

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

PT Sumber Prima Anugrah Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan produk yang menghasilkan berbagai jenis *frozen food* dari tahun 1989. PT Sumber Prima Anugrah Abadi ini mengolah daging sapi dan menghasilkan beberapa produk seperti bakso, sosis, *nugget* dan lainnya. PT Sumber Prima Anugrah Abadi memiliki 350 orang pegawai tetap yang tersebar di dua pabrik yang berada di daerah Cikupa dan daerah Karawaci dengan 69 jenis jabatan yang dikelola langsung oleh HR&GA.

Penilaian kinerja pegawai tetap dilakukan setiap satu tahun sekali pada bulan Januari, penilaian kinerja pegawai tetap bertujuan untuk menentukan kenaikan gaji, promosi dan mengukur pencapaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai saat ini dilakukan oleh manajer HR&GA dengan cara memberikan formulir penilaian kepada pejabat penilai dan penilaian ini dilakukan terpusat di kantor cabang Karawaci. Setelah diterima pejabat penilai akan menilai bawahannya dan mengembalikan formulir yang telah diisi kepada staff HR dan GA untuk diberikan penilaian Absensi dan pemberian rekomendasi feedback. Setelah diberikan rekomendasi Feedback HR&GA akan merekapitulasi formulir penilaian dan memberikannya kepada Manajer HR&GA. Manajer HR&GA akan memberikan feedback dan mengkonfirmasi feedback yang direkomendasikan sebelum diberikan kepada direktur perusahaan untuk memberikan surat keputusan.

Penilaian kinerja pegawai yang digunakan saat ini menggunakan metode penilaian berbasis kompetensi. Indikator yang digunakan untuk menilai seluruh pegawai tanpa adalah inisiatif kerja, kerja sama antar pegawai, kuantitas kerja, kualitas kerja, penyelesaian masalah, dan kepemimpinan yang pada pengisiannya diserahkan kepada pejabat penilai (lampiran A).

Kendala yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai tetap yaitu Manajer HR&GA kesulitan dalam merekomendasikan pegawai yang mendapatkan kenaikan gaji dan bonus. Hal ini dikarenakan indikator penilaian kinerja yang tidak merinci tugas dan kewajiban dari setiap jabatan (lampiran A). Hal ini menyebabkan ada pegawai yang tidak seharusnya mendapatkan bonus dan kenaikan gaji, tetapi pada hasil penilaian ditemukan bahwa pegawai tersebut mendapatkan bonus dan kenaikan gaji (Lampiran B). Siti Noni pada penelitiannya yang berjudul Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International) menyatakan bahwa penilaian yang baik harus memiliki standar yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, *feedback* yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dinilai tidak efektif dan tidak dapat memotivasi pegawai dalam bekerja yang menyebabkan performa pegawai menurun (Lampiran B).[1]

Dari permasalahan yang ditemui, di perlukan sebuah solusi untuk membantu manajer HR&GA dalam melakukan Penilaian Kinerja Pegawai Tetap dimulai dari perencanaan, penilaian hingga pengambilan keputusan penilaian kinerja pegawai tetap. Maka akan dibangun Sistem Manajemen Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Tetap dengan menggunakan metode baru untuk membantu Manajer HR&GA dalam memberikan rekomendasi pegawai yang berhak untuk mendapatkan kenaikan gaji dan mendapatkan bonus. Dalam hal ini peneliti mengajukan metode penilaian pegawai dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARs) dan metode *Management by Objectives* (MBO) dalam penilaiannya dan menghasilkan keputusan untuk pemberian kenaikan gaji atau mendapatkan bonus. Diharapkan dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja pegawai dapat membantu permasalahan penilaian di PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka masalah yang terjadi di PT Sumber Prima Anugrah Abadi adalah Manajer HR&GA mengalami

kesulitan dalam menentukan rekomendasi pegawai yang mendapatkan kenaikan gaji dan mendapatkan bonus.

### **1.1. Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membantu manajer HR&GA dalam melakukan penilaian kinerja pegawai tetap untuk menentukan rekomendasi pegawai yang berhak mendapatkan kenaikan gaji dan mendapatkan bonus. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempermudah manajer HR&GA dalam merekomendasikan pegawai yang mendapatkan kenaikan gaji dan mendapatkan bonus.

