

## **BAB III**

### **OBYEK PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian perancangan sistem informasi perintah kerja lembur ini menggunakan SDLC metode *waterfall*, dengan tahapannya sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan perangkat lunak

perintah kerja lembur karyawan pada PT PLN Batam yang akan dirancang harus:

- a. Mampu membaca data kunci pada saat proses pencarian, proses pemasukan data, perubahan data penghapusan data perintah kerja lembur.
- b. Mempunyai tampilan-tampilan yang familiar bagi pemakai.
- c. Menyimpan data yang dimasukan oleh operator ke dalam *storage*.
- d. Data transaksi lembur oleh semua fungsi oleh perangkat lunak yaitu tabel Karyawan, tabel SPKL dan tabel organisasi.

2. Desain

Dalam mendesain perangkat lunak perintah kerja lembur berbasis *web* di PT PLN Batam digunakan pemodelan berorientasi objek, pemodelan yang digunakan adalah UML (*Unified Model Language*) Versi 2.3 dengan *Behavior Diagrams* yang berupa Use Case diagram, Activity diagram dan *State machine* diagram.

Program-program yang akan didesain dalam Sistem Informasi Perintah kerja lembur ini terdiri dari program hapus (*delete*), program ubah (*edit*), program buat (*create*) terhadap Usulan SPKL, SPKL, Biodata, Jenjang, Jabatan, Posisi, Hari Libur dan Tarif Lembur.

### 3. Pembuatan Kode Program

Bahasa pemrograman dalam merancang sistem informasi perintah kerja lembur karyawan ini adalah bahasa pemrograman PHP (*web*) karena pemrograman ini berorientasi objek.

### 4. Pengujian

Pengujian perangkat lunak sistem informasi perintah kerja lembur ini melalui proses verifikasi terhadap prosedur perintah kerja lembur untuk memastikan aliran masukan (*input*) dan keluaran (*output*) sudah sesuai dengan yang diinginkan, pengujian ini akan dilakukan pada saat kode program dibuat dan program yang akan diuji terdiri dari program hapus (*delete*), program ubah (*edit*), program buat (*create*) terhadap Usulan SPKL, SPKL, Biodata, Jenjang, Jabatan, Posisi, Hari Libur dan Tarif Lembur.

Secara lengkap desain penelitian sistem informasi perintah kerja lembur ini akan diuraikan pada bab IV.

