BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT PLN (Persero) sebagai badan usaha milik negara, yang bergerak di bidang pelistrikan, agar senantiasa memiliki keunggulan bersaing, terutama dalam menghadapi pasar global, dituntun untuk dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang demikian cepat dan dinamis agar dapat bertahan hidup dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas jalannya perusahaan. Peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat mencapai melalui utilisasi sumber daya manusia (SDM) sebab SDM merupakan faktor yang paling berperan dalam hal ini. Dengan kata lain SDM sebagai karyawan di perusahaan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan sehingga diharapkan optimal bagi perusahaan.

Tidak mudah menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing perusahaan, karena hal itu berkaitan bukan saja dengan faktor –faktor personal seperti, nilai yang dianut, persepsi, sikap personality, dan kemampuan individu untuk maju. Maka dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dan keahlian karyawannya.

Salah satu cara yang terdapat dalam sistem manajemen kinerja yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan mengukur kinerja karyawannya adalah dengan menggunakan suatu alat yang dinamakan *Performance Appraisal* (penilaian kerja).

Penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci dalam fungsi pemeliharaan karyawan diperusahaan guna mengembangkan perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Sebab langkah mengadakan penilaian kerja tersebut, berarti suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja diharapkan mampu berperan sebagai penggerak dan pendorong bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang optimal. Penilaian kerja dapat mengukur dan membedakan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan serta memutuskan berbagai kebijaksanaan di bidang SDM lainnya seperti penyesuaian imbalan, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan sebagainya. Maka semua kegiatan yang didasarkan atas penilaian kerja tersebut langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) diharapkan bisa mengetahui potensi setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut sebagai barometer di dalam kinerja efektivitas dan etos kerja. Sehingga bisa mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Dan apabila hasil dari penyeleksiaan tersebut diketahui hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang lebih baik.

Tetapi karena sistem penilaian ini masih dilakukan secara manual tentu akan menimbulkan ketidakefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan penilaian tersebut. Maka penulis bermaksud untuk memperbaiki sistem dengan cara membuat aplikasi yang berbasis komputerisasi untuk mempercepat proses

penilaian yang sedang berjalan agar menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul **" SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT AREA PELAYANAN DAN JARINGAN CIMAHI ".**

1.2 Identifikasi Masalah

Pada prosedur sistem penilaian yang sedang berjalan, terdapat permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat Area Pelayanan dan Jaringan Cimahi ?
2. Program aplikasi seperti apa yang dapat membantu pengolahan data penilaian kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat Area Pelayanan dan Jaringan Cimahi ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan meluasnya, maka penulis membatasi atau memfokuskan masalah yang berkaitan dengan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Sistem ini hanya menangani penilaian kinerja karyawan dengan kriteria-kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kinerja atau ketentuan yang dinilai mencakup sasaran individu dan kontribusi individu.
3. Sistem ini hanya dapat digunakan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat Area Pelayanan dan Jaringan Cimahi ?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penulisan laporan Tugas Akhir ini adalah guna memenuhi salah satu syarat kelulusan Akademik pada program Strata I, Jurusan Sistem Informasi Fakultas Teknik Dan Ilmu Komputer di Universitas Komputer Indonesia.

Adapun tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat Area Pelayanan dan Jaringan Cimahi.
2. Untuk membantu program aplikasi pengolahan data penilaian kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat Area Pelayanan dan Jaringan Cimahi.

1.5 Metodologi Penelitian

Untuk meneliti dan mendapatkan data sebagai bahan kajian dalam penulisan skripsi dengan tujuan membuat suatu sistem informasi.

1.5.1 Metodologi Pengumpulan Data

Metodologi penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam mengumpulkan data-data adalah sebagai berikut:

1. Tenik observasi langsung

   Yakni teknik pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala- gejala subyek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan di dalam situasi buatan yang khusus diadakan.

2. Teknik observasi tak langsung

   Yakni teknik pengumpulan data dimana penyelidikan mengadakan pengamatan terhadap gejala–gejala subyek yang diselidiki dengan perantaraan sebuah alat, baik alat yang sudah ada (yang semula tidak khusus dibuat untuk

keperluan tersebut), pelaksanaannya dapat berlangsung di dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi yang buatan.

3. Teknik komunikasi langsung

   Yakni teknik di mana penyelidik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan komunikasi langsung dengan subyek penyelidikan, baik di dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan.

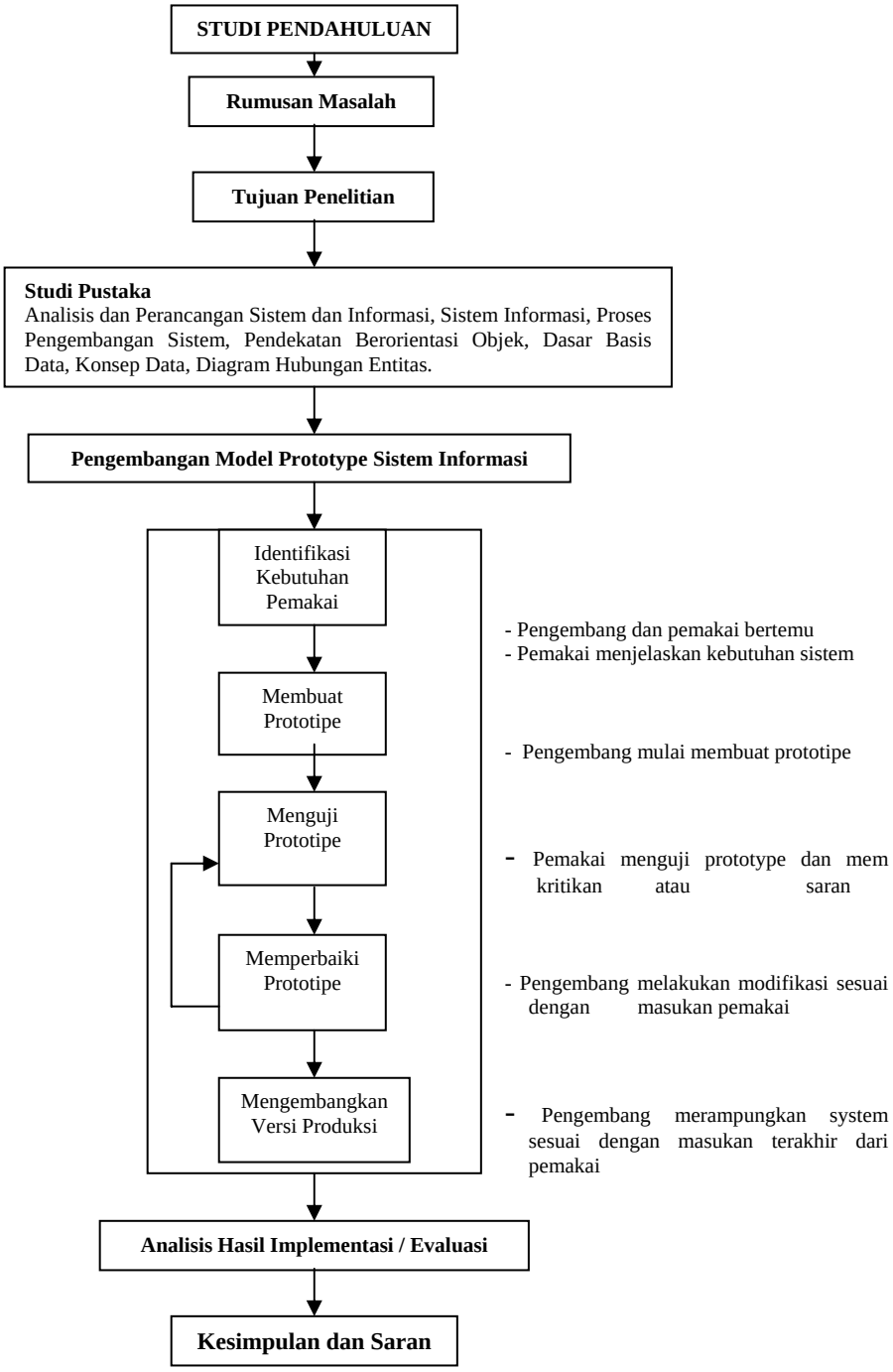
4. Teknik komunikasi tak langsung

   Yakni teknik dimana penyelidik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan subyek penyelidikan melalui perantara alat, baik alat yang sudah tersedia maupun alat yang khusus dibuat untuk keperluan itu. Pelaksanaannya dapat berlangsung di dalam situasi yang sebenarnya ataupun di dalam situasi buatan.

1.5.2 Metodologi Pengembangan Sistem Informasi

Metode yang digunakan untuk sistem informasi penilaian kinerja karyawan adalah *prototype*. *Prototipe* merupakan suatu metode dalam pengembangan sistem yang menggunakan pendekatan untuk membuat sesuatu program dengan cepat dan bertahap sehingga segera dapat dievaluasi oleh pemakai.

Adapun teknik pengembangan sistem yang terlihat pada gambar 1.1 langkah-langkah metode penelitian :



Gambar 1.1 langkah-langkah metode penelitian

[Sumber : Kad[Pengenalan Sistem Informasi]]

1.6 Waktu dan Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan Kegiatan peninjauan ini, penulis mengambil tempat kegiatan di

PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa barat Area Pelayanan dan Jaringan Cimahi yang berlokasi di jl. Cisangkan No 2. Ataupun waktu peninjauan berlangsung pada bulan Maret s/d April 2006.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan laporan skripsi ini, penulis menguraikan kerangka penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan mengulas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yang menjelaskan tentang konsep dasar sistem meliputi teori dari topik pembahasan skripsi ini yang menunjang dalam pemecahan masalah yang dianggap relevan dengan permasalahannya serta menjelaskan konsep dasar sistem, konsep dasar informasi, kualitas informasi, teknik normalisasi, kegunaan database.

Bab III Identifikasi Kebutuhan Pemakai

Bab ini menjelaskan tentang sistem yang sudah berjalan pada PT PLN (Persero) Apj Cimahi ditinjau dari ketentuan penilaian kinerja karyawan, prosedur sistem berjalan meliputi jalannya sistem yang disesuaikan dengan ruang lingkup,

diagram alir data sistem berjalan dalam penjabarannya yang meliputi diagram konteks, kamus data yang sedang berjalan,

Bab IV Membuat Prototipe

Bab ini menjelaskan tentang sistem yang diusulkan atau dirancang yang akan digunakan di Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan di PT LN (Persero) Apj Cimahi.

Bab V Analisis Hasil Implementasi

Bab ini berisi mengenai implementasi dari program yang telah dibuat, kebutuhan perangkat keras (*hardware*), kebutuhan perangkat lunak (*software*) dan yang lainnya yang secara detail akan dibahas pada bab ini.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini penulis mencoba memberikan kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi penulis maupun bagi perusahaan.