

BAB I

PENDAHULUAN

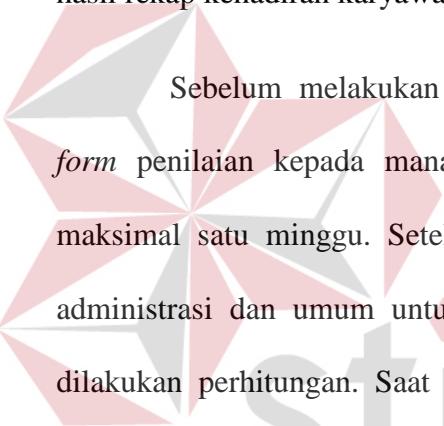
1.1 Latar Belakang Masalah

PT Kasa Husada Wira Jatim yang berlokasi di jalan Kalimas Barat 17-19, Surabaya merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai macam keperluan kesehatan seperti, kapas, kasa, dan pembalut wanita yang telah memenuhi Standar Farmakope Indonesia IV. PT Kasa Husada Wira Jatim berada di bawah manajemen Holding Company PT Panca Wira Usaha Jatim yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Jawa Timur.

PT Kasa Husada Wira Jatim memiliki 124 karyawan terdiri dari, 114 karyawan tetap dan 10 karyawan kontrak. Karyawan tersebut terbagi ke dalam empat departemen yaitu, departemen administrasi dan umum, departemen pemasaran, departemen produksi, dan departemen *Production Planning and Quality Control* (PPQC). Dalam melaksanakan pekerjaan, dibantu oleh aplikasi Kasa Husada *Information System Management* (Kharisma).

Dalam menghadapi persaingan industri, perusahaan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kualitas perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diukur melalui penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan di perusahaan ini dilakukan oleh departemen administrasi dan umum yang berguna untuk melakukan evaluasi kinerja dari seluruh karyawan. Hasil evaluasi tersebut akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan kenaikan jabatan maupun gaji serta pemberian bonus karyawan.

Departemen administrasi dan umum memberikan tanggung jawab kepada manajer setiap departemen untuk melakukan penilaian kinerja setiap karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan setiap satu tahun sekali serta dilakukan berdasarkan kriteria penilaian dan bobot nilai yang telah ditentukan perusahaan. Kriteria penilaian tersebut antara lain, presensi, produktivitas, kesetiaan, tanggung jawab, prakarsa, dan kerjasama atau kepemimpinan. Masing-masing manajer bertugas menilai kriteria kesetiaan, tanggung jawab, prakarsa, dan kerjasama atau kepemimpinan. Sedangkan kriteria presensi dan produktivitas dilihat berdasarkan hasil rekap kehadiran karyawan yang dibuat oleh bagian personalia.



Sebelum melakukan penilaian kinerja, bagian personalia memberikan *form* penilaian kepada manajer setiap departemen untuk diisi dalam waktu maksimal satu minggu. Setelah itu, *form* penilaian diberikan kepada manajer administrasi dan umum untuk dimasukkan ke dalam aplikasi Kharisma guna dilakukan perhitungan. Saat ini, manajer administrasi dan umum memerlukan waktu tiga minggu untuk memasukkan data penilaian karena terdapat banyak data yang dimasukkan dan yang berhak melakukan adalah manajer administrasi dan umum maka dapat mengakibatkan sering terjadi kesalahan memasukkan data sehingga membuat ketidakfisenan dalam melakukan perhitungan kinerja karyawan serta dalam melakukan persetujuan hasil penilaian juga memerlukan waktu lama.

Pada aplikasi Kharisma hanya menghasilkan penilaian kinerja karyawan pada tahun saat dilakukan penilaian saja sehingga karyawan tidak bisa melihat riwayat hasil penilaian kinerjanya dari beberapa tahun lalu yang mengakibatkan karyawan belum bisa membandingkan kinerjanya setiap tahun. Untuk mengatas-

permasalahan tersebut, diperlukan aplikasi yang dapat membantu manajer administrasi dan umum dalam pengambilan keputusan secara cepat dan tepat. Aplikasi ini dapat digunakan oleh manajer setiap departemen untuk meminimalisasi pekerjaan manajer administrasi dan umum serta karyawan juga dapat melihat riwayat kinerja setiap tahun untuk dilakukan perbandingan. Setelah melakukan proses penilaian kinerja karyawan, aplikasi ini juga dapat menghasilkan tiga laporan yang terdiri dari laporan kinerja setiap karyawan, laporan perbandingan kinerja setiap karyawan beberapa tahun lalu, dan laporan kinerja seluruh karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah:

Bagaimana merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT Kasa Husada Wira Jatim?

1.3 Batasan Masalah

Dalam implementasi pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan pada kerja praktik ini memili batasan masalah, antara lain:

1. Aplikasi ini hanya membahas penilaian kinerja karyawan tetap yang berada di PT Kasa Husada Wira Jatim.
2. Aplikasi ini tidak membahas evaluasi kinerja.
3. Aplikasi ini tidak membahas kenaikan gaji, kenaikan tunjangan, ataupun jabatan saat terjadi kenaikan kinerja setiap karyawan.

1.4 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan maka terdapat tujuan yang akan dicapai, antara lain:

1. Membantu dan mempermudah manajer setiap departemen melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dibawahi
2. Dari aplikasi tersebut, dapat menghasilkan tiga laporan yang terdiri dari laporan kinerja setiap karyawan, laporan perbandingan kinerja setiap karyawan beberapa tahun lalu, dan laporan kinerja seluruh karyawan yang digunakan manajer dalam mengambil keputusan dan sebagai dasar melakukan evaluasi kinerja karyawan.

1.5 Manfaat

Dari pembuatan aplikasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Mempermudah manajer setiap departemen melakukan penilaian kinerja karyawannya sehingga penilaian dapat dilakukan secara efektif dan efisien.
2. Menghasilkan laporan penilaian kinerja karyawan yang akurat sehingga dalam pengambilan keputusan dan evaluasi dapat dilakukan secara cepat dan mudah.