

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan bermutu. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan bermutu. Salah satunya adalah dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan tugas penting yang dibutuhkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan berhasil atau tidak dalam bekerja selama masa kerja yang ditentukan. Kegagalan maupun keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan kinerja berkaitan dengan efektivitas sistem penilaian kinerja Grote dalam Dosy (2002). Bretz dan Milkovitz dalam Dosy (2002) menyarankan beberapa alternatif untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja, salah satu diantaranya yang terpenting adalah menerapkan *multisource assessment* untuk mengurangi subyektivitas dan kesalahan penilaian. *Multisource Assessment* tersebut adalah sistem penilaian kinerja 360 derajat.

Swalayan Bandi Raya adalah salah satu supermarket di kota Sangatta yang memiliki karyawan sebanyak 46 orang. Dalam perjalanannya Swalayan Bandi Raya harus berupaya meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Agar dapat meningkatkan pelayanan kepada pelanggan maka Swalayan Bandi Raya melakukan peningkatan kualitas SDM salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja. Saat ini Swalayan Bandi Raya belum memiliki sistem penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja dilakukan atas dasar kedekatan karyawan dengan atasan. Peluang mendapatkan hasil penilaian kinerja baik lebih besar jika memiliki

kedekatan dengan atasan. Karyawan yang dinilai kurang baik bukan tidak mampu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan atasan, tetapi lokasi kerja karyawan jauh dari lokasi kerja atasan sehingga penilaian yang diterima kurang baik. Karyawan yang dinilai baik mendapatkan *reward* yang baik seperti kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan bonus. Hal ini menimbulkan rasa tidak puas dan tidak *fair* karyawan terhadap penilaian kinerja. Tidak ada penilaian berdasarkan *ranking* atau metode tertentu yang digunakan. Tidak ada periode penilaian kinerja. Untuk proses perhitungan hasil penilaiannya dilakukan secara manual dan penyimpanan dokumen penilaian masih berupa dokumen fisik. Dokumen disimpan tidak pada rak khusus sehingga bisa terjadi kehilangan atau kerusakan data sehingga menyebabkan proses pengolahan dan pencarian data membutuhkan waktu yang relatif lama.

Solusi yang ditawarkan pada tugas akhir ini yakni dengan pembuatan sistem informasi penilaian kinerja dengan metode 360 derajat. Dengan metode 360 derajat diharapkan karyawan menerima penilaian yang lebih objektif. Karyawan juga diharapkan mampu menilai kinerja diri sendiri serta dibandingkan dengan hasil penilaian dari pihak lain. Manfaat bagi pimpinan dapat melihat kinerja karyawan dari sudut pandang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam Tugas Akhir ini, yaitu:

1. Bagaimana merancang bangun sistem penilaian kinerja karyawan di Swalayan Bandi Raya.

2. Bagaimana menerapkan metode 360 Derajat dalam sistem penilaian kinerja karyawan di Swalayan Bandi Raya.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan sebagai berikut:

1. Pendekatan pembobotan terhadap pilihan jawaban menggunakan skala likert.
2. Penentuan skala kategorisasi nilai akhir ditentukan oleh perusahaan.
3. Penentuan kriteria, item kriteria dan pembobotan ditentukan oleh perusahaan.
4. Sistem tidak membahas tentang jenjang karir dan penggajian.
5. Aplikasi yang dibangun berbasis desktop.
6. Tidak membahas masalah jaringan.
7. Karyawan yang dinilai bekerja minimal 4 bulan masa kerja.

1.4 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Merancang dan membangun sistem penilaian kinerja karyawan di Swalayan Bandi Raya.
2. Menerapkan metode 360 Derajat dalam sistem penilaian kinerja karyawan di Swalayan Bandi Raya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan secara garis besar tentang latar belakang, masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan sistematika penulisan tugas akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan tentang teori-teori dasar yang digunakan dalam membantu menyelesaikan permasalahan. Pada bab ini juga dijelaskan tentang teori 360 derajat yang digunakan untuk penilaian kinerja.

BAB III PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini dijelaskan tentang langkah-langkah untuk pemecahan masalah dalam tugas akhir ini termasuk: identifikasi masalah, tujuan penelitian, juga termasuk analisa sistem dan perancangan sistem yang dijabarkan dengan menggunakan Data Flow Diagram (DFD), Entity Relationship Diagram (ERD), Desain Input Output dan Desain Uji Coba dan Analisis.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Pada bab ini berisi penjelasan tentang implementasi dan evaluasi sistem yang dibuat secara keseluruhan. Serta melakukan pengujian dan evaluasi hasil terhadap sistem yang dibuat untuk mengetahui apakah sistem tersebut sesuai dengan yang diharapkan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan tentang sistem yang telah dibuat beserta saran.