

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standart mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standart mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan menjadi menurun.

Stewart, (1998, hal. 125-126) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu butir dari delapan butir pemberdayaan. Jika proses pemberdayaan melalui training telah dilaksanakan, pentinglah memantau perkembangan dan menilai hasilnya. Pemantauan dan penilaian dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi sebagian ciri manajemen yang dijalankan, baik penilai maupun yang dinilai dengan mempertimbangkan sasaran-sasaran dan standar-standar yang telah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati.

Salah satu praktek penilaian kinerja karyawan pada PT. Tabungan Negara Surabaya sebagaimana yang telah terlaksana, mencerminkan kemampuan karyawan yang telah memahami apa yang menjadi tujuan, sasaran, dan

harapan perusahaan. Selanjutnya muncul suatu persoalan pada saat dihadapkan pada prestasi kerja, yaitu model penilaian yang telah menjadi ketentuan perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan kondisi dan situasi di lingkungan usaha yang menyebabkan karyawan memiliki sikap dan perilaku yang dipaksakan untuk memenuhi peraturan perusahaan.

Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis prestasi kerja dibawah standar maka perlu adanya penilaian kinerja yang objektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan, yakni sikap karyawan yang memperoleh beban tanggung jawab tugas-tugas di dalam perusahaan sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku mereka. Dengan mempertimbangkan pengalaman-pengalam yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian-kejadian mendatang akan dapat mengidentifikasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, apakah dapat terlaksana dengan mudah atau bahkan sulit untuk diselesaikan .

PT. Tabungan Negara Surabaya, *performance appraisal report* (hasil penilaian kinerja) yang telah disosialisasikan perlu adanya standarisasi dan ukuran penilaian yang tepat untuk menganalisis faktor-faktor yang mendukung ke arah penilaian yang objektif sehingga mewujudkan prestasi kerja yang memadai bagi tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Diharapkan dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan di PT. Tabungan Negara Surabaya bisa meminimalkan waktu dan menilai setiap karyawan , dan mendapatkan laporan yang diharapkan oleh pemimpin di PT Tabungan Negara Surabaya yang akurat, serta karyawan juga dapat melihat

apakah mereka sudah mempunyai nilai yang diharapkan perusahaan dengan adanya sistem informasi ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1. Bagaimana mengelola data-data karyawan yang terkait dengan penilaian kinerja?
2. Bagaimana membuat aplikasi kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Pada pembuatan sistem informasi Penilaian Kinerja Karyawan penagihan ini meliputi beberapa batasan-batasan yaitu :

- a. Sistem ini hanya menilai karyawan dari potensi, sikap, dan hasil kerja
- b. Penilaian dilakukan 1 tahun se kali
- c. Aplikasi yang dibangun untuk bagian Area Collections III di PT Tabungan Negara Surabaya.

1.4 Tujuan

Tujuan dari pembuat sistem informasi penilaian kinerja karyawan adalah :

- a. mengelola data-data karyawan yang terkait dengan penilaian kinerja.
- b. membuat aplikasi kinerja karyawan.

1.5 Manfaat

- a. Mempermudah penilai dalam menilai kinerja setiap karyawan penagihan.
- b. Meminimalkan waktu dalam melakukan penilaian kinerja karyawan penagihan.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam penyusunan laporan ini secara sistematis diatur dan disusun dalam lima bab, yang masing-masing terdiri dari beberapa sub. Adapun urutan dari bab pertama sampai bab terakhir adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan pembuatan sistem, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang secara singkat teori-teori yang berhubungan dan mendukung dalam pembuatan kerja praktek ini.

BAB III : PERANCANGAN SISTEM

Bab ini membahas mengenai perancangan sistem, analisis sistem, perancangan *System Flow*, *Data Flow Diagram*, *Entity Relationship Diagram* serta desain *input* dan *output*

BAB IV : INPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab ini akan membahas tentang inplementasi dari aplikasi yang dibuat secara keseluruhan . Serta melakukan pengujian terhadap aplikasi yang dibuat untuk mengetahui aplikasi tersebut telah dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sesuai dengan yang diharapkan

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari pembuatan sistem ini serta saran yang bertujuan untuk pengembangan sistem ini dimasa yang akan datang.

STIKOM SURABAYA