### **1.2. Batasan Masalah**

Permasalahan yang dijelaskan masih terlalu luas untuk dibahas, karenanya penulis mencoba membatasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini sebagai berikut:

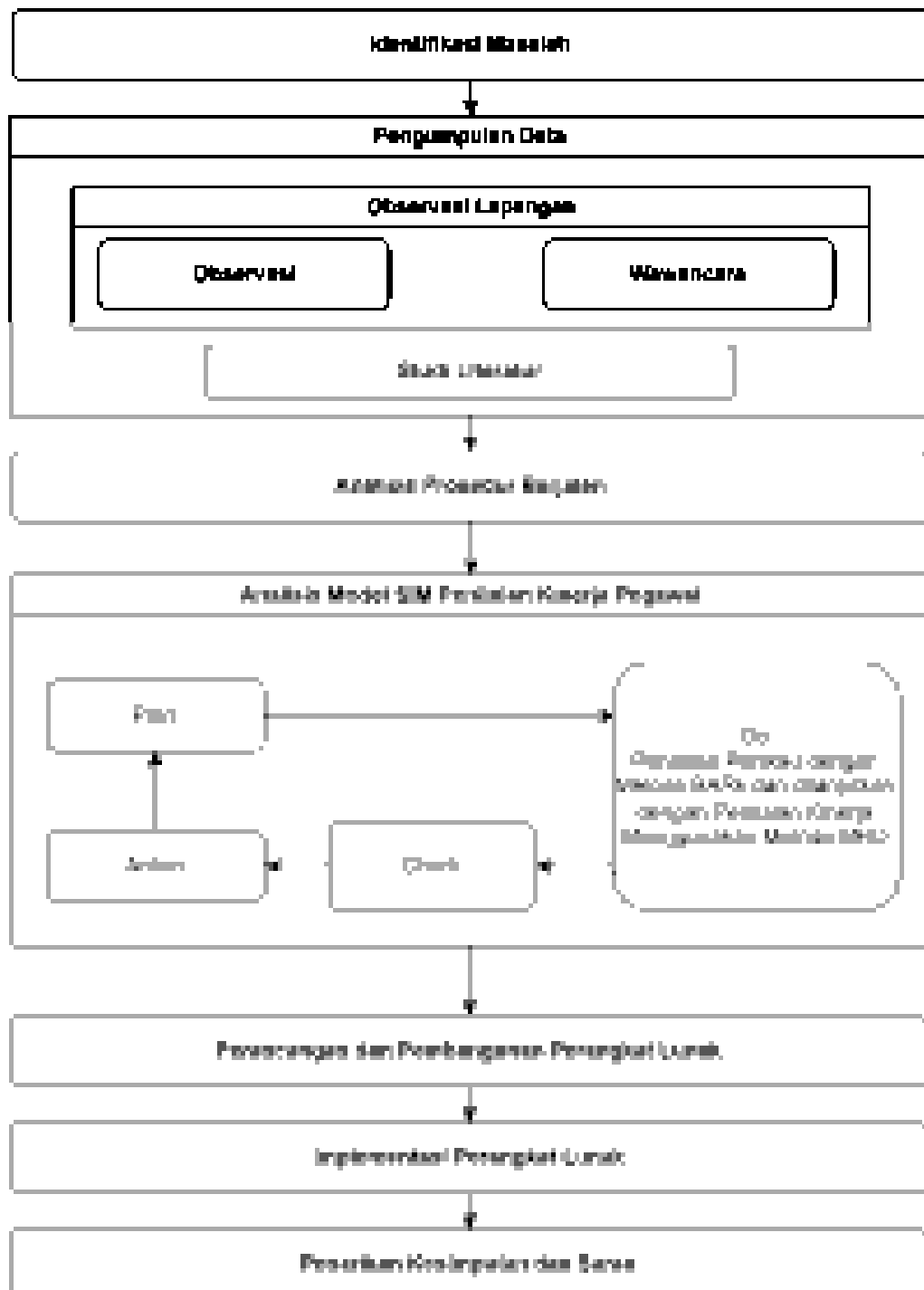
1. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:
  - a. Data Pegawai tahun 2021
  - b. Data Absensi Pegawai tahun 2021
  - c. Data Penilaian Pegawai tahun 2019, 2020 dan 2021
  - d. Data Kriteria Penilaian tahun 2019, 2020 dan 2021
  - e. Data Jabatan
2. Sistem yang dibuat adalah sistem yang dapat melakukan hal sebagai berikut :
  - a. Proses Manajemen Pegawai
  - b. Proses Penilaian Kinerja Pegawai Tetap
  - c. Proses Pengelolaan Indikator Penilaian
  - d. Proses Penentuan Rekomendasi Pegawai yang mendapatkan kenaikan gaji dan mendapatkan bonus.
3. Sistem yang dibangun akan dapat menghasilkan :
  - a. Laporan data Pegawai Tetap

