangan aplikasi ini adalah belum adanya pengukuran *Continuing Competencies Level 2* dan program berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi tersebut. Arti dari *Technical Competencies Level 2* adalah apakah karyawan setiap jabatan yang mendapat pengukuran kompetensi atau skor yang baik dari menjawab soal tersebut, dapat mengimplementasikan atau mengaplikasikan *knowledge* yang didapatkannya. Penilaian terkait apakah karyawan dapat mengimplementasi atau mengaplikasikan *knowledge* tersebut akan diberikan oleh atasannya. Oleh karena itu, dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu mengembangkan *website Continuing Competence Test* sehingga dapat memiliki fitur yang dapat membantu menyelesaikan masalah terkait perihal tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berikut ini merupakan rumusan yang dibuat berdasarkan masalah yang ditemukan pada latar belakang yang telah dibuat pada penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sistem ini dapat membantu mengatasi pengukuran kompetensi karyawan bagi atasan?

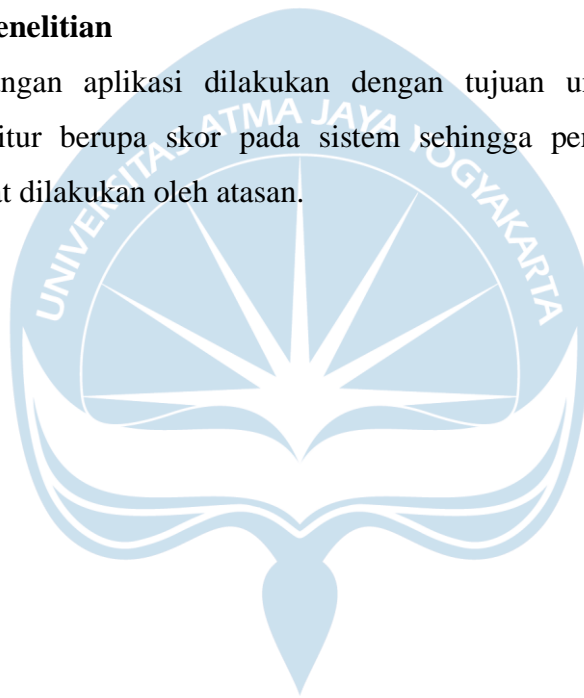
1.3. Batasan Masalah

Pengembangan aplikasi akan dilakukan dengan beberapa batasan masalah sehingga tujuan penelitian ini akan lebih terorganisir dan terarah, Berikut batasan masalah penelitian ini, antara lain:

1. Pemberian skor kompetensi karyawan hanya dapat dilakukan oleh atasan seperti *direct manager* dan *line manager*.
2. Pemberian skor kompetensi karyawan hanya dapat dilakukan 3 kali setiap tahun dengan *range* 3-4 bulan sekali sesuai ketentuan pihak PT. Astra Sedaya Finance.
3. Pengisian *assessment* oleh atasan kepada karyawan bawahannya dilakukan setiap hari sekali pada bulan penilaian tersebut.
4. Pemberian skor diberikan kepada grup dengan jabatan yang berbeda setiap kalinya dalam jangka 1 tahun tersebut.

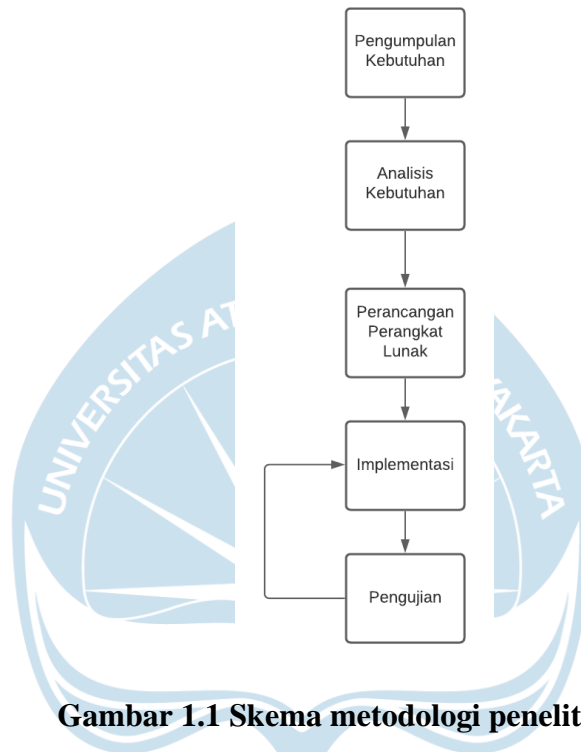
1.4. Tujuan Penelitian

Pengembangan aplikasi dilakukan dengan tujuan untuk merancang dan membangun fitur berupa skor pada sistem sehingga pengukuran kompetensi karyawan dapat dilakukan oleh atasan.



1.5. Metode Penelitian

Dalam pengembangan sistem ini, penulis menggunakan beberapa metode. Skema dari metode yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1



Gambar 1.1 Skema metodologi penelitian

1. Pengumpulan Kebutuhan

Dalam tahap pengumpulan kebutuhan, penulis melakukan berbagai macam upaya untuk pengembangan sistem ini. Pertama-tama, penulis akan melakukan wawancara dengan pihak PT. Astra Sedaya Finance. Dalam wawancara itu, penulis akan mengumpulkan kebutuhan yang dianggap berguna dan relevan dengan penelitian ini. Dari hasil wawancara berupa kebutuhan yang diberikan, penulis akan menerjemahkan kebutuhan tersebut menjadi sebuah fitur yang cocok dan sesuai untuk permasalahan penelitian. Untuk menemukan fitur yang sesuai, penulis perlu melakukan riset terhadap penelitian-penelitian dengan permasalahan yang serupa dengan permasalahan penelitian ini. Penulis akan mencari dan mempelajari referensi melalui jurnal dan buku dengan topik yang bersangkutan.