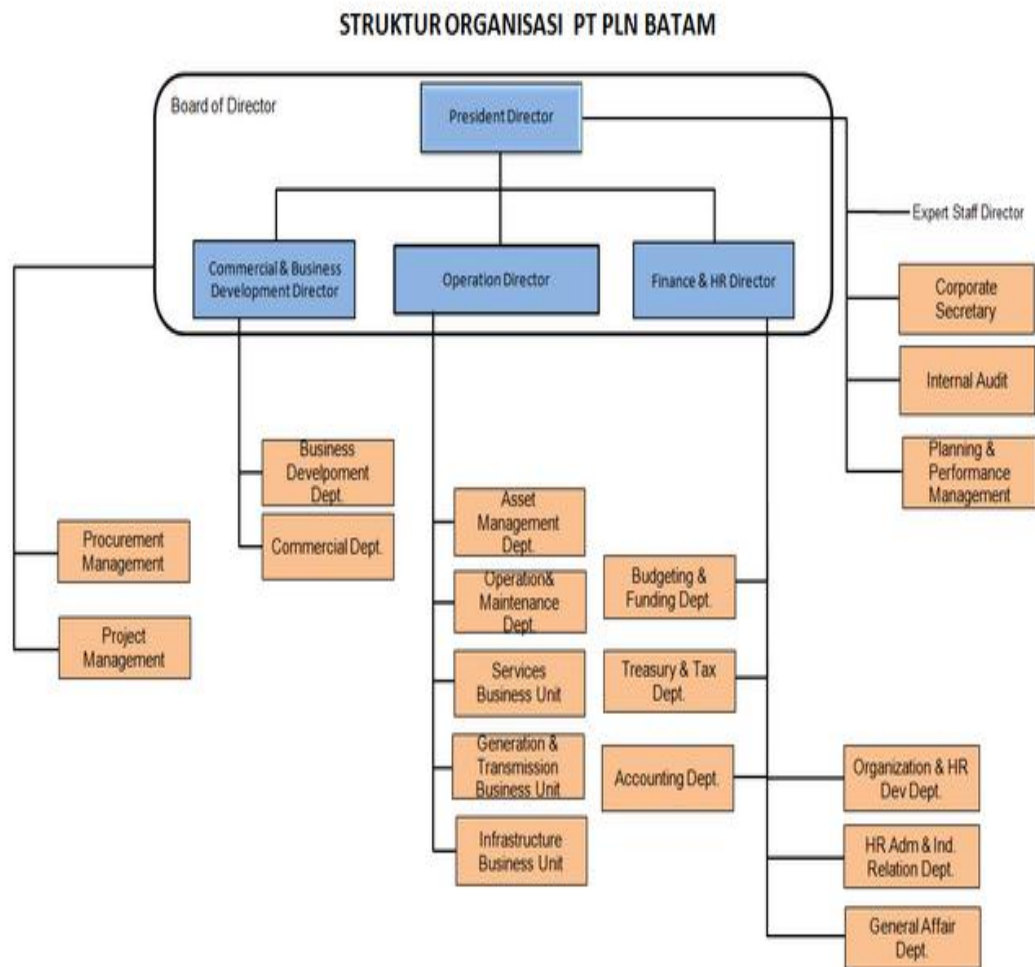
## **3.2. Sejarah Singkat Perusahaan / Objek Penelitian**

### **3.2.1. Sejarah Singkat PT PLN Batam**

Berdasarkan keputusan Menteri Negara Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN, selaku Pemegang saham PT PLN (Persero) dalam surat No S-23/M-PM-PBMUN/2000 tanggal 23 Agustus 2000, pada tanggal 3 Oktober 2000, status PT PLN (Persero) Wilayah Khusus Batam berubah menjadi PT Pelayanan Listrik Nasional Batam (PT PLN Batam) dengan status sebagai anak perusahaan PT PLN (Persero), sebagai unit mandiri yang mengelola kelistrikan dari hulu sampai hilir. Dan pada Juni 2008 PT PLN Batam melakukan rebranding menjadi b'right PLN Batam.

### **3.2.2. Struktur Organisasi**

Dalam Struktur Organisasi PT PLN Batam terdapat empat (4) orang Direksi yang terdiri dari *President Director*, *Commercial & Business Development Director*, *Operation Director* dan *Finance & HR Director*. Masing-masing Direktorat membawahi beberapa Departemen seperti terlihat pada gambar dibawah pada dambar 3.1 dibawah ini:



**Gambar 3.1** Struktur Organisasi PT PLN Batam

### 3.3. Analisa SWOT Program

**Tabel 3.1** Analisa SWOT

| <b>Aspek SWOT</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <b>STRENGTH (S)<br/>KEKUATAN</b>                                                                                                                                                                                        | <b>WEAKNESS (W)<br/>KELEMAHAN</b>                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya dukungan Inovasi</li> <li>2. Tersedia fasilitas TI yang memadai.</li> <li>3. Arah pelayanan berbasis TI.</li> <li>4. Semua Komputer terhubung jaringan LAN.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurang mandiri atasan dalam bekerja.</li> <li>2. Atasan selalu tidak ada di meja kerja.</li> <li>3. Atasan lupa membuat SPKL</li> </ol>                                                        |
| <b>OPPORTUNITIES (O)<br/>PELUANG</b>                                                                                                                                                                                                                 | <b>Strategi SO</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>Strategi WO</b>                                                                                                                                                                                                                       |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan kerja lembur lebih efektif.</li> <li>2. Efisiensi biaya lembur.</li> <li>3. Mudah mengkatagori pekerjaan penting dan mendesak.</li> <li>4. Kerja lembur dilaksanakan sesuai aturan.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan berinovasi &amp; Fasilitas TI yang memadai akan terwujud Aplikasi lembur yang sesuai sehingga kerja lembur menjadi efektif dan efisien</li> </ol>                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan produktivitas kerja atasan.</li> <li>2. Atasan akan mudah menentukan pekerjaan penting dan mendesak.</li> <li>3. Prosedur kerja lembur dapat dilaksanakan dengan baik.</li> </ol> |
| <b>THREAT (T)<br/>ANCAMAN</b>                                                                                                                                                                                                                        | <b>Strategi ST</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>Strategi WT</b>                                                                                                                                                                                                                       |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gangguan jaringan LAN</li> <li>2. User tidak mau menggunakan Sistem Informasi Perintah Lembur.</li> </ol>                                                                                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dengan Fasilitas TI yg memadai gangguan jaringan LAN akan mudah teratasi.</li> <li>2. Karena basis layanan adalah IT secara perlahan User akan terbiasa</li> </ol>            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembayaran Upah lembur cepat dan lancer.</li> <li>2. Kepuasan Pegawai meningkat.</li> </ol>                                                                                                    |

### 3.4. Analisa Sistem yang Sedang Berjalan

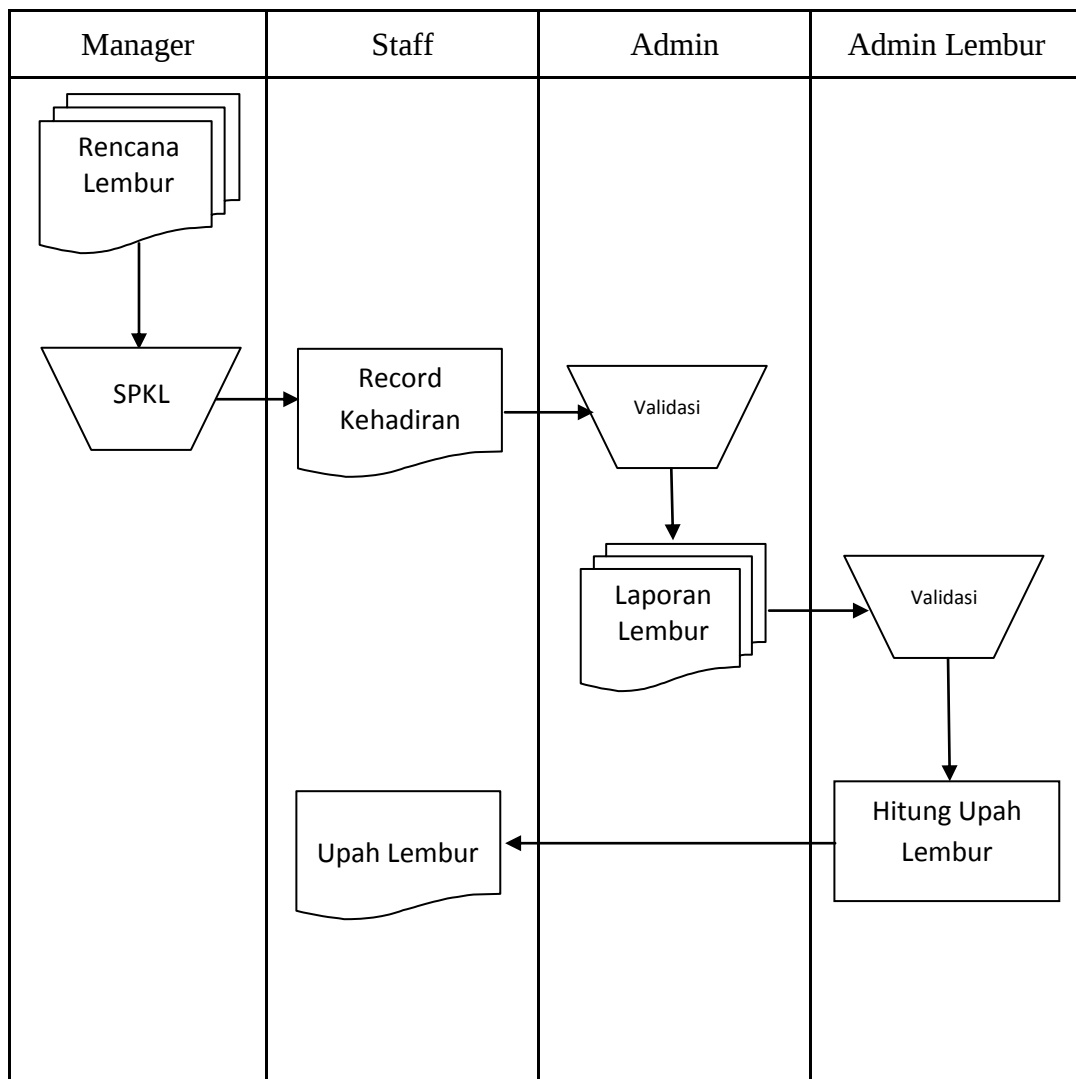
Sistem yang digunakan saat masih sederhana dan manual yaitu dengan menggunakan media komputer sebagai alat bantu untuk menghitung dan alat ketik biasa serta *print out form* SPKL sebagai bukti perintah kerja lembur. Perlu dibuat sistem yang baru agar terkomputerisasi sehingga dapat lebih efektif dan efisien.

