BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan. Penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu butir dari delapan butir pemberdayaan. Jika proses pemberdayaan melalui training telah dilaksanakan, pentinglah memantau perkembangannya dan menilai hasilnya. Pemantauan dan penilaian dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadi sebagian ciri manajemen yang dijalankan, baik penilai maupun yang dinilai dengan mempertimbangkan sasaran-sasaran dan standar-standar yang telah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati.

Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidak-pastian

dan ambiguitas dalam sistem penilaiannya. Di sisi lain proses informasi merupakan isu yang sangat mendominasi dalam riset perilaku, salah satunya terkait dengan memori yang terkadang mengalami suatu bias.

Salah satu praktek penilaian prestasi kerja terhadap karyawan PT.INTI (Persero) Bandung sebagaimana yang telah terlaksana, mencerminkan kemampuan karyawan yang telah memahami apa yang menjadi tujuan, sasaran, dan harapan perusahaan. Selanjutnya muncul suatu persoalan pada saat dihadapkan pada prestasi kerja, yaitu model penilaian yang telah menjadi ketentuan perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan kondisi dan situasi di lingkungan usaha (*market share*) akan menyebabkan karyawan memiliki sikap dan perilaku yang dipaksakan untuk memenuhi peraturan perusahaan.

Selanjutnya, kreatifitas dan inisiatif karyawan untuk melakukan sesuatu yang menurutnya lebih baik akan hanya menjadi keinginan dan harapan yang tidak terlaksana karena terbebani dan terikat oleh kebijakan perusahaan atau pendapat yang berbeda dengan atasan.Suatu penilaian prestasi kerja akan tergolong objektif apabila semua faktor yang ada dimasukkan dalam pertimbangan penilaian, namun hal ini tidak memungkinkan untuk terlaksana, selain memerlukan penelitian yang panjang juga biaya yang besar. Sebagai solusi dari persoalan ini, maka dibuatlah suatu sistem informasi penilaian kinerja karyawan , sebagai konsekuensi dari model penilaian yang telah ada untuk disempurnakan sebagai reaksi dari harapan dan inisiatif karyawan yang akan dinilai,baik sepihak (oleh atasan) maupun berdasarkan musyawarah. Untuk

menganalisis suatu faktor penilaian yang relevan, banyak pertanyaan yang dapat diajukan untuk menjadikan sebuah kriteria layak pakai.

Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis prestasi kerja di bawah standar maka perlu adanya penilaian yang objektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan, yakni memandang sikap karyawan yang memperoleh beban tanggung jawab tugas-tugas di dalam perusahaan sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku mereka. Dengan mempertimbangkan pengalaman-pengalaman yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian – kejadian mendatang akan dapat mengidentifikasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, apakah dapat terlaksana dengan mudah atau bahkan sulit untuk diselesaikan.

Hal ini akan sangat terkait dengan gambaran perilaku sebagai dimensi kerja terhadap metode penilaian prestasi kerja sebagai bahan evaluasi pekerjaan karyawan di perusahaan. Sikap tersebut di atas merupakan indikator karyawan untuk selalu memberikan respon yang positif pada atasannya, sebab atasan tidak secara langsung dapat menentukan faktor penilaian atas dasar *unfair* namun sangat mempertimbangkan aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian di lapangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis bermaksud untuk mengambil judul **“SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS *WEB* DI PT.INTI (PERSERO) BANDUNG ”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah berisi tentang apa saja kendala yang di hadapi oleh PT.INTI (Persero) yaitu dalam hal penilaian kinerja karyawan. Disini akan dijelaskan beberapa identifikasi dan rumusan masalah yang terjadi di PT.INTI (persero) Bandung diantaranya :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka Penulis mengidentifikasikan masalah Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung sebagai berikut:

1. Penilaian karyawan masih dilakukan secara manual sehingga mengakibatkan banyaknya penumpukan arsip di bagian SDM,
2. Belum adanya suatu sistem yang dapat melakukan penyeleksian terhadap prestasi karyawan,sebagai standar kelayakan karyawan dalam mengikuti kegiatan Job Opening (JO).
3. Media penyimpanan yang digunakan masih bersifat manual, sehingga sulit untuk mengetahui dan mengakses data yang diperlukan.
4. Masih terdapat kesalahan dalam pembuatan laporan ,karena masih dilakukan secara manual.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang Penulis tentukan yaitu:

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan di PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Bagaimana perancangan system penilaian kinerja karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung.

3. Bagaimana implementasi sistem penilaian kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
4. Bagaimana pengujian sistem penilaian kinerja karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian berisi tentang maksud penulis melakukan penelitian di PT.INTI (Persero) dan tujuan penelitian menjelaskan tentang tujuan utama dilakukannya penelitian di PT.INTI (Persero). Adapun maksud dan tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sistem penilaian kinerja karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung, guna mempermudah perusahaan tersebut dalam melakukan penilaian terhadap kinerja dari para karyawannya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan di PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk membuat perancangan sistem penilaian kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui implementasi sistem penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan di PT. INTI (Persero) Bandung.

4. Untuk mengetahui analisis dan pengujian program sistem penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan di PT. INTI (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini Penulis mengharapkan manfaat yang maksimal, walaupun dilaksanakan dengan kemampuan yang terbatas, sehingga penyajian jauh dari kesempurnaan. Adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pihak PT. INTI (Persero) Bandung tentang sistem penilaian kinerja karyawan yang berguna untuk meningkatkan perfomansi dan efektivitas dari perusahaan itu sendiri. Serta dapat berguna untuk pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan untuk kedepannya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi Penulis mengenai perancangan sistem penilaian kinerja karyawan dan dalam menganalisis sebuah sistem informasi yang ada di sebuah perusahaan atau instansi, dan mengimplementasikannya dengan membuat program aplikasi, sehingga teori yang diterima dapat dikembangkan dan dipraktekan secara nyata.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti lain atau para akademis yang akan mengambil skripsi atau tugas akhir dalam kajian yang sama sekaligus sebagai referensi di dalam penulisan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pembandingan antara ilmu menejemen (teori) dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek). Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu Manajemen Informatika yang sudah ada untuk ditahapkan pada dunia nyata dan dapat menguntungkan berbagai pihak.

1.5 Batasan Masalah

Sesuai dengan rumusan yang telah dipaparkan, maka batasan yang diberlakukan dalam tugas akhir ini adalah :

1. Sistem ini hanya membahas tentang penilaian kinerja dimulai dari penyusunan SKI, pengisian form SKI, pengesahan, penilaian ,perangkingan , dan penentuan apakah karyawan tersebut berhak menerima kenaikan pangkat atau berhak mengajukan pelatihan.Penulis tidak membahas tentang proses kenaikan pangkat atau proses pengajuan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Laporan yang dihasilkan hanya laporan penilaian dan laporan perangkingan, tidak termasuk laporan pengajuan kenaikan pangkat maupun laporan pengajuan inhouse training.

3. Data yang diolah berupa data SKI, data penilaian ,data perangkingan dan data pengesahan.Penulis tidak mengelola data karyawan karena ada system lain yang mengelola data karyawan.
4. Penilaian yang dilakukan hanya sampai penilaian Ka.Bagian,karena penilaian yang dilakukan Direktur terhadap Ka.Divisi memiliki prosedur yang berbeda dengan penilaian yang dilakukan terhadap kepala bagian dan bawahannya.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini,disertai dengan tabel jadwal penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

1.6.1 Lokasi Penelitian

Untuk penyusunan skripsi ini, Penulis melakukan penelitian di PT. INTI (Persero) Bandung, Jalan Moch Toha No. 77 Telp. (022) 5206131, mengenai Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Divisi MSDM.

1.6.2 Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada bulan September sampai dengan bulan Desember tahun 2011. Untuk mempermudah hingga pembuatan laporan,peneliti membuat jadwal penelitian skripsi adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Waktu Penelitian

No	Nama Kegiatan	2011															
		Septmber				Oktober				November				Desember			
1	Mengidentifikasi Kebutuhan Pemakai																
	a.Pengumpulan Data																
	b. Analisis Sistem																
2	Pengembangan Prototype																
	a. Perancangan Program																
	b. Coding																
3	Penerapan Prototype																
	a. Testing																
	b.Implementasi																
4	Pembuatan Laporan																