

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penilaian kinerja pegawai pada setiap perusahaan sangat penting, hal ini dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan individual maupun organisasi. Dimana tujuan organisasi yang dapat dicapai oleh setiap pegawai salah satunya yaitu tercapainya target kerja. Setiap perusahaan memiliki target kerja yang harus dicapai tiap periode kerjanya, guna menunjang kualitas perusahaan tersebut. Untuk mencapai target kerja tersebut setiap pegawai harus lebih giat dan memaksimalkan potensinya di masing-masing bidang yang dikuasainya. Selain itu tujuan individual yang dapat dicapai oleh pegawai yaitu mendapatkan reward atau kenaikan gaji, serta penempatan jabatan apabila kerjanya selalu meningkat. Kemudian dengan adanya penilaian kinerja ini pegawai juga dapat melakukan perbaikan kinerja apabila potensial kinerja sebelumnya kurang baik.

PT. Multi Anugrah Abadi merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak 2008 dan mulai beroperasi pada tahun 2010 ,telah melaksanakan pekerjaan Penyelidikan *Survey Seismic 2D–3D* dan Pengadaan/Penyewaan Kendaraan Berat maupun Ringan, di Beberapa wilayah daerah di Indonesia. Dengan semakin berkembangnya usaha jasa penunjang migas didukung oleh kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengolah sumber daya alam di bidang migas maka untuk meningkatkan profesionalisme dan pengembangan usaha didalam mengolah sumber daya tersebut didirikanlah PT. Multi Anugrah Abadi.

Penilaian kinerja pegawai pada PT. Multi Anugrah Abadi diambil berdasarkan beberapa kriteria yaitu absensi, realisasi kerja, dan penilaian rekan kerja berdasarkan karakter. Terdapat 55 orang pegawai pada PT. Multi Anugrah Abadi dengan 5 bidang divisi diantaranya yaitu Divisi Sumber Daya Manusia, logistic, finance, oprasional, dan armada.

Selama ini sistem penilaian kinerja pegawai PT. Multi Anugrah Abadi dilakukan oleh seorang manajer dan *supervisor* yang dilakukan secara langsung sehingga hasil keputusan tidak selalu akurat karna banyak kriteria yang dimiliki setiap pegawai hampir sama antara satu dan lainnya sehingga harus dinilai dan dibandingkan dengan cermat, dan penilaian dilakukan belum berdasarkan bobot dari tingkat kepentingan yang dibutuhkan. Untuk itu dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu proses penilaian dengan menggunakan metode yang sesuai. Dibutuhkannya sistem informasi ini agar proses penilaian kinerja pegawai berjalan dengan baik tiap semesternya, pendataan nilai terstruktur rapi, akurat dalam penilaian setiap pegawai, efisien dalam waktu serta sangat efektif dalam penggunaannya baik untuk penilaian yang dilakukan oleh atasan maupun penilaian yang dilakukan oleh kerabat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai (Studi kasus PT Multi Anugrah Abadi) ”**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana menganalisis dan merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai di PT. Multi Anugrah Abadi dengan metode *Graphic Rating Scale* (GRS) dan 360 derajat.

1.3 BATASAN MASALAH

Untuk mengidentifikasi permasalahan dan menghindari pelebaran masalah dalam penelitian ini, maka penulis membatasi pembahasan materi pada penelitian ini, yaitu:

1. Sistem yang dikembangkan adalah sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis metode *Graphic Rating Scale* (GRS) dan 360 Derajat
2. Pemodelan sistem menggunakan UML (*Unified Modeling Language*) yang terdiri dari *use case diagram*, *activity diagram* dan *class diagram*
3. Perancangan yang dilakukan dalam penelitian hanya sebatas *prototype*.
4. Proses yang dilakukan meliputi beberapa kriteria penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari absensi, realisasi kerja, dan penilaian rekan berdasarkan karakter.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah dapat merancang sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Multi Anugrah Abadi menggunakan metode *Graphic Rating Scale* (GRS) dan 360 Derajat.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diperoleh dari pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai antara lain:

1. Mempercepat dalam pengolahan dan pengarsipan penilaian kinerja pegawai.
2. Memberikan kemudahan dalam mengontrol dan mengevaluasi kinerja pegawai.
3. Memudahkan dalam pemberian *reward*.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas berbagai landasan teori dan tinjauan pustaka yang digunakan dalam pengerjaan tesis. Dasar teori yang dibahas antara lain berkaitan dengan analisis sistem, perancangan sistem, sistem

informasi