

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.. Salah satu faktor penting yang paling mendasar untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan dapat menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu perusahaan perlu mengevaluasi seberapa besar potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dan terus berupaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diukur untuk menentukan penilaian kinerja karyawannya berdasarkan data sebelumnya.

Perusahaan atau instansi yang memiliki karyawan dalam jumlah besar, proses penilaian kinerja karyawan relatif sering dilakukan sehingga perusahaan memerlukan prosedur yang baku dalam menetapkan persyaratan untuk menentukan karyawan yang akan di naikkan jabatatan. penilaian kinerja karyawan ini setiap karyawan harus diberitahu tentang hasil penilaian kinerjanya, sehingga karyawan

akan terdorong untuk berperilaku baik dan memperbaiki kinerjanya yang dibawah standar.

PT. Prometal Perakasa Indonesia merupakan produksi pipa baja , PT. Prometal Perkasa Indonesia yang terpusat di daerah Kawasan Budi Texindo Serang, Banten dan terdapat beberapa karyawan yang bekerja pada produksi pipa baja tersebut, masalah yang terjadi yaitu Kepala Bagian dalam proses penilaian kinerja dan kenaikan jabatan terkadang hanya melihat secara subjektif, dan prosesnya masih menggunakan form berupa kertas sehingga sering terjadinya kehilangan pada form tersebut dan menyebabkan penyimpanannya belum terarsip secara rapih, sehingga sulitnya mencari dokumen jika dibutuhkan.

Berdasarkan permasalahan diatas, diperlukan adanya sebuah sistem penilaian kinerja karyawan sebagai penunjang kenaikan jabatan dengan menggunakan metode yang tepat. Oleh karena hal tersebut maka penelitian ini diajukan dengan judul **“Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pada PT. Prometal Perkasa Indonesia Menggunakan Metode *Profile Matching*”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari permasalahan yang sudah disebutkan di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagaiberikut :

Penilaian kinerja dan kenaikan jabatan yang dilakukan oleh kepala bagian untuk hanya dilakukan secara subjektif. Proses penilaian masih dilakukan dengan Form Penilaian berupa kertas sehingga menyebabkan penyimpanannya belum terasipkan secara rapi dan sulitnya mencari dokumen jika dibutuhkan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui prosedur permasalahan yang terjadi pada sistem penilaian kinerja yang berjalan saat ini pada PT. Prometal Perkasa Indonesia.
2. Membuat kriteria penilaian kinerja karyawan yang pantas dan sesuai menempati jabatan sesuai bagiannya pada PT. Prometal Perkasa Indonesia menggunakan Metode *Profile Matching* sebagai perhitungan nilai kerja.
3. Merancang dan membangun sistem informasi menggunakan Metode *Profile Matching* pada PT. Prometal Perkasa Indonesia sebagai perhitungan nilai kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada subbab 1.3, penelitian ini memiliki manfaat antara lain :

1. Untuk memudahkan proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Bagian pada PT. Prometal Perkasa Indonesia.
2. Memudahkan Kepala Bagian untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, dan juga memudahkan Manager Area, General Mnagaer dan Direktur dalam melihat laporan kinerja karyawan.
3. Menghasilkan sebuah aplikasi yang memudahkan Kepala Bagian untuk melakukan pendataan kinerja karyawan serta untuk mengecek data kinerja yang pantas dan sesuai menempati jabatan.

1.5 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari tujuan, maka berikut ini adalah beberapa ruang lingkup yang perlu dibuat, diantaranya:

1. Subjek pada penelitian ini adalah bagian yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan di PT. Prometal Perkasa Indonesia yaitu HRD, Kepala Bagian, Manager Area, General Manager, Direktur, dan Karyawan.
2. Objek pada penelitian ini adalah prosedur penilaian kinerja karyawan di PT. Prometal Perkasa Indonesia mencakup proses penginputan data karyawan dan bagian-bagian yang ada di perusahaan, penentuan kriteria penilaian untuk tiap bagian, penginputan nilai pada tiap kriteria, dan laporan penilaian kinerja karyawan.
3. Penilaian kinerja karyawan dilakukan tiap bulan dan Evaluasi Kompetensi setiap tahunnya.
4. Penilaian kinerja karyawan hanya dilakukan oleh Kepala Bagian.
5. Aplikasi ini dibuat untuk menampilkan hasil penilaian kinerja karyawan setiap bulan dan diakumulasikan setiap satu tahun sebagai penentu kenaikan jabatan.
6. Aplikasi ini dibuat dalam bentuk website.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami isi dari penulisan skripsi ini dan dapat tersampaikan maksud dan tujuan tiap-tiap bab, maka secara terperinci penulis menjabarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan penilitan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan untuk mendukung dalam membuat model penelitian. Berisi tentang pembahasan mengenai konsep dasar sistem dan penjelasan peralatan pendukung (*tools system*).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Agar sistematis, bab metodologi penelitian meliputi kerangka pemikiran, pengumpulan data, metodologi pengembangan sistem, waktu dan tempat penelitian, dan alat bahan penelitian.

BAB IV IDENTIFIKASI ORGANISASI

Pada bab ini akan menjelaskan tentang sejarah dan struktur organisasi serta fungsi-fungsi yang ada didalamnya. Terdapat juga Analisa, perencanaan, serta implementasi sistem yang akan dirancang.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan berfokus pada tampilan dari aplikasi yang sudah dirancang oleh penulis dan juga hasil uji coba aplikasi yang meliputi uji coba struktural, fungsional dan validasi.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.