

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada kota Surabaya adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang layanan masyarakat. Perusahaan ini memiliki departemen Kelola Sumber Daya Manusia (Kelola SDM), salah satu tugas dari kelola SDM adalah untuk mengelola pengembangan organisasi dan Sumber Daya Manusia khususnya pengembangan organisasi, dimana akan dilakukan suatu penilaian kinerja untuk menentukan tingkat produktivitas seorang pegawai.

Produktivitas seorang pegawai pada perusahaan tersebut dilihat berdasarkan hasil kinerja pegawai. PDAM Surya Sembada kota Surabaya telah menerapkan penilaian berdasarkan kompetensi dimana pada penerapannya sampai saat ini telah tertuang dalam dokumen deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi potensi (pekerjaan) yang digunakan meliputi spesifikasi umum dan spesifikasi potensi. Spesifikasi umum menjelaskan tentang syarat pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan usia yang dibutuhkan apabila seorang pegawai menduduki sebuah jabatan. Sementara spesifikasi potensi menjelaskan tentang aspek intelektual dan aspek *personality* yang dibutuhkan apabila seorang pegawai menduduki sebuah jabatan. Aspek intelektual menjelaskan syarat pengetahuan yang dibutuhkan apabila seorang pegawai menduduki sebuah jabatan. Didalam aspek *personality* dibagi menjadi 4 bagian, yaitu *high dominance*, *high interpersonal*, *high steadiness*, *high compliance* sebagai syarat kriteria apabila seorang pegawai ingin menduduki sebuah jabatan.

Dari proses penilaian kinerja pegawai saat ini terdapat masalah yaitu keterlambatan pelaporan hasil penilaian kinerja pegawai kepada Manajer Pengembangan Organisasi dan SDM dan penilaian kinerja pegawai oleh atasan langsung yang tingkat subjektifitasnya masih dianggap tinggi oleh bagian Pengembangan Organisasi dan SDM. Untuk mencegah keterlambatan waktu pelaporan hasil penilaian kinerja pegawai maka perlu adanya suatu aplikasi berbasis web yang dapat menghubungkan kantor pusat yang berada di Prof. Dr. Moestopo dengan kantor cabang yang berada di Ngagel dan Karang Pilang melalui jaringan yang disebut internet sehingga penilaian kinerja setiap tahunnya akan menjadi lebih mudah dan cepat. Untuk menekan tingkat subjektifitas penilaian dalam melakukan penilaian kinerja, PDAM Surya Sembada Kota Surabaya membutuhkan sistem penilaian kinerja pegawai *360 Degree* yang menggunakan spesifikasi kompetensi sebagai acuan penilaian. Dengan menggunakan metode *360 Degree* dapat mengurangi penilaian yang bersifat subjektif karena penilaian dilakukan secara *vertical* dan *horizontal*. Dalam metode *360 Degree*, penilai adalah atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan (Yaslis, 2002:16). Persiapan yang dilakukan bagian Pengembangan Organisasi dan SDM untuk mendukung sistem tersebut sampai saat ini adalah pembentukan tim dan membangun rancangan SOP (*Standar Operation Prosedure*) untuk sistem penilaian kinerja baru yang tertuang dalam dokumen SOP penilaian kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan perlu memiliki aplikasi penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi dengan metode *360 Degree* berbasis web, yang menghubungkan antara bagian Pengembangan Organisasi dan SDM dengan seluruh unit kerja yang

ada di PDAM Surya Sembada kota Surabaya. Aplikasi ini nantinya diharapkan dapat membantu proses penilaian kinerja seluruh pegawai PDAM Surya Sembada kota Surabaya untuk melakukan penilaian kinerja yang objektif dan cepat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang sedang dihadapi oleh PDAM Surya Sembada kota Surabaya saat ini yaitu bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja pegawai pada PDAM Surya Sembada kota Surabaya berdasarkan kompetensi dengan menggunakan metode *360 Degree* berbasis web.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Kriteria – kriteria penilaian kinerja berdasarkan ketentuan perusahaan.
- 2 Penentuan *assessor* dan bobot penilaian untuk tiap indikator ditentukan oleh perusahaan melalui rapat direksi.
- 3 Sistem tidak membahas jenjang karir dan kesejahteraan pegawai.
- 4 Penelitian tidak membahas tahap pemeliharaan aplikasi lebih lanjut.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan aplikasi yang penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi dengan metode *360 Degree* pada PDAM Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari aplikasi yang akan dibangun nantinya adalah:

1. Membantu proses penilaian kinerja agar lebih baik dan menekan tingkat subjektivitas penilai agar menghasilkan penilaian yang lebih objektif.
2. Membantu Manajer Pengembangan Organisasi dan SDM dalam proses pengolahan data hasil penilaian kinerja pegawai, yang nantinya akan digunakan sebagai bahan dasar evaluasi untuk pemberian *reward* kepada pegawai setiap tahunnya.

1.6 Sistematika Penulisan

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

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang mendukung atau digunakan sebagai acuan pada saat atau sebelum melakukan penelitian.

Bab III : Analisis dan Perancangan Sistem

Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana awal proses penelitian ini dilakukan hingga menghasilkan sebuah perancangan yang diperoleh

melalui beberapa tahapan seperti, pengumpulan data, identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, solusi permasalahan, serta dilanjutkan sampai dengan perancangan sistem, seperti *document flow*, *system flow*, *data flow diagram*, desain ERD baik *conceptual data model* maupun *physical data model*, struktur basis data, dan *interface*.

Bab IV : Implementasi dan Evaluasi

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

Bab V : Penutup

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