

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Palm Lampung Persada PKS Bahuga (yang selanjutnya akan di sebut PT. Palm Lampung Persada) merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang terletak di Bumi Agung, Way Kanan Lampung. Perseroan yang dipimpin oleh Bapak Simon Susilo ini didirikan pada tanggal 10 mei 1996. PT. Palm Lampung Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan buah kelapa sawit dan pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah atau CPO (Crude Palm Oil). PT. Palm Lampung Persada memiliki 149 pegawai yang terdiri dari 126 pegawai tetap dan 23 pegawai kontrak.

Setelah melakukan wawancara dengan Bapak Dodi Jailani selaku Estate Manager, perusahaan melakukan penilaian kinerja pegawai dua kali dalam satu tahun pada bulan Juni dan Desember. Penilaian yang dilakukan oleh Supervisor Administrasi. penilaian pegawai digunakan untuk memberikan reward kepada pegawai yang memiliki hasil kerja yang sangat baik. Proses penilaian yang berlaku di PT. Palm Lampung Persada saat ini Supervisor Administrasi dibantu oleh Ketua mandor disetiap divisi, Ketua Security dan GA Officer dalam melakukan penilaian pegawai. Karena Ketua mandor divisi yang memahami kualitas, kepribadian dan hasil kerja pegawai. Ketua mandor disetiap divisi melakukan penilaian kepada bawahannya. Ketua mandor disetiap divisi akan diberikan form penilaian oleh Supervisor Administrasi yang selanjutnya akan digunakan untuk melakukan penilaian.

Berdasarkan Form penilaian yang diperoleh dari PT. Palm Lampung Persada berikut ini adalah Kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam pertimbangan penilaian kinerja pegawai: 1). Kriteria Kualitas kerja, memiliki subkriteria Prestasi/mutu kualitas hasil kerja, Keahlian, Penggunaan dan pemeliharaan harta

benda perusahaan. 2). Kriteria Kepribadian, memiliki subkriteria Kejujuran, Kepemimpinan, Loyalitas, Sikap terhadap sesama pekerja, Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 3). Kriteria kehadiran, memiliki subkriteria Hadir. Poin yang harus didapatkan pegawai agar mendapat reward adalah >86 poin, sementara pegawai yang mendapat poin <85 tidak mendapat reward, dan poin <50 pegawai akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan hingga diberlakukan PHK.

Proses penilaian yang terjadi di perusahaan saat ini hanya merata-ratakan dari hasil jumlah penilaian ketua mandor divisi, akibatnya jumlah pegawai yang mendapat reward melebihi kuota yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena hal tersebut supervisor administrasi harus melakukan proses penilaian ulang. Seperti yang terjadi pada penilaian pegawai periode januari – juni 2021, dari 124 pegawai yang dinilai terdapat 63 pegawai yang mendapatkan reward, sedangkan perusahaan hanya menyediakan dana reward untuk 50 pegawai. Supervisor administrasi harus melakukan proses penilaian ulang kepada 63 pegawai yang mendapat reward hingga sesuai dengan kuota yang telah ditetapkan perusahaan. Akibatnya supervisor administrasi harus melakukan pendataan ulang kepada ke 63 pegawai tersebut, harus melakukan pendataan ketua mandor divisi masing-masing agar melakukan penilaian ulang, harus memberikan form penilaian ulang dan harus menyeleksi kembali penilaian pegawai.

Berdasarkan uraian diatas agar penilaian pegawai menjadi lebih maksimal, maka dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai. penilaian kinerja ini dapat menjadi acuan reward yang diterima pegawai setiap tahunnya. metode yang akan digunakan dalam pembangunan perangkat lunak ini menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) untuk menentukan layak atau tidaknya pegawai mendapat reward dan untuk membantu Supervisor Administrasi dan ketua mandor divisi dalam melakukan penilaian pegawai. Maka dari itu, dibuatlah penelitian yang berjudul "SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENILAIAN PEGAWAI DI PT. PALM LAMPUNG PERSADA" untuk kemudian dibuatkan suatu sistem untuk penilaian kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka identifikasi masalah yang terdapat pada PT. Palm Lampung Persada yaitu Supervisor Administrasi kesulitan dalam menyesuaikan jumlah kuota penerimaan reward.