- b. Laporan data Penilaian Kinerja Pegawai Tetap
  - c. Informasi Pegawai yang menerima Kenaikan Gaji dan Mendapatkan Bonus
4. Proses penilaian pada penelitian ini akan dibagi menjadi tiga. Di antaranya penilaian Perilaku, Penilaian Kinerja dan Penilaian kedisiplinan.
  5. Metode penilaian perilaku akan digunakan untuk semua pegawai dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARs) yang dapat menilai perilaku kerja pegawai yang digunakan dapat diukur secara lebih spesifik.
  6. Metode penilaian Kinerja akan menggunakan metode *Management by Objectives* (MBO). Metode MBO dipilih agar penilaian dilakukan sesuai dengan tugas dari setiap jabatan yang ada.
  7. Pegawai yang dinilai adalah semua pegawai kecuali komisioner (Pemilik).
  8. Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur dan tools yang digunakan yaitu Data Flow Diagram (DFD) dan Entity Relationship Diagram (ERD)

### **1.3. Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar

1. Metode Penelitian.



**Gambar 1.1 Metode Penelitian**

1. Identifikasi Masalah

Pada tahap awal penelitian ini adalah mengidentifikasi masalah yang ada pada sistem kepegawaian di PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.

## 2. Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data di perusahaan digunakan beberapa cara sebagai berikut :

### a. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengunjungi tempat penelitian dan melakukan beberapa hal seperti :

#### 1) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak yang terkait dengan penilaian kinerja pegawai di PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.

#### 2) Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati bagaimana proses terjadinya penilaian kinerja pegawai di PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.

### b. Studi Pustaka

Pengumpulan data dari jurnal dan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

## 3. Analisis Prosedur Berjalan

Pada tahapan ini peneliti melakukan proses analisa sistem yang sudah berjalan sebelumnya mengenai penilaian pegawai di perusahaan PT. Sumber Prima Anugrah Abadi.

## 4. Analisis Model SIM Penilaian Kinerja Pegawai

Pada tahapan ini peneliti akan membuat analisis mengenai tahapan penilaian kinerja dengan menggunakan metode PDCA.

## 5. Perancangan dan Pembangunan Perangkat Lunak

Dalam perancangan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai ini, penulis menggunakan metode *Waterfall*.

## 6. Implementasi Perangkat Lunak

Pada proses ini penguji akan mengimplementasikan perangkat lunak yang kemudian akan dilakukan proses pengujian dari sistem yang akan

dibangun. Tahap ini sistem akan dinilai apakah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dievaluasi keunggulan dalam sistem yang dibangun.

7. Penarikan kesimpulan dan saran

Pada proses ini akan ditarik kesimpulan dan saran dari seluruh proses penelitian yang telah dilakukan.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Berikut merupakan sistematika penulisan yang akan dibuat :

1. BAB I 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.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

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

3. BAB III Analisis dan Perancangan

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

4. BAB IV Implementasi dan Pengujian

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

5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini menguraikan beberapa kesimpulan dari pembahasan masalah pada bab-bab sebelumnya serta memberikan saran yang dapat memberikan pengembang selanjutnya.