Prosedur pengelolaan lembur di PT PLN Batam diatur dengan keputusan Direksi nomor : 030.K/010/DIR/2010 sebagai berikut:

1. Atasan menerbitkan dan menandatangani Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL).
2. Unit mengumpulkan SPKL.
3. Unit membuat laporan kerja lembur.
4. Unit menyiapkan data kehadiran dari mesin *Fingerprint*.
5. Atasan membuat Nota Dinas permohonan pembayaran upah lembur ke HRD.
6. HRD menyiapkan daftar pembayaran upah lembur dan melakukan entri data pembayaran dalam Aplikasi Payroll.

### 3.5. Aliran Sistem Informasi yang Sedang Berjalan

Aliran sistem informasi perintah kerja lembur yang sedang berjalan saat di PT PLN Batam dapat terlihat yaitu seperti gambar 3.5. dibawah ini.



**Gambar 3.2** Aliran Sistem Informasi yang Sedang Berjalan

### 3.6. Permasalahan yang Sedang Dihadapi

Proses pelaksanaan kerja lembur dilingkungan PT PLN Batam saat ini belum berjalan sesuai dengan prosedur kerja lembur dan peraturan kerja lembur yang telah ditetapkan perusahaan, dimana belum dilaksana secara *real time* perintah kerja lembur akan membuat masalah tersendiri.

Laporan kerja lembur yang dibuat berdasarkan periode tertentu, baik mingguan maupun bulanan akan menyebabkan karyawan meminta bayaran upah lembur jika ada kelebihan jam kerja yang dilihat dalam laporan monitoring kehadiran baik perminggu maupun perbulan, padahal belum tentu kelebihan atas jam kerja dalam periode tersebut akibat diperintanya kerja lembur oleh atasannya, akibat dari tidak secara *real time* perintah kerja lembur ini sehingga pegawai menuntut untuk dibuatkan Surat Perintah Kerja Lembur (SPKL), atasan terpaksa menandatangani SPKL tersebut walaupun atasan tersebut tidak persis ingat apakah kelebihan jam kerja tersebut akibat pernah diperintanya kerja lembur terhadap karyawan tersebut, masalah ini menjadikan integritas data lembur karyawan menjadi kurang baik.

