

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Bayer Indonesia adalah perusahaan dengan kompetensi di bidang Life Science terkait kesehatan dan pertanian. Produk serta layanan Bayer dirancang untuk memberikan manfaat serta meningkatkan kualitas hidup manusia. Group Bayer bertujuan untuk menciptakan nilai melalui inovasi, pertumbuhan dan daya penghasilan tinggi. Sebagai korporasi, Bayer memegang teguh prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan serta tanggung jawab sosial dan etika. PT Bayer Indonesia Area Jawa Barat memiliki anak cabang sebanyak 7 dan memiliki area manager yang berada di seluruh daerah Jawa Barat. PT Bayer Indonesia Area Jawa Barat juga memiliki pegawai sebanyak 115 pegawai baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak dari seluruh wilayah area Jawa Barat.

Penilaian dilakukan dalam jangka setahun sekali pada bulan desember oleh Regional Sales Manager. Penilaian terhadap pegawai tetap yang memiliki prestasi kinerja cukup baik akan mendapatkan promosi atau mendapatkan pemberian bonus gaji, sedangkan bagi pegawai yang kinerjanya buruk akan mendapatkan surat peringatan dan mendapatkan binaan oleh divisi HRD. Penilaian terhadap pegawai kontrak yang memiliki prestasi kinerja cukup baik dalam kurun waktu 2 tahun dapat diangkat menjadi pegawai tetap atau mendapatkan pemberian bonus gaji, sedangkan bagi pegawai kontrak yang memiliki kinerja buruk akan mendapatkan surat peringatan.

Penilaian kinerja pegawai memiliki 3 kriteria dan beberapa subkriteria, yaitu attitude, aktif dan berani mengemukakan pendapat, hubungan baik internal & eksternal, negosiasi & deal sales, mencari peluang

pasar baru, kreatifitas, ketepatan laporan, pencapaian target kegiatan bulanan, penguasaan area & pengetahuan produk. Bagi pegawai tetap maupun kontrak memiliki kriteria dan subkriteria yang sama dalam penilaian kinerja pegawai pada perusahaan.

Permasalahan yang terjadi saat ini, Regional Sales Manager merasa kesulitan untuk memberikan nilai pada saat penilaian kinerja pegawai berlangsung dan menentukan pegawai yang harus dipromosikan ataupun mendapatkan pemberian bonus gaji karena Regional Sales Manager melakukan penilaian langsung terhadap pegawai dibawahannya, sedangkan Regional Sales Manager tidak mengenal secara langsung pegawai dibawahannya. Hal tersebut mengakibatkan penilaian dirasakan tidak efektif dan tidak puas bagi sebagian pegawai karena penilaian yang dilakukan masih menduga – duga terhadap pegawai yang tidak dikenal secara langsung oleh Regional Sales Manager, sedangkan pegawai yang dikenal secara langsung oleh Regional Sales Manager akan mendapatkan nilai tambahan. Berdasarkan hasil dari kuesioner pada lampiran D yang diisi oleh pegawai sebanyak 115 pegawai menyatakan bahwa, sebanyak 59,5% menyatakan tidak puas terhadap penilaian kinerja pegawai yang dilakukan saat ini, dan sebanyak 40,5 % menyatakan puas terhadap penilaian kinerja pegawai yang dilakukan saat ini. Seperti contohnya pada periode 2019 dan 2020, Regional Sales Manager kesulitan untuk memberikan nilai pada saat penilaian kinerja pegawai berlangsung karena tidak secara langsung mengenal seluruh pegawainya. Sehingga menyebabkan pegawai yang dinilai tidak secara langsung dikenal oleh Regional Sales Manager menjadi tidak maksimal kinerjanya dikarenakan penilaian yang dilakukan masih menduga – duga.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka akan dibuatkan “Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai” untuk memberikan nilai

yang jelas dan juga terukur. Dengan demikian penilaian akan lebih adil dan dengan harapan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka permasalahan yang terjadi di PT Bayer Indonesia area Jawa Barat dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Regional Sales Manager kesulitan untuk memberikan nilai pada saat penilaian kinerja pegawai.
2. Regional Sales Manager kesulitan untuk menentukan rekomendasi pengangkatan pegawai kontrak.

1.3 Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk membantu Regional Sales Manager dalam melakukan penilaian kinerja pegawai

b. Tujuan

Tujuan dibuatnya sistem informasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mempermudah Regional Sales Manager memberikan penilaian.
2. Untuk mempermudah Regional Sales Manager menentukan rekomendasi pengangkatan pegawai kontrak.

1.4 Batasan Masalah

Berikut Batasan masalah yang dibagi kedalam 3 aspek yaitu data,sistem, dan metode yang digunakan:

1. Studi Kasus

Studi kasus pada penelitian ini dilakukan di PT Bayer Indonesia area Jawa Barat

2. Data

Adapun Batasan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. kriteria dan cara penilaian yang terdapat pada data yang digunakan untuk penelitian ini didapatkan dari Regional Sales Manager
2. Data penilaian dan data pegawai yang digunakan pada periode 2019 – 2020
3. Pegawai yang dinilai sudah melakukan masa kerja selama 1 tahun
4. Penelitian hanya dilakukan pada perusahaan area Jawa Barat

3. Sistem

Adapun cakupan sistem yang dibuat sebagai berikut :

1. Sistem hanya melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan kriteria dan nilai
2. Sistem ini hanya melakukan penilaian kinerja pegawai di area Jawa Barat

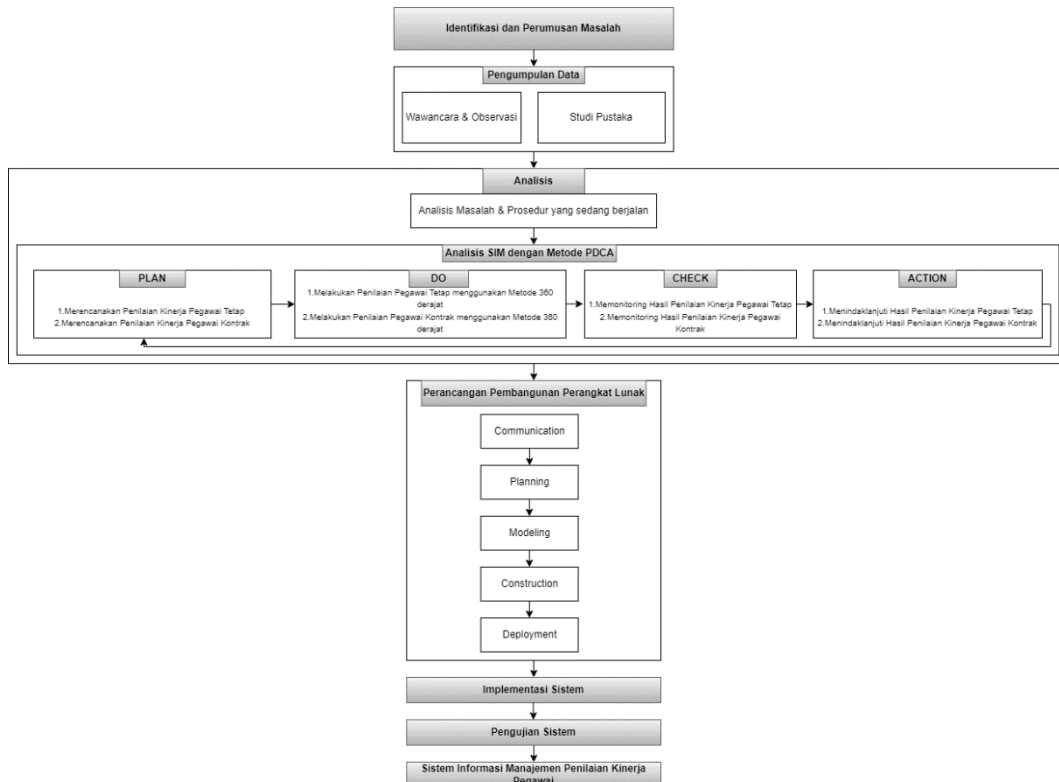
4. Metode

Penelitian ini menggunakan metode 360 derajat, diharapkan akan didapatkan dampak positif diantaranya :

1. Mengurangi resiko penilaian secara subjektif
2. Pegawai yang dinilai lebih bertanggung jawab pada hasil kerjanya
3. Pegawai merasa puas terhadap penilaian yang dilakukan

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data-data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Berikut Langkah – Langkah yang dilakukan dalam melakukan penelitian:



Gambar 1.1 Metodologi Penelitian

1.5.1 Identifikasi Masalah

Melakukan identifikasi masalah yang terdapat di PT. Bayer Indonesia agar dapat mengetahui inti dari permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan

1.5.2 Pengumpulan Data

Dalam kegiatan pengumpulan data di perusahaan maka digunakan beberapa cara sebagai berikut ini.

1) Studi Lapangan

- Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang dapat membantu proses penelitian yaitu dengan Regional Sales Manager di PT. Bayer Indonesia.

- Observasi

Observasi dilakukan berdasarkan pengamatan yang terdapat di kantor PT. Bayer Indonesia area Jawa Barat yang dapat membantu dalam penelitian.

2) Studi Literatur

Pengumpulan data dari jurnal, buku, dan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian yang di lakukan

1.5.3 Analisis Prosedur yang sedang berjalan

Melakukan Analisis prosedur yang sedang berjalan di perusahaan agar dapat mengetahui bagaimana prosedur dan pelaksanaan sistem yang sedang berjalan di PT. Bayer Indonesia

1.5.4 Analisis Model PDCA (Planning, Do, Check, Act)

Analisis PDCA merupakan metode yang digunakan dalam membangun sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai, berikut penjelasan dari metode PDCA:

- 1) *Plan*, melakukan perencanaan penilaian pegawai tetap dan kontrak.
- 2) *Do*, melakukan penilaian pegawai tetap dan kontrak dengan metode 360 derajat.
- 3) *Check*, melakukan monitoring hasil penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak.
- 4) *Act*, menindaklanjuti hasil penilaian kinerja pegawai tetap dan kontrak.

1.5.5 Perancangan Pembangunan Perangkat Lunak

Metode Pengembangan sistem yang digunakan adalah metode *waterfall*. Tahapan – tahapan dalam metode *waterfall* ialah:

- 1) Communication
Pada tahap Communication dilakukan interview terhadap beberapa pihak yang akan terlibat dalam sistem yang akan dibangun
- 2) Planning
Pada tahap planning ini dilakukan analisa apa saja kebutuhan dari system, mulai dari kebutuhan fungsional system maupun kebutuhan non fungsional dari sistem yang akan dibangun.
- 3) Modeling
Pada tahap modeling ini dilakukan perancangan desain program dapat lebih terbayang dengan apa yang diinginkan. Dan juga perancangan Entity Relationship Diagram untuk merancang model dasar secara lebih terstruktur dan mengetahui gambaran umum serta detail dari sistem yang dirancang.
- 4) Construction
Pada tahap Construction ini waktunya melakukan penerapan desain database serta desain antarmuka kedalam Bahasa pemrograman.
- 5) Deployment
Pada tahap deployment ini dilakukan simulasi penggunaan perangkat lunak yang sudah dibangun berdasarkan tahap-tahapan sebelumnya.

1.5.6 Implementasi Sistem

Implementasi sistem adalah prosedur sistem yang dilakukan untuk menyelesaikan perancangan sistem yang telah dirancang sebelumnya. Implementasi sistem merupakan tahap meletakkan sistem supaya siap untuk dioperasikan

1.5.7 Pengujian Sistem

Pada tahap ini dilakukan pengujian-pengujian terhadap sistem agar dapat diketahui apakah sistem sudah bekerja dengan baik dan benar sehingga dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini.

1.5.8 Pembuatan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai

Pembuatan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai dari mulai wawancara & observasi hingga dilakukan simulasi penggunaan perangkat lunak yang sudah dibangun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai acuan bagi penulis agar penulisan skripsi ini dapat terarah dan tersusun sesuai dengan yang penulis harapkan, maka akan disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metodologi penelitian, tahap pengumpulan data, model pengembangan perangkat lunak dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas berbagai konsep konsep dasar dan teori-teori pendukung yang berhubungan dengan pembangunan sistem.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan membahas tentang analisis kebutuhan untuk pembangunan sistem beserta rancangan dari sistem.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini akan berisi implementasi dari bab sebelumnya beserta hasil dari pengujian aplikasi.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dari BAB 1 hingga ke BAB 4 dan berisi saran untuk pengembangan sistem