2. Analisis Kebutuhan

Dalam tahap ini, penulis akan melakukan analisis terhadap kebutuhan yang diperlukan dalam mengembangkan sistem ini. Analisis yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara memahami cara kerja sistem yang akan dibangun sesuai permasalahan dan membangun sistem sesuai dengan *high fidelity mockup* yang telah disediakan dari narasumber pada saat wawancara. Alur kerja dari sistem juga telah disertakan oleh narasumber sehingga penulis akan menyelesaikan masalah berdasarkan itu.

3. Perancangan Perangkat Lunak

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, pada tahap perancangan perangkat lunak ini penulis akan melakukan pembuatan fitur untuk sistem. Pembuatan fitur dibuat dengan menggunakan *database* yang telah ada dan sesuai dengan *high fidelity mockup*. Fitur yang akan dibuat adalah fitur pengisian survei pada aplikasi *mobile* dan fitur pembuatan survei pada aplikasi CMS, serta fitur untuk melihat statistik performa karyawan bawahan dari atasan masing-masing yang dapat diakses pada kedua *platform* tersebut. Fitur pengisian survei pada aplikasi *mobile* dibuat dengan menggunakan *framework* Ionic. Pengisian survei akan dilakukan pada akhir bulan dan dengan syarat yang sesuai dengan batasan masalah dari penelitian ini. Survei diisi dengan menjawab pertanyaan yang diberikan. Pertanyaan yang muncul dalam survei adalah berupa pernyataan apakah karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai bidang dan pengetahuan yang didapatkannya. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, atasan akan mengisikan jawaban berupa pilihan, sebagai contoh yaitu pilihan “Sangat Baik”, “Baik”, “Cukup Baik”, dan “Tidak Baik”. Survei bisa diisi melalui aplikasi *mobile*.

Apabila survei tidak diisi pada hari terakhir yang ditentukan, maka akan muncul warning yang akan memaksa user mengisi survei terlebih dahulu. Jika survei telah diisi, maka hasil perhitungan dari skor akan terbuat sesuai dengan skala pengisian seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Contoh hasil perhitungan skor pada karyawan

LEVEL 2				
Direct Manager		Line Manager		SCORE LV.2
Score	Avg. Score	Score	Avg. Score	
1	2,80	2	3,00	0,75
3		3		
2		2		
4		4		
4		4		
2	2,20	2	2,20	0,55
2		2		
2		2		
3		3		
2		2		
2	2,40	2	2,60	0,65
1		2		
3		3		
4		4		
2		2		

Line Manager isi pada kolom ini

Perhitungan skor seperti tabel 1.1, hanya berskala dari 1-4. Namun dari kebutuhan yang diperoleh dari narasumber, perhitungan skor tersebut dapat bersifat dinamis, sehingga dapat berskala lebih maupun kurang, sesuai bobot yang diatur dalam pembuatan survei. Kemudian setelah perhitungan skor, statistik performa setiap karyawan akan ditampilkan dengan *horizontal stacked bar chart*.

Pada pembuatan survei yang hanya dapat dilakukan di CMS. Pembuatan survei dilakukan dengan memilih karyawan dengan kompetensi dan job mana yang akan dipilih, pertanyaan, dan juga bobot nilai setiap jawaban survei. Pembuatan survei dapat dilakukan dengan media melalui CMS.

4. Implementasi

Penulis akan mulai membuat fitur pada sistem secara keseluruhan. Fitur akan dibuat oleh penulis berdasarkan pengumpulan kebutuhan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan mengikuti *high fidelity mockup* yang telah disediakan oleh narasumber, pembuatan sistem akan dilakukan dengan menggunakan *framework* Ionic pada *mobile*. Untuk pembuatan sistem pada CMS,

akan digunakan *framework* Laravel dan MySQL sebagai *database*. Hasil dari tahapan ini akan menyelesaikan masalah serta batasan masalah pada penelitian ini.

5. Pengujian

Setelah melakukan implementasi dari fitur yang dibuat, penulis akan melakukan pengujian terhadap fitur yang telah dikembangkan. Dengan adanya pengujian, penulis dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi pada fitur. *Feedback* yang diberikan ini diharapkan mampu membuat sistem bekerja lebih baik dari sebelumnya. Apabila narasumber menyatakan ketidakpuasan terhadap fitur yang dikembangkan, penulis akan melakukan implementasi lagi sesuai dengan skema metodologi pada penelitian ini.



1.6. Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan teori-teori dan studi kasus yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Teori dan studi kasus berkaitan dengan laporan tugas akhir yang disusun dari penelitian.

Bab 3 Landasan Teori

Bab ini berisikan beberapa teori dapat membantu penulis untuk merancang dan menyelesaikan sistem dalam permasalahan yang ada dalam penelitian.

Bab 4 Analisis dan Perancangan Eksperimen

Bab ini berisi analisa sistem yang dibuat pada tugas akhir ini dan terdapat beberapa rancangan yang akan diimplementasikan ke sistem pada bab selanjutnya.

Bab 5 Implementasi dan Pengujian Sistem

Bab ini berisikan implementasi sistem dari hasil analisis yang telah ditulis pada bab sebelumnya.

Bab 6 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.