

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

PT. Global Power Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan perakitan panel-panel listrik untuk keperluan *industry*, gedung perkantoran maupun instalasi listrik umum. Pada awalnya perusahaan PT. Global Power berdiri pada tahun 1995, perusahaan ini yang semula hanya memiliki 10 karyawan dan hanya menjalankan usaha penjualan komponen-komponen panel listrik, seiring berkembangnya perusahaan, kini PT. Global Power telah memiliki lebih dari 100 karyawan, dan juga melakukan pembuatan dan perakitan panel-panel listrik sendiri.

Sistem penilaian kinerja pada PT. Global Power masih mengikuti cara konvensional yaitu dengan cara pengecekan kehadiran dan penilaian sendiri dari kepala bagian SDM, bagian SDM ini melakukan penilaian yang meliputi beberapa aspek untuk menentukan besarnya kompensasi yang diberikan. Penilaian kinerja tersebut dianggap karyawan kurang akurat dan banyak subektifitas dikarenakan kurangnya data-data pendukung. Saat ini bagian sumber daya manusia menangani lebih dari 100 karyawan, maka dari itu diperlukan suatu sistem yang dapat menilai pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya secara cepat dan efisien. Pengorganisasian basis data dari sumber daya manusia yang bekerja didalamnya sangatlah penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan dari PT. Global Power

Dalam mengelola SDM, maka perlu dilaksanakan dengan baik dan terbuka. Salah satunya adalah memberikan penilaian kinerja yang baik dan terbuka. Dari

hasil penilaian kinerja ini perlu diberi kompensasi bagi yang mendapatkan nilai kinerja yang baik antara lain dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan tempat dan keahlian, dimana hasil pelaksanaan pelatihan sebagai dasar untuk pembinaan karir karyawan. Berdasarkan sasaran yang merupakan salah satu metode penilaian prestasi kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut.

Permasalahan yang timbul adalah penilaian yang sekarang dilakukan masih bersifat abstrak tanpa adanya penilaian bersifat terstruktur yang memudahkan sang penilai seperti atasan dalam menentukan kriteria apa yang dibutuhkan. Selain itu penilaian kinerja saat ini dilakukan secara subjektif karena dinilai melalui satu sudut saja. Dampak dari penilaian tersebut tidak berjalan sesuai dengan keadaan sebenarnya sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial antar pegawai dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu adanya suatu sistem yang dapat memperkecil kesalahan penilaian kinerja karyawan sehingga tidak menjadi dampak negative terhadap karyawan lain. Aplikasi komputer berbasis desktop dirasa tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan menggunakan aplikasi yang dibuat, diharapkan karyawan dapat mengetahui secara jelas histori kinerja, Selain itu manager dan semua karyawan juga bisa melihat secara jelas dari histori penilaian kinerja selama karyawan tersebut masi bekerja di dalam PT Global Power Surabaya.

Dengan menggunakan metode *360 Degree*, penilaian seorang karyawan tidak saja diambil dari atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya. Menurut Hanggraeni (2012), metode 360 degree merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan kinerja karyawan. Penilaian yang diberikan oleh

atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam Tugas Akhir ini adalah:

1. Bagaimana merancang bangun Aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Global Power Surabaya.
2. Bagaimana menerapkan metode *360 Degree* di dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Global Power Surabaya untuk menentukan nilai kinerja karyawan.

1.3 Batasan masalah

Adapun batasan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Sistem ini berbasis *desktop* dan hanya bisa dipakai di area PT. Global Power Surabaya.
2. Sistem ini hanya menangani penilaian suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontrak kerjanya dan hanya untuk menilai jabatan staff pegawai.
3. Data yang dinilai hanya dilakukan setiap tiga periode dalam jangka waktu satu tahun, sesuai dengan SOP perusahaan. Periode pertama dilakukan dari bulan Januari sampai April, periode kedua dilakukan dari bulan Mei sampai Agustus, dan periode ke tiga dari bulan September sampai Desember.
4. Penilaian dalam sistem ini dilakukan oleh manager, SDM, koordinator dan rekan kerja sejawat.

1.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penyusunan Tugas Akhir ini adalah menghasilkan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Global Power. untuk memberikan kemudahan penilaian kinerja karyawan pada PT. Global Power berbasis *desktop*.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari aplikasi yang nantinya dibangun untuk membantu manager atau pemilik perusahaan dalam menilai kinerja karyawan PT. Global Power, sehingga diharapkan nantinya membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan pada laporan ini adalah sebagai berikut.

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan yang terjadi, perumusan masalah yang didapat dari latar belakang, batasan masalah, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang akan diberikan kepada *stakeholder* atau perusahaan, serta penjelasan mengenai sistematika penulisan pada penelitian ini.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini dijelaskan tentang teori-teori dasar yang digunakan dalam membantu menyelesaikan permasalahan. Pada bab ini juga dijelaskan tentang teori 360 derajat yang digunakan untuk penilaian kinerja.

Bab III : Analisis dan Perancangan Sistem

Pada bab ini akan menjelaskan bagaimana awal proses penelitian ini dilakukan sehingga menghasilkan sebuah perancangan yang diperoleh melalui beberapa tahapan seperti, pengumpulan data, identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, solusi permasalahan yang diberikan, sampai dengan perancangan sistem, seperti *document flow*, *system flow*, *data flow diagram*, desain ERD baik berupa *conceptual data model* maupun *physical data model*, struktur basis data, dan *interface* dari aplikasi yang dirancang dan dibangun.

Bab IV : Implementasi dan Evaluasi

Pada bab akan menjelaskan mengenai implementasi program atau aplikasi yang dirancang dan dibangun, berdasarkan hasil analisis hingga perancangan dan akan dilakukan uji coba fungsional maupun non fungsional terhadap aplikasi yang dibangun. Tahap akhir adalah melakukan evaluasi terhadap uji coba yang sudah dilakukan.

Bab V : Penutup

Pada bab terakhir yaitu bab penutup ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, yaitu hasil dari evaluasi, serta saran terkait dengan sistem yang dikembangkan.