

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT Sarimelati Kencana adalah perusahaan yang bergerak pada bidang *food & beverages* yang beralamat di Jl Manyar Kertoarjo no. 21 Surabaya. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan ini wajib menjaga kualitas pelayanannya sebagai restoran bertaraf internasional. Agar kualitas tetap terjaga, maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting pada PT Sarimelati Kencana. Untuk mengukur kualitas SDM, maka diperlukan penilaian kinerja. Menurut Hariandja (2007), Penilaian kinerja dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja, mengetahui kelemahan-kelemahan pada setiap karyawan, serta dapat menentukan pelatihan/*training* yang dapat mengembangkan kemampuan individu serta kemampuan secara tim.

Selama ini PT Sarimelati Kencana melakukan penilaian kinerja karyawan satu kali dalam satu tahun. Periode penilaian dinilai dari bulan November hingga bulan Oktober tahun selanjutnya. Penilaian kinerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana dilakukan oleh 2 penilai. Penilai pertama adalah atasan langsung dari karyawan yang dinilai. Penilai kedua adalah restoran manajer. Penilai kedua sifatnya mengawasi kegiatan penilaian agar tidak terjadi kecurangan dalam melakukan penilaian. Jika penilai kedua tidak setuju dengan hasil penilaian dari penilai pertama, maka penilai kedua dan penilai pertama akan berdiskusi dan menentukan nilai yang sesuai dengan

hasil diskusi. Dalam prosesnya, form penilaian karyawan dibagikan kepada penilai pertama. Setelah form diisi oleh penilai pertama, form diserahkan kepada penilai kedua selaku pengawas. Penilai kedua melakukan kajian ulang terhadap form penilaian dan menandatangani form yang telah dinilai tersebut. Setelah ditandatangani form diserahkan kepada bagian SDM untuk direkap.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi ketika melakukan penilaian kinerja. Masalah pertama, sering terjadi kesalahan dalam perhitungan penilaian. Berdasarkan hasil wawancara didapati bahwa hasil perhitungan penilaian masih ada kesalahan perhitungan sekitar 30-50 karyawan yang dinilai dari total keseluruhan 750 karyawan setiap periode. Kesalahan ini dikarenakan penilai 1 menghitung dengan menggunakan cara manual (kalkulator). Dampak dari kesalahan perhitungan ini adalah karyawan yang dinilai tidak mendapatkan nilai yang sesuai dengan kemampuannya.

Masalah kedua, bagian SDM mengalami kesulitan dalam merekap seluruh penilaian. Hal ini dikarenakan PT Sarimelati Kencana masih menggunakan lembar form, sehingga bagian SDM harus merekap keseluruhan form sebanyak 750 lembar dengan *deadline* waktu yang tidak lama. Dampaknya adalah sering terjadi kesalahan dalam merekap seperti kekeliruan dalam peletakan identitas karyawan dan masih kosongnya data penilaian.

Masalah ketiga, dalam hal penentuan kebutuhan pelatihan karyawan, atasan langsung hanya melihat dan mengawasi kegiatan dan tugas dari karyawannya. Jika ada karyawan yang kurang luwes/ahli dalam melakukan pekerjaan, atasan akan mencatat nama karyawan tersebut beserta kekurangannya pada form yang telah disediakan. Form selanjutnya diserahkan kepada bagian HRD untuk diikuti

pelatihan yang sesuai dengan kekurangannya. Dalam prosesnya, masih ditemukan pelatihan yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Atasan melihat hanya pada saat turun di lapangan, belum secara keseluruhan kegiatan sehari-hari karyawan. Akibatnya karyawan hanya diikuti pelatihan yang dirasa kurang oleh atasan saja sedangkan pelatihan lainnya yang seharusnya juga dibutuhkan oleh karyawan tersebut malah tidak diikuti. Hal ini menyebabkan karyawan lebih lambat berkembang terhadap keahlian yang seharusnya didapatkan. Dampak bagi perusahaan adalah kualitas pelayanan yang kurang tidak bisa diperbaiki secara cepat. Selain itu berdampak juga pada pemborosan biaya dan waktu pelatihan.

Berdasarkan permasalahan di atas, PT Sarimelati Kencana memerlukan sebuah aplikasi yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dan dapat membantu proses penentuan kebutuhan pelatihan karyawan. Berdasarkan studi kasus yang diangkat, metode *Rating Scale* dipilih karena sesuai dan dapat menyelesaikan permasalahan ini. Hal ini dikarenakan *Rating Scale* dapat menentukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Skala yang digunakan adalah dari 1 sampai dengan 5, yaitu 1 adalah terburuk dan 5 adalah yang terbaik.

Dari hasil uji coba penilaian kinerja, tampak hasil yang sudah sesuai dengan kebutuhan dan berjalan dengan baik. Data yang dimasukkan berhasil masuk dan dinilai oleh sistem dengan benar dan sistem berhasil menyimpan hasil nilai tersebut menjadi rekomendasi dan laporan.

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja dan Penentuan Kebutuhan Pelatihan pada PT Sarimelati Kencana ini dapat menghasilkan perhitungan dan penentuan kebutuhan pelatihan dari hasil penilaian karyawan serta pelaporan baik laporan per karyawan serta laporan keseluruhan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalahnya yaitu bagaimana merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja dan penentuan kebutuhan pelatihan karyawan pada PT Sarimelati Kencana.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka ruang lingkup penelitian dibatasi sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode *rating scale*.
2. Sistem ini hanya melakukan penilaian kinerja karyawan dan memberikan *output* usulan/rekomendasi pelatihan yang akan dijalankan oleh karyawan berdasarkan total nilai sebagai pengembangan sumber daya manusia.
3. Aplikasi ini digunakan oleh penilai, atasan, dan bagian HRD pada PT Sarimelati Kencana.
4. Skala penilaian yang digunakan adalah dari 1 sampai dengan 5, yaitu skala 1 adalah terburuk dan skala 5 adalah terbaik.

1.4. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja dan penentuan kebutuhan pelatihan karyawan pada PT Sarimelati Kencana.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan sistematika penulisan dari aplikasi penilaian kinerja ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan laporan ini, yaitu: penjelasan aplikasi, penilaian, penilaian kinerja, sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, *rating scale*, *website*, PHP, MySQL, konsep basis data, SDLC, teknik wawancara, teknik observasi, dan *black box testing*.

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Dalam bab ini diuraikan mengenai perancangan sistem yang terdiri atas penjelasan dari identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, analisis kebutuhan, dan perancangan sistem.

BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Dalam bab ini dijelaskan tentang evaluasi dari system yang dibuat, proses implementasi dari perangkat lunak yang telah melalui tahap evaluasi.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan setelah program aplikasi selesai dibuat dan saran untuk proses pengembangan berikutnya.

