

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

PT Tunggal Djaja Indah didirikan di tahun 1963. PT. Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah (PT. TDI) merupakan produsen cat terkemuka di Indonesia dengan pengalaman bertahun-tahun dibidang industri cat. Visi dari PT. Tunggal Djaja Indah adalah menjadi perusahaan cat paling inovatif dengan kualitas kelas dunia, sedangkan misinya adalah meningkatkan kualitas layanan dan inovasi yang berbasis bagi kepuasan pelanggan, meningkatkan kompetensi dan daya saing melalui pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia), memperkuat jaringan distribusi untuk meningkatkan nilai kompetitif, menjalankan efisiensi di semua lini produksi secara konsisten.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing untuk mencapai tujuan. Sebuah peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan dalam kenaikan produktivitas. Penilaian kinerja adalah jawaban yang sangat tepat untuk uraian di atas. Dalam proses penilaian kinerja dilakukan oleh 4 bagian yaitu HRD *Manager (Human Resource Development)* yang menjadi tanggung jawab, Administrasi Personalia, Kepala Bagian (kabag) dan Direktur Utama.

Penilaian kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah ini dilakukan setahun 3x, yaitu periode I adalah Desember - Maret, periode II adalah April - Juli, periode III adalah Agustus - Nopember. Proses penilaian kinerja karyawan pada PT Tunggal Djaja Indah terdiri atas pendistribusian penilaian, penilaian

kinerja karyawan, pengolahan dan perhitungan penilaian, persetujuan penilaian, perekapan hasil penilaian. Proses pendistribusian penilaian dilakukan pembuatan dokumen penilaian dan pemberian dokumen penilaian kepada Kepala Bagian (kabag) pada masing-masing bagian. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh kepala bagian yang menilai karyawannya (bawahan). Pada proses pengolahan dan perhitungan penilaian dilakukan empat tahap yaitu, pemeriksaan kembali dokumen penilaian, perekapan data-data penilaian, perhitungan penilaian, serta penganalisaan hasil perhitungan penilaian. Proses persetujuan penilaian dilakukan persetujuan oleh Direktur Utama. Terakhir adalah proses perekapan data penilaian dilakukan perekapan dan pencetakan data penilaian yang telah disetujui.

Proses penilaian kinerja karyawan pada saat ini membutuhkan waktu 26 hari. Pada proses pendistribusian penilaian (1 hari), dilakukan pembuatan dokumen penilaian serta pemberian kepada Kepala Bagian (kabag) masing-masing. Proses penilaian kinerja (14 hari), *item* yang dinilai masih secara umum dan belum mendetil sehingga mengakibatkan belum adanya keakuratan dalam hasil penilaian dan penilaian masih dilakukan dengan manual. Proses pengolahan dan perhitungan penilaian (7 hari), membutuhkan ketelitian dalam hal pemeriksaan kembali dokumen penilaian, serta perekapan dan perhitungan data penilaian karena dilakukan secara manual yaitu menyebabkan terjadinya kesalahan dalam merekap serta perhitungan penilaian. Proses persetujuan penilaian (3 hari), masih berpotensi sebagai penghambat dalam mendapatkan hasil penilaian dikarenakan jika Direktur Utama masih berada di luar kantor. Proses

perekapan data penilaian (1 hari), dilakukan secara manual yaitu menyebabkan terjadinya kesalahan dalam merekap.

Berdasarkan penjelasan pada paragraf sebelumnya dapat diketahui bahwa PT. Tunggal Djaja Indah membutuhkan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi dalam menangani permasalahan tersebut. Harapan adanya aplikasi tersebut adalah penilaian yang digunakan berdasarkan kompetensi dengan menggunakan tiga bentuk penilaian yaitu *knowledge*, *skill*, dan *attitude*, serta dapat mempersingkat proses pada penilaian kinerja karyawan saat ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT. Tunggal Djaja Indah saat ini adalah bagaimana merancang aplikasi penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi dan dapat mempersingkat proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Tunggal Djaja Indah?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja hanya dilakukan pada karyawan tetap pada *level Staff* dan *Operator* pada bagian Satpam.
2. Standar kompetensi (*specification*) sebagai dasar penilaian yang ditetapkan oleh PT. Tunggal Djaja Indah.
3. Proses penilaian kinerja hanya sampai dengan persetujuan Direktur Utama.

4. Penilaian dilakukan dari *input*-an sampai dengan menghasilkan hasil perhitungan penilaian.
5. Aplikasi dibangun dengan berbasis *website*.

#### 1.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah menghasilkan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah.

#### 1.5 Manfaat

Adapun manfaat dari aplikasi yang akan dibangun nantinya adalah:

1. Membantu pihak Direktur Utama, dalam hal:
  - Mempersingkat proses persetujuan dengan dilakukannya otomasi, apabila Direktur Utama tidak berada ditempat (di luar kantor).
2. Membantu pihak HRD *Manager*, dalam hal:
  - a. Mempersingkat proses pengolahan dan perhitungan penilaian dengan dilakukannya otomasi.
  - b. Mengurangi potensi adanya kesalahan (*human error*) dalam melakukan perekapan dan perhitungan penilaian.
3. Membantu pihak Kepala Bagian, dalam hal:

Memberikan keakuratan dalam memperoleh hasil penilaian, karena dilakukan penilaian berdasarkan kompetensi dengan menggunakan tiga bentuk penilaian yaitu *knowledge, skill, attitude*.

4. Membantu pihak Administrasi Personalia, dalam hal:

Mempersingkat proses yang dibutuhkan dengan mengurangi atau menghilangkan (eliminasi) proses pembuatan dokumen penilaian dan pendistribusian kepada masing-masing Kepala Bagian.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang memuat uraian secara garis besar pada setiap bab-bab yang akan dibahas pada laporan ini dijelaskan sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

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

### BAB II LANDASAN TEORI

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

### BAB III ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana awal proses penelitian ini dilakukan hingga menghasilkan sebuah perancangan yang diperoleh melalui beberapa tahapan yang meliputi pengumpulan data, identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, solusi permasalahan, serta dilanjutkan sampai dengan perancangan sistem (*document flow, system flow, data flow diagram*), desain ERD (*conceptual data model* dan *physical data model*), struktur basis data, dan *interface*.

#### BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai implementasi sistem yang sudah dibuat berdasarkan hasil analisis hingga perancangan dan dilakukan uji coba fungsional maupun non-fungsional terhadap sistem yang dibangun. Tahap akhir dari serangkaian proses ini adalah dilakukannya evaluasi terhadap uji coba yang telah dilakukan.

#### BAB V PENUTUP

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