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maksud dari penelitian yang dilakukan adalah untuk membangun Sistem informasi Manajemen Penilaian Pegawai pada PT. Palm Lampung Persada. Adapun tujuan dari sistem yang dibangun adalah sebagai berikut :

1. Membantu Supervisor Administrasi yang dibantu ketua mandor divisi dalam melakukan proses penilaian kinerja pegawai.
2. Membantu Manager mempermudah proses pemberian reward kepada pegawai.

1.4 Batasan Masalah

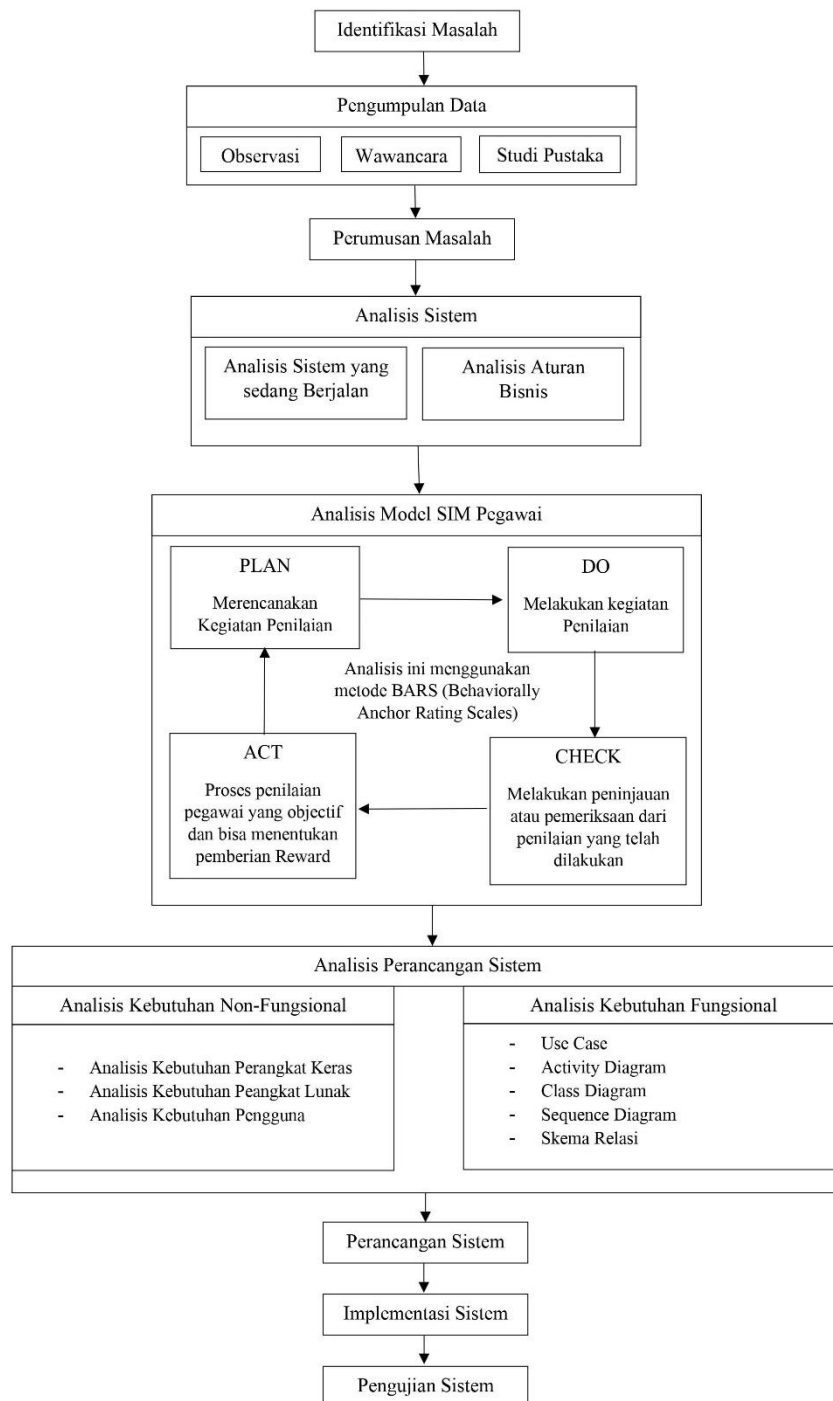
Batasan masalah dilakukan guna memperkecil cakupan penelitian agar penelitian menjadi lebih berfokus pada permasalahan yang ada, batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan merupakan data yang berasal dari PT. Palm Lampung Persada
2. Data digunakan dalam penelitian ini meliputi data pegawai, data absensi, data penilaian sebelumnya, dan form penilaian kinerja pegawai.
3. Sistem informasi ini berbasis web.
4. Ketua mandor divisi dapat melihat data pegawai bawahannya.
5. Manager dan Supervisor Administrasi dapat melihat hasil penilaian secara keseluruhan.
6. Penilaian dilakukan terhadap pegawai yang memiliki ketua divisi.

7. Metode yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja menggunakan metode BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*).
8. Model Sistem Informasi Manajemen yang digunakan adalah PDCA (*Plan, Do, Check, Act*).
9. Keluaran dari sistem merupakan hasil penilaian kinerja pegawai dan *reward*.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian dilakukan.



Gambar 1.1 Metodologi Penelitian

Keterangan dari masing-masing tahap dalam metodologi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Tahap identifikasi masalah dilakukan peninjauan terhadap masalah yang akan diteliti, Dalam tahap ini dilakukan identifikasi masalah yang ada pada sistem penilaian kinerja pegawai di PT. Palm Lampung Persada.

2. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mendatangi PT. Palm Lampung Persada dan melakukan wawancara dengan bapak Dodi Jailani selaku Estate Manager untuk menanyakan seputar penilaian pegawai yang sedang berjalan.

- b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan suatu penelitian secara sistematis dan teliti.

- c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah proses mengumpulkan data dan mempelajari dokumen yang terkait dan studi literatur yang berkaitan dengan topik penelitian.

3. Analisis Sistem

- A. Analisis sistem merupakan kegiatan untuk menguraikan suatu masalah yang ada dan beserta solusi pemecahan masalahnya. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran suatu sistem yang akan dibangun nantinya. Berikut tahapan analisisnya:

1. Analisis sistem yang sedang berjalan

Menjelaskan sistem yang sedang berjalan saat ini di PT. Palm Lampung Persada

2. Analisis Sistem yang akan dibangun

3. Analisis penilaian kinerja pegawai menggunakan metode BARS

4. Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

- a. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras
 - b. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak
 - c. Analisis Pengguna
 - d. Analisis Jaringan
5. Analisis kebutuhan fungsional merupakan analisis untuk menggambarkan hubungan antar fungsional sistem yang akan dibangun yaitu berupa SKPL (Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak).

B. Perancangan Sistem

Proses penerapan berbagai teknik dan prinsip yang bertujuan untuk mengubah hasil analisis dalam bentuk yang mudah pengimplementasian dan menghasilkan uraian secara utuh mengenai sistem yang akan dibangun. Berikut merupakan perancangan yang akan dilakukan:

1. Perancangan berbasis data
 2. Perancangan Struktur menu
 3. Perancangan Antarmuka
 4. Perancangan Pesan
 5. Jaringan Semantik
4. Implementasi Sistem
- Tahap ini akan dilakukan penyelesaian desain yang telah dirancang sebelumnya dan diterapkan. penerapan sistem yang akan dibangun dapat menghasilkan hasil yang optimal.
5. Pengujian
- Tahap pengujian dilakukan pada sistem yang bertujuan untuk menguji fungsionalitas yang ada, apakah sudah sesuai harapan atau tidak.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang dipakai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB ini menguraikan latar belakang permasalahan, mencari solusi atas masalah tersebut, mengidentifikasi masalah tersebut, menentukan maksud dan tujuan, manfaat, batasan masalah, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB ini berisi penjelasan mengenai tinjauan umum tempat penelitian dan landasan teori. Tinjauan umum tempat penelitian berisi mengenai profil perusahaan, dan struktur organisasi pada PT. Palm Lampung Persada, dan landasan teori berisi teori-teori pendukung yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

BAB III ANALISA DAN PERANCANGAN

Pada BAB ini berisi analisis sistem yang mencakup analisis masalah, analisis aplikasi sejenis, analisis aplikasi yang dibangun, analisis metode, serta perancangan sistem yang mencakup perancangan antarmuka, perancangan struktur menu, jaringan semantik, dan perancangan prosedural dari aplikasi yang akan dibangun.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Pada BAB ini berisi implementasi dari sistem yang telah dianalisis serta dirancang sebelumnya. Berisi hasil pengujian terhadap sistem yang telah dibangun. Pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa sistem yang dibangun sudah siap untuk digunakan oleh pengguna.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan berisikan kesimpulan-kesimpulan dari penelitian, dan terdapat pula saran yang diberikan agar dapat digunakan di masa mendatang untuk perbaikan aplikasi yang dibuat menjadi lebih baik.