BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan pemanfaatan teknologi yang berkembang secara cepat memaksa perusahaan harus berlomba menjadi perusahaan yang eksis di bidangnya masing-masing serta berubahnya struktur dan mekanisme kerja dalam lingkungan perusahaan menuntut sumber daya manusia yang berada di dalamnya, untuk memiliki wawasan pengetahuan, skill, pola pikir dan cara baru yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, disamping itu sumber daya manusia yang handal harus mampu beradaptasi dengan situasi baru yang tentunya harus kreatif, inovatif proaktif dan berwawasan luas, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi perusahaan itu sendiri. Sumber daya akan bekerja secara optimal apabila perusahaan dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat sebenarnya kompetensi yang dimilikinya.

Kompetensi yang dimiliki seseorang secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi perusahaan melalui kinerja pada setiap harinya, namun peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktifitas kerja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Untuk mengetahui sumber daya manusia yang handal tentunya harus dilakukan penilaian dari segi beberapa aspek terhadap sumber daya tersebut. Penilaian Kinerja merupakan salah satu proses penilaian kinerja SDM selama satu tahun untuk kemudian diberikan pelatihan atau dijadikan acuan untuk diikutsertakan kenaikan golongan atau promosi.

Pada proses penilaian kinerja pegawai di kantor IHT PT Perkebunan Nusantara VIII mengalami beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut antara lain adalah penilaian kinerja pegawai masih dilakukan oleh setiap tingkat pimpinan (Kadiv, Manager, Spv) secara manual. Pimpinan masih melakukan filterisasi terhadap dokumen dengan menggunakan media kertas untuk memberikan penilaian terhadap setiap pegawai. Hal ini menyebabkan proses penilaian kinerja pegawai membutuhkan waktu yang lama.

Permasalahan berikutnya adalah tidak ada pencatatan data penilaian kinerja pegawai, sehingga untuk mencatat hasil penilaian kinerja pegawai tersebut, pimpinan harus membaca berbagai dokumen selama periode waktu tertentu yang menyebabkan penilaian kinerja pegawai tersebut menjadi kurang akurat. Permasalahan lain adalah belum adanya metode penilaian yang digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai sehingga penilaian yang selama ini dilakukan hanya berdasarkan pengalaman. Penilaian kinerja dirasakan subyektif dan tidak memberikan pemahaman terhadap kelebihan dan kelemahan individu dalam pengembangan sumber daya manusia.

Untuk mengatasi permasalahan IHT PT Perkebunan Nusantara VIII di atas di butuhkan sebuah sistem dalam proses penilaian dan pengolahan penilaian kinerja SDM di IHT PT Perkebunan Nusantara VIII yang terintegrasi.

Menurut Mesmer (2000), salah satu metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah metode *Multi-Rater Assessments* (360-Derajat).

Menurut Putri (2008), 360-Derajat merupakan metode yang bersifat dua arah sehingga memungkinkan pegawai untuk memperoleh kesempatan menerima penilaian kinerja dari rekan kerjanya. Semua pihak yang menjadi anggota dalam organisasi dilibatkan dalam memberi informasi yang sangat diperlukan dalam penilaian sehingga penilaian menjadi lebih akurat dan objektif. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa manfaat dari metode umpan 360-Derajat ini sangat substansial khususnya sebagai alat pengembangan dan perubahan-perubahan perilaku yang muncul seringkali cenderung bisa segera dilihat (Ghorpade: 2000).

Selain itu, penilaian pada sumber daya manusia tersebut dilakukan untuk mengetahui kompetensi apa saja yang mejadi kelebihan dari SDM tersebut, tentunya dengan melibatkan orang- orang yang terlibat langsung pada SDM tersebut akan membantu penilaian menjadi lebih akurat dan spesifik. Penilaian tersebut dilakukan oleh seorang karyawan untuk menilai rekan kerjanya yang dibagi menjadi teman sejawat, bawahan, pimpinan, dan dirinya sendiri yang meliputi beberapa aspek pertanyaan yang nantinya akan diisi oleh karyawan tersebut.

Hal ini tentu memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil dari penilaian yang kemudian akan dijadikan bahan acuan untuk mempromosikan karyawan tersebut mengikuti kenaikan golongan pada periode yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas maka peniliti bermaksud untuk melakukan pembuatan " SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA SDM BERBASIS *WEB* PADA INDUSTRI HILIR TEH PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII" yang diharapkan dapat mempermudah dalam proses penilaian kinerja kompetensi.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Sehubungan dengan yang telah diuraikan, terlihat permasalahan yang sedang dihadapi yaitu belum adanya pembuatan Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penilaian Kinerja SDM di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII masih secara manual atau hanya menggunakan media kertas.
2. Belum adanya metode standarisasi penilaian
3. Banyaknya waktu yang dibutuhkan pada saat proses penilaian berjalan, karena masih dilakukan secara manual sehingga tidak efektif
4. Masih sangat besar kemungkinan kecurangan penilaian atau bersifat subjektif

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM yang sedang berjalan pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?
2. Bagaimana merancang Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM berbasis *web* pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?
3. Bagaimana menguji Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM berbasis *web* pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?
4. Bagaimana mengimplemantasikan Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM berbasis *web* pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun Maksud dan Tujuan Penelitian ini dilakukan diantaranya sebagai berikut :

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mempermudah dan memfasilitasi sumber daya manusia yang terlibat dalam melaksanakan penilaian untuk kepentingan perubahan struktur perusahaan, untuk dapat memaksimalkan manfaat yang diperoleh melalui penggunaan teknologi informasi dan pengembangan sistem teknologi informasi yang sesuai.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pembuatasn Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Sistem Penilaian Kinerja SDM yang sedang berjalan pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?
2. Untuk merancang Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM berbasis *web* pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?
3. Untuk menguji Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM berbasis *web* pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?
4. Untuk mengimplemantasikan Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM berbasis *web* pada Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian hendaknya memiliki sebuah manfaat bagi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, maka dari itu peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini akan menghasilkan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Akademis

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan kegunaan akademis sebagai berikut :

1. Menambah informasi dalam mengimplementasikan Sistem Informasi penilaian Kinerja SDM.

2. Dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Beberapa pertimbangan yang mungkin didapat dari kegunaan praktis yang akan didapat oleh berbagai pihak yang terlibat diantaranya :

a. Bagi pihak PT Perkebunan Nusantara VIII

1. Penelitian ini hendaknya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengimplementasikannya.
2. Penelitian ini hendaknya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja sistem dan evaluasi yang efektif terhadap sistem teknologi informasinya.

b. Bagi pihak peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang terjadi baik di lapangan maupun masalah teknologi informasi.

c. Bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) yang berminat melakukan penelitian yang berkaitan dengan sistem teknologi informasi.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah maka diberikan batasan terhadap sistem yang akan dibahas, antara lain :

1. Sistem yang dibangun merupakan sistem dengan berbasis web (INTRANET)
2. Tidak membahas masalah angket untuk menghimpun nilai, tetapi hanya membahas komputerisasi penilaian
3. Sistem yang dibangun hanya membahas sistem penilaian kinerja pegawai , tidak membahas masalah sistem perkantoran lainnya.
4. Penilaian kinerja dilakukan dalam lingkup tiap departemen.
5. Laporan yang dihasilkan adalah laporan penilaian pegawai perdepartemen
6. Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM menilai :
    a. Conceptual Thingking
    b. Problem Solving & Decision Making
    c. Innovation
    d. Leadership
    e. Developing Others
    f. Team Building
    g. Planning, Organizing & Controlling
    h. Work Standar
    i. Customer Orientation
    j. Continuous Learning

Yang berguna untuk dijadikan dasar acuan untuk mempromosikan kenaikan golongan atau mempromosikan karyawan untuk posisi yang dibutuhkan pada periode selanjutnya, dan acuan rekomendasi pelatihan yang dibutuhkan oleh SDM dan menilai kinerja sumber daya manusia selama satu tahun.

7. Sistem yang dibangun melakukan penilaian terhadap SDM sesuai level masing-masing SDM yang akan dinilai, diantaranya :
    a. Level 1 = Atasan
    b. Level 2 = Rekan sejawat
    c. Level 3 = Bawahan
    d. Level 4 = Diri Sendiri

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian skripsi ini dilaksanakan di Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII yang beralamat di jalan Raya Panyileukan No. 1 Cibiru Bandung. Adapun jadwal penelitian disusun menggunakan *gant chart* pada bulan Maret - Juni 2016 sebagai berikut.

Table 1.1 Waktu Penelitian

No.	Aktivitas	Tahun 2016															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identifikasi Kebutuhan		■														
	Observasi		■	■													
	Wawancara			■	■	■											
2	Perancangan *Prototype*					■	■	■	■								
3	Pembuatan *Prototype*							■	■	■	■						
4	Evaluasi *Prototype*										■	■	■	■			
5	Perbaikan *Prototype*												■	■	■		

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini membahas tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah, lokasi dan waktu penelitian serta sistematika penulisan yang akan dipergunakan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini membahas tentang beberapa teori dasar dari sistem, informasi, Sistem Infomasi, analisis dan perancangan sistem, perancangan basis data, konsep dasar jaringan komputer, sekilas tentang PHP, Zend Framework dan Postgres SQL yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Bagian ini membahas tentang objek penelitian serta membahas bagaimana perancangan perangkat lunak yang terdiri dari metode yang digunakan dalam penelitian dan analisis sistem yang berjalan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas tentang bagaimana perancangan sistem, perancangan antar muka, perancangan arsitektur jaringan, pengujian serta bagaimana implementasinya atas dasar hasil dari penelitian yang dilakukan untuk dapat memecah permasalah yang sedang terjadi pada objek penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini membahas mengenai kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan serta saran untuk penelitian yang telah dilakukan agar dapat bermanfaat bagi pihak lain yang berkepentingan untuk pengembangan lebih lanjut.