

# BAB I

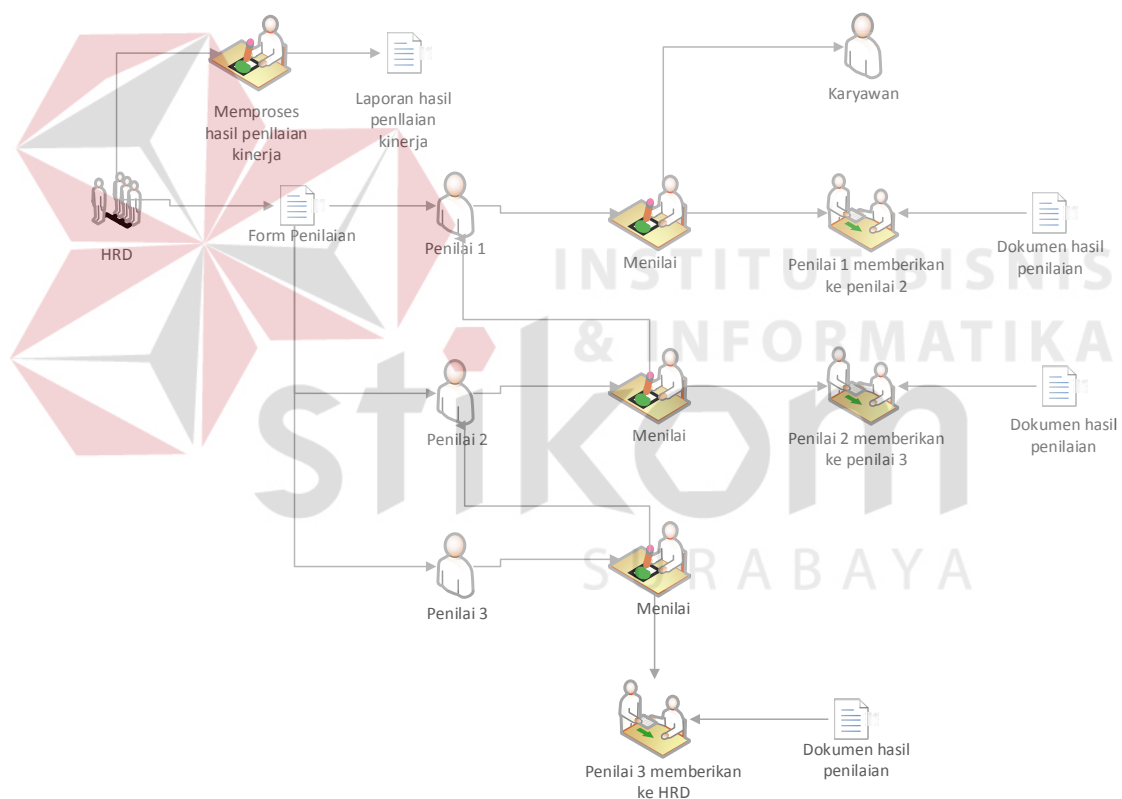
## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

PT Bhirawa Steel Surabaya adalah salah satu produsen baja tertua dan termmodern di Indonesia yang beralamat di Jl. Margomulyo no. 6 Surabaya. PT. Bhirawa Steel bergerak dalam bidang produksi baja tulangan dengan pengalaman lebih dari empat dekade. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan kualitas dan konsistensi pada produk-produk agar dapat selalu berada di garis depan dalam bidang konstruksi baja tulangan. Agar kualitas tetap terjaga, maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting pada PT. Bhirawa Steel. Untuk mengukur kualitas SDM, maka diperlukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja pada PT. Bhirawa Steel dilakukan dua kali dalam satu tahun. Periode pertama dinilai dari bulan Januari hingga bulan Juni, sedangkan periode kedua dinilai dari bulan Juli hingga bulan Desember. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Bhirawa Steel dilakukan oleh tiga penilai. Penilai pertama adalah supervisor. Penilai kedua adalah chief supervisor. Penilai ketiga adalah manajer. Penilai kedua mempunyai fungsi mengawasi hasil penilaian dari penilai pertama dan melakukan penilaian kinerja terhadap para supervisor. Begitu juga dengan penilai ketiga mempunyai fungsi mengawasi hasil penilaian dari penilai pertama dan kedua serta melakukan penilaian kinerja terhadap para chief supervisor. Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari bagian SDM dengan membagikan *form* penilaian kepada penilai pertama, penilai kedua dan penilai

ketiga. Setelah penilai pertama mengisi *form*, selanjutnya *form* diserahkan kepada penilai kedua. Penilai kedua melakukan kajian ulang dan menandatangani *form* yang telah dinilai tersebut. Penilai kedua juga melakukan penilaian terhadap penilai pertama. Setelah *form* diisi dan ditandatangani, *form* diserahkan kepada penilai ketiga untuk dilakukan kajian ulang lagi. Setelah dilakukan kajian ulang, penilai ketiga menandatangani *form* tersebut dan melakukan penilaian terhadap penilai kedua. Setelah ditandatangani dan diisi, *form* diserahkan ke bagian SDM untuk direkap. Untuk lebih jelasnya dijelaskan pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Alur kerja dari proses penilaian kinerja

Berdasarkan proses bisnis yang ada saat ini, terdapat beberapa masalah diantaranya adalah masalah pertama yaitu sering terjadi kesalahan dalam proses penghitungan penilaian. Berdasarkan hasil wawancara, bahwa ditemukan sekitar

10% kesalahan perhitungan dalam proses penilaian kinerja karyawan yang dinilai dari total keseluruhan 450 karyawan dalam setiap periodenya. Hal ini dikarenakan bagian SDM menghitung dengan cara manual (kalkulator). Dalam proses penghitungan penilaian hanya ada dua karyawan saja yang melakukan proses tersebut. Dampak dari kesalahan perhitungan tersebut adalah karyawan yang dinilai tidak mendapatkan nilai yang sesuai dengan kemampuannya. Penilaian kinerja ini akan menghasilkan laporan kinerja yang merupakan salah satu saran untuk bagian SDM sebagai usulan untuk materi pelatihan karyawan. Apabila laporan penilaian kinerja tidak sesuai dengan sebenarnya maka usulan yang dibuat tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Dampak bagi karyawan akan lama menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu dampak bagi perusahaan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Masalah kedua yaitu bagian SDM mengalami kesulitan dalam merekap seluruh penilaian. Hal ini dikarenakan dalam proses penilaian kinerja karyawan masih menggunakan lembar form, sehingga bagian SDM harus merekap 450 lembar form secara manual dengan batas waktu satu minggu. Dampak yang ditimbulkan dari masalah tersebut adalah menyulitkan pencarian rekap data penilaian kinerja karyawan, tertundanya laporan penilaian kinerja bagi atasan dan penundaan dalam pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. Bhirawa Steel bagian SDM membutuhkan aplikasi yang mampu mengelola proses penilaian kinerja karyawan sehingga proses penilaian dapat dilaksanakan secara cepat dan akurat serta membantu proses pelaporan hasil penilaian. Oleh sebab itu, dalam tugas akhir ini dibuatlah sebuah aplikasi penilaian kinerja yang menggunakan kriteria

dari perusahaan. Kriteria tersebut meliputi kriteria penilaian umum dan kriteria penilaian kompetensi. Aplikasi ini juga dapat membantu proses penentuan materi pelatihan karyawan. Aplikasi ini juga dilengkapi dengan metode *graphic rating scale*. Metode ini terdiri dari deskripsi kinerja yang dinilai dengan skala. Masing-masing skala tersebut memiliki nilai angka. Aplikasi ini berbasis web agar dapat diakses dimana saja dan mendukung proses dalam penilaian kinerja yang ada pada PT. Bhirawa Steel, selain itu tidak perlu dilakukan proses instalasi aplikasi pada setiap *computer client*, mengingat terdapat banyak pengguna yang akan menggunakan aplikasi ini seperti bagian SDM serta para penilai mulai dari supervisor, chief supervisor dan manajer. Dalam hal *maintenance*, aplikasi berbasis *web* bersifat berpusat, jadi setiap perubahan kode program cukup dilakukan di *computer server*.

## 1.2 Perumusan Masalah

Untuk perumusan masalah yang dibuat akan merujuk pada aspek permasalahan yang terkait, yaitu bagaimana merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis *web* pada PT. Bhirawa Steel.

## 1.3 Batasan Masalah

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

1. Kriteria-kriteria pada penilaian kinerja berdasarkan ketentuan perusahaan.
2. Penentuan bobot untuk tiap indikator ditentukan oleh perusahaan.
3. Aplikasi hanya dapat digunakan oleh penilai yaitu bagian SDM, supervisor, chief supervisor dan manajer.

4. Aplikasi ini hanya melakukan penilaian kinerja karyawan dan memberikan *output* materi pelatihan yang akan dijalankan oleh karyawan berdasarkan total nilai sebagai pengembangan sumber daya manusia.
5. Penilaian kinerja dilakukan dengan metode *Graphic Rating Scale*.

#### 1.4 Tujuan

Tujuan dari sistem ini adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dapat membantu dalam merekap laporan dan penentuan materi pelatihan karyawan pada PT. Bhirawa Steel.

#### 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 dan tujuan dari aplikasi penilaian kinerja ini.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan laporan ini, yaitu: penjelasan penilaian kinerja, *scoring system* dan sistem informasi.

##### **BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Dalam bab ini diuraikan mengenai perancangan sistem yang terdiri atas penjelasan dari analisa permasalahan, perancangan sistem, *data flow diagram*, *entity relationship diagram*, struktur basis data serta desain input dan output.

**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 dijelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan setelah program aplikasi selesai dibuat dan saran untuk proses pengembangan berikutnya.

