

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. Kanvas Mulia yang berada di Jl. Orion No.461 Padalarang, Kabupaten Bandung Barat merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri *textile* jenis kain kanvas atau biasa disebut dengan kain filter industri. PT. Kanvas Mulia bisa memproduksi kain kanvas sebanyak kurang lebih 14.000 meter per minggu atau 672.000 meter per tahun. Hasil produksi yang sudah siap dipasarkan dan dikemas dalam bentuk roll, dalam satu roll kurang lebih 100 meter. Total kepegawaian saat ini di PT. Kanvas Mulia yaitu 208 orang pegawai yang terdiri dari 8 petinggi dan 200 pegawai buruh. PT. Kanvas Mulia belum memiliki cabang di manapun, dikarenakan masih dalam tahap pengembangan perusahaan. Ketatnya persaingan dalam dunia industri khususnya di bidang *textile*, PT. Kanvas Mulia harus meningkatkan produktivitas usahanya untuk memaksimalkan produksi yang ada agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan suatu cara ataupun teknik yang akan digunakan. Salah satu teknik yang digunakan manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian terhadap pegawai diharapkan dapat mengetahui secara tepat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian kinerja pegawai ini juga berguna bagi perusahaan dalam memberi umpan balik kepada pegawai dan dapat dijadikan dasar perusahaan untuk melakukan pelatihan, mutasi, rotasi serta promosi terhadap pegawai.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan menilai dan mengevaluasi pencapaian, kemampuan dan pertumbuhan dari pegawai. Penilaian yang dilakukan yaitu menilai semua divisi yang ada di PT. Kanvas Mulia, diantaranya yaitu divisi produksi,

marketing, keuangan, pengadaan, personalia, dan pembelian. Penilaian kinerja di PT. Kanvas Mulia dilakukan oleh divisi personalia, dimana nilai penilaiannya berdasarkan standar penilaian yang sudah ditentukan.

Untuk melakukan peningkatan mutu kerja pegawai dan kreativitas pegawai, Baharudin kamal selaku personalia di PT. Kanvas Mulia membutuhkan sistem penilaian yang menghasilkan data yang akurat. Karena dengan sistem penilaian yang sebelumnya masih dengan cara yang manual, yaitu dengan cara setiap ketua divisi menilai pegawai pegawai dibawahnya, hal ini akan menyebabkan penilaian yang menjadi subjektif, dan juga belum adanya sistem yang bisa mengolah nilai penilaian pegawai secara otomatis, yaitu dengan mengambil data kebutuhan penilaian dari sistem yang terkomputerisasi, karena sistem yang saat ini proses perhitungan penilaian pegawai masih manual, karena untuk pengambilan data informasi sebagai parameter perhitungan penilaian kinerja pegawai harus meminta dari setiap divisi.

Dalam penilaian kinerja ini terdapat bobot nilai dari kriteria dan sub kriteria sebagai data pendukung untuk melakukan penilaian. Kriteria ini dibagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari kedisiplinan, keterampilan teknis dan kemampuan pribadi. Pada kriteria kedisiplinan pegawai baik dalam urusan menyelesaikan pekerjaan sampai mengikuti berbagai peraturan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan hal ini akan berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab. Sedangkan kriteria keterampilan teknis merupakan unsur paling penting yang harus diperhatikan manajemen untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan pada suatu perusahaan. Karena keterampilan teknis merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memiliki peran yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, perusahaan yang memiliki keterampilan teknis yang baik akan mampu mencapai kesuksesan dan tujuan dari perusahaan tersebut. Kemampuan pribadi karyawan memiliki pengaruh cukup besar dalam suatu perusahaan, karena kemampuan pribadi yang dimiliki seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik untuk melakukan suatu pekerjaan jika karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan maka

karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Oleh karena itu karyawan PT. Kanvas Mulia seharusnya lebih meningkatkan kedisiplinan, keterampilan teknis dan kemampuan pribadi akan tetapi dukungan perusahaan juga sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Dari penilaian tiap kriteria memiliki subkriteria dan nilai yang berbeda, seperti pada kriteria kedisiplinan dimana nilai subkriteria dari kehadiran memiliki nilai dua puluh dari seratus (20/100), ketepatan waktu sepuluh dari seratus (10/100) dan peringatan sepuluh dari seratus (10/100). Sedangkan pada kriteria keterampilan teknis, nilai subkriteria dari menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu memiliki nilai dua puluh dari seratus (20/100), nilai dari mengerjakan pekerjaan sesuai SOP memiliki nilai sepuluh dari seratus (10/100). Dan untuk kriteria kemampuan pribadi, nilai subkriteria dari kemampuan menyelesaikan masalah memiliki nilai sepuluh dari seratus (10/100), nilai dari kemampuan beradaptasi dengan kelompok memiliki nilai sepuluh dari seratus (10/100), dan nilai dari kemampuan memimpin dalam kelompok kerja memiliki nilai sepuluh dari seratus (10/100). Setelah dilakukan penilaian, hasil dari penilaian tersebut diperiksa oleh divisi personalia terlebih dahulu sebelum datanya diolah dan diinputkan ke dalam sistem. Selanjutnya data yang telah diinputkan ke dalam sistem menghasilkan sebuah laporan kinerja pegawai yang nantinya dapat diakses langsung oleh direktur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia PT. Kanvas Mulia, maka dalam penelitian ini dibutuhkan sebuah sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai yang terkomputerisasi dan mampu mempercepat proses perhitungan, mengolah data-data untuk validasi dan menjaga keakuratan penilaian kinerja, serta membuat penilaian yang lebih obyektif. Saat ini perusahaan sudah menggunakan metode GRS (*Graphic Rating Scale*) dalam penilaiannya, sehingga untuk pembuatan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang terkomputerisasi metode GRS tetap dipakai tetapi dikombinasikan dengan metode 360 derajat. Untuk perhitungan penilaian kinerja menggunakan metode GRS, skala penilaian grafik membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standar absolut. Penilai

mengevaluasi kinerja berbagai dimensi atau kriteria. Penilai menggunakan skala berupa angka-angka mulai dari terendah sampai tertinggi, atau dari kinerja yang tidak memuaskan sampai kinerja yang sangat memuaskan. Dan untuk teknik penilaiannya menggunakan metode 360 derajat, karena cara penilaian menggunakan metode ini dilakukan secara horizontal maupun vertikal.

Dengan adanya sistem penilaian kinerja pegawai ini diharapkan dapat membantu proses penilaian menjadi lebih cepat, tepat, dan akurat serta menghasilkan laporan kinerja pegawai yang nantinya akan menjadi sebuah keputusan ataupun tindakan berdasarkan kinerja pegawai tersebut.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah:

1. Kurang efektifnya proses penilaian kinerja pegawai dikarenakan pengerjaannya masih manual.
2. Sulitnya mengevaluasi hasil penilaian kinerja pegawai untuk dapat menentukan sebuah keputusan akhir.

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka maksud dari penelitian ini adalah pembangunan sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai berbasis web pada PT. Kanvas Mulia.

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang akan dibangun adalah :

1. Membantu bagian HRD untuk melakukan penilaian kinerja pegawai secara efektif.

1. Membantu bagian HRD mengevaluasi hasil kinerja pegawai untuk menentukan sebuah keputusan baik ataupun buruk dengan harapan bisa memotivasi pegawai saat bekerja.

