

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Mengerjakan suatu pekerjaan dengan mudah dan cepat adalah keinginan setiap manusia. Keinginan ini telah mendorong manusia mencari cara yang dapat membantu pekerjaannya itu. Cara-cara yang telah ditemukannya itu kemudian disebut dengan “teknologi”.

Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi dalam berbagai bidang kehidupan yang begitu pesat, mendorong manusia untuk berlomba-lomba memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuannya. Pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu perusahaan tentunya disesuaikan dengan sifat kebutuhan serta tingkat kebutuhan dari sistem tersebut. Pengelolaan data yang dikerjakan secara manual, sudah tidak cocok dan efisien lagi untuk dipertahankan.

Di awal abad milenium ke tiga teknologi informasi memegang peranan kunci dalam menyampaikan informasi, suatu perusahaan akan tertinggal jauh apabila tidak memiliki sistem informasi yang akurat dan tepat disamping itu Teknologi Informasi memiliki keunggulan lain yaitu kecepatan dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan tanpa dipengaruhi oleh jarak dan tempat maupun batas. Banyak negara maju banyak menerapkan Teknologi informasi sebagai Sesuatu yang luar biasa dalam pencapaian efisiensi waktu dan biaya sehingga suatu perusahaan maupun instansi pemerintah yang menggunakan Teknologi Informasi dapat berkembang dengan pesat.

Setelah beberapa waktu ketika pertama kali dikenalkan komputer banyak perusahaan perangkat lunak membuat program untuk membuat sistem informasi yang kebanyakan masih under DOS , tak lama setelah diperkenalkannya windows banyak perusahaan perangkat lunak yang beralih membuat programnya pada basis windows tersebut karena pada windows memiliki tampilan GUI yang menarik, informatif dan mudah dimengerti.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan seorang manager dituntut untuk selalu mengawasi dan menilai pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, PT Telkom adalah suatu perusahaan dengan jumlah pegawai yang besar, maka dari itu diperlukan suatu sistem yang dapat menilai pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya secara cepat dan efisien.

Perlakuan dari pada sistem (sebagai aturan dalam bekerja) yang dipakai sebagai acuan, yakni penerapan manajemen SDM haruslah bermuara pada perlakuan manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya. PT Telkom Divre VI harus selalu berusaha menerapkan segala bentuk aplikasi daripada manajemen SDM dengan memperhatikan faktor-faktor tingkah laku manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya, dimana perlakuan ini harus dinamis sejalan perubahan environmental.

Informasi karyawan adalah semakin penting yang mencakup seperti jumlah tenaga yang dimiliki, masa kerja setiap pekerja, jabatan yang pernah disandang, dsb. Informasi komprehensif ini diperlukan tidak hanya oleh SDM, tetapi juga setiap satuan kerja, sehingga satuan-satuan kerja dapat membantu merencanakan karir masing-masing.

Masalah yang harus selalu ditelaah berkenaan dengan konsep manajemen SDM yang dapat ditinjau melalui pendekatan multidimensional, meliputi beberapa hal antara lain seperti dibawah ini :

- **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Yakni pentingnya pengertian tentang perencanaan sumber daya manusia. Tantangan yg akan muncul baik bersifat internal maupun external, serta teknik peramalan untuk perencanaan suplai SDM merupakan faktor penentu.

- **Rekruting dan Seleksi**

yakni meng-identifikasi berbagai sumber rekrutment serta proses seleksi pegawai.

- **Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir**

Yakni program pengembangan baik bertujuan memajukan organisasi maupun dalam tujuan mengembangkan karir personnelya. Sedangkan perencanaan karir mempelajari berbagai teori, teknik maupun pendekatan dalam perencanaan karir.

- **Penilaian Prestasi Kerja**

Yang bertujuan mengetahui kontribusi daripada staf bagi kepentingan perusahaan serta empat hal yang menjadi perhatian : Pembinaan, MBO (manajemen berdasar sasaran), Penilaian secara psikologikal, serta menciptakan “pusat-pusat” penilaian.

- **Kompensasi**

Yang meliputi gaji maupun “pendapatan” lain lainnya.

- **Hubungan Antar Staff**

Menekankan pentingnya motivasi, kepuasan kerja, stres dan penanggulangannya, sistem komunikasi dlm organisasi, perubahan organisasional, pengembangan organisasi, serta peningkatan mutu kerja staf.

- **Evaluasi Fungsi Sumber Daya Manusia**

Memastikan bahwa Bagian SDM telah melaksanakan fungsinya dengan baik.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas, penulis mendapatkan suatu rumusan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana membuat suatu sistem informasi guna melakukan penilaian kerja karyawan.
2. Validitas dari data penilaian yang ada masih diragukan akibat dari pengolahan data secara manual.
3. Keterlambatan pembuatan laporan terhadap atasan karena pengolahan data secara manual dengan jumlah karyawan yang banyak.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Adapun beberapa batasan masalah dalam materi Tugas Akhir ini antara lain :

1. Sistem ini hanya menangani penilaian suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontrak kerjanya.

2. Untuk melakukan penilaian dilakukan standarisasi nilai guna mempermudah penilaian.
3. Penentuan nilai dilakukan dengan unsur pembobotan, sehingga tiap item pekerjaan dapat teridentifikasi sesuai faktor kesulitan dan jam kerja yang dibutuhkan.
4. Sistem ini dibangun dengan menggunakan Tools Desain Sistem **Power Designer** kemudian menggunakan Tools Pemrograman **Borland Delphi** serta menggunakan **InterBase Server** sebagai BackEnd Database.

#### **1.4. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Merancang suatu sistem komputer yang dapat menangani penilaian kerja karyawan secara akurat, cepat, dan efisien.
2. Melakukan standarisasi dalam penilaian kerja karyawan.
3. Evaluasi fungsi manajemen SDM, memastikan bahwa bagian SDM telah melaksanakan fungsinya dengan baik.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini dibagi menjadi beberapa bab, yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, kami membahas mengenai latar belakang permasalahan, tujuan, perumusan masalah, ruang lingkup permasalahan atau pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas landasan teori yang merupakan teori dasar dari teori yang dipakai untuk menyelesaikan permasalahan yaitu teori yang berkaitan dengan sistem penilaian kerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang kegiatan yang dilakukan, dan metode yang digunakan dalam pembuatan sistem, serta perancangan sistem yang akan dibuat.

## **BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI**

Bab ini berisi tentang bagaimana permasalahan yang terjadi dianalisa, kemudian melakukan perancangan-perancangan dan pengimplementasi-an sistem berdasarkan permasalahan yang diambil.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini membahas uraian kesimpulan tentang sistem yang telah dibuat, beserta saran – saran yang dapat berguna bagi perusahaan mengenai sistem penilaian kerja karyawan.