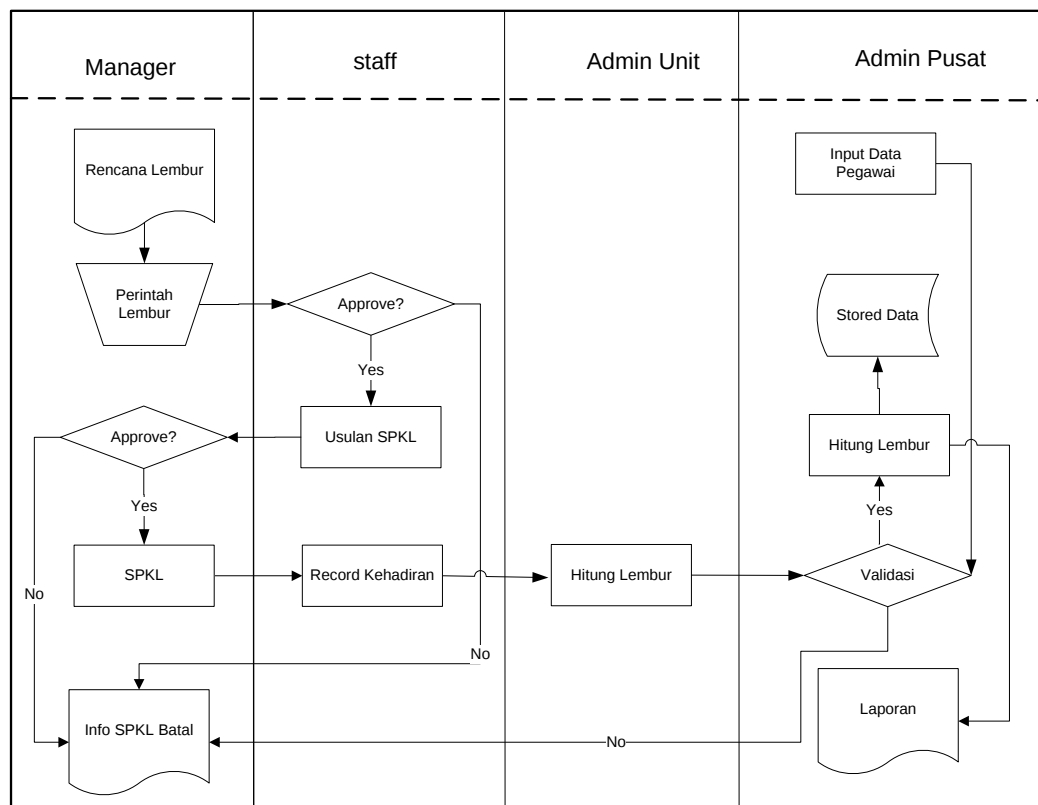
Hal lain yang dirasakan pegawai terhadap adanya upah lembur yang didapatkan juga menjadikan tambahan penghasilan lain dari gaji yang diterima setiap bulan sehingga memicu pegawai berharap untuk berkerja lembur walaupun pekerjaan lembur tersebut tidak dalam katagori penting dan mendesak.

Masalah kerja lembur juga terjadi pada alasan dilaksanakannya kerja lembur, apakah pekerjaan lembur tersebut dalam katagori pekerjaan penting dan mendesak, jika tidak dalam katagori penting dan mendesak maka kerja lembur yang dilaksanakan tidak akan efektif.

Laporan yang direkap dan dikumpulkan berdasarkan periode tertentu juga akan mengakibatkan terjadi kelambatan penyampain laporan kerja lembur, sehingga pembayaran upah lebur karyawan menjadi terlambat, hal ini akan mengakibatkan karyawan akan menolak untuk melaksanakan kerja lembur.

### 3.7. Usulan Pemecahan Masalah

Pengelolaan lembur di PT PLN Batam perlu adanya sebuah sistem yang menggunakan teknologi informasi dalam mendukung proses kerja lembur di PT PLN Batam. Usulan pemecahan masalah dapat dilihat dalam diagram alir dibawah ini.



**Gambar 3.3** Rencana Aliran Sistem Informasi yang baru