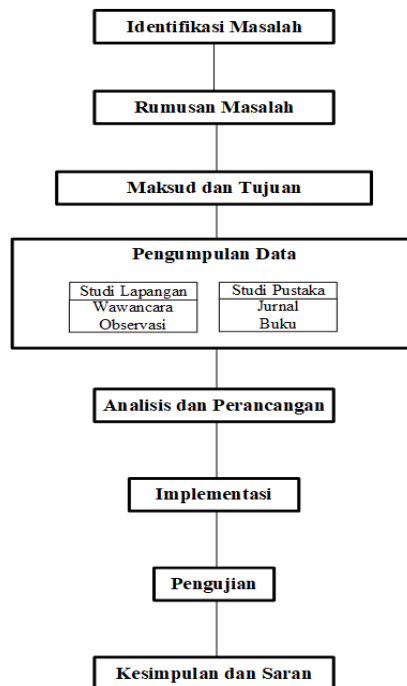
#### **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang diolah merupakan data pegawai, data kehadiran, dan data produksi.
2. Hasil akhir dari penilaian berupa *rating* yang meliputi sangat buruk, buruk, sedang, baik, dan sangat baik
3. Metode yang digunakan adalah metode GRS (*Graphic Rating Scale*) dan 360 derajat.
4. Model analisis yang digunakan adalah analisis berorientasi objek yang meliputi UML *Undifine Modeling Language*.

#### **1.5 Metodologi Penelitian**

Dalam membuat tugas akhir ini digunakan metode penelitian deskriptif yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi secara sistematis, faktual dan akurat. Langkah-langkah penelitian yang dilakukan untuk membangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada PT Kanvas Mulia dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Metodologi Penelitian

Adapun penjelasan langkah-langkah dari metodologi penelitian sesuai dengan gambar Gambar 1 adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi masalah

Penelitian ditujukan untuk mengetahui terlebih dahulu masalah yang ada di PT Kanvas Mulia terutama masalah pembuatan laporan hasil penilaian kinerja pegawai.

2. Rumusan masalah

Tahap ini menggali dan mengamati lebih dalam permasalahan yang ada pada perusahaan seperti mengelola data transaksi agar terbentuk laporan yang akurat.

3. Maksud dan Tujuan

Tahap ini merupakan analisis masalah yang telah didefinisikan dengan mengimplementasikan bagaimana membangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada PT Kanvas Mulia.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan bapak Kamal selaku HRD di PT. Kanvas Mulia. Wawancara dilakukan dengan bertatap muka secara langsung serta melalui media chatting seperti whatsapp.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan datang langsung ke perusahaan PT. Kanvas Mulia untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan.

3. Studi pustaka

Dengan cara mengumpulkan literatur berupa paper, jurnal dan bacaan lainnya. Yang berkaitan dengan penelitian.

1. Analisis perancangan

Pada tahap ini dilakukannya analisis sistem yang sedang berjalan kemudian diterapkan pada tahap perancangan.

2. Implementasi

Pada tahap ini dilakukan penerapan ke dalam sistem dari hasil analisis dan perancangan yang telah dikerjakan pada tahapan sebelumnya.

3. Pengujian

Pada tahap ini yaitu melakukan pengujian pada sistem yang dibangun agar sesuai dengan tujuan penelitian.

4. Kesimpulan dan Saran

Tahapan akhir pada penelitian ini yaitu menyimpulkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan beserta diberikannya saran jika ada pengembangan sistem lebih lanjut.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penulisan tugas akhir yang akan dilakukan penulis. Sistem penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, mencoba merumuskan inti permasalahan yang dihadapi, menentukan maksud dan tujuan penelitian, yang kemudian diikuti dengan pembatasan masalah, Sistem Pelaksanaan Skripsi, serta sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka, yang didalamnya terdapat profil tempat kerja praktek yang berisikan sejarah singkat mengenai instansi tempat dilaksanakannya tugas akhir, struktur organisasi, dengan landasan teori yang digunakan untuk membangun SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI PT. KANVAS MULIA.

### **BAB 3 PEMBAHASAN**

Bab ini membahas sistem informasi yang dihasilkan dan sistem pendukung yang digunakan dalam membangun SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI PT. KANVAS MULIA.

### **BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

Menjelaskan hasil implementasi dan pengujian dari hasil analisis sistem dan perancangan yang telah dibuat pada bab 3, sehingga dapat diketahui apakah sistem yang dibangun sudah memenuhi kebutuhan perusahaan.



## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memberikan kesimpulan serta saran atas seluruh pelaksanaan tugas akhir di PT. Kanvas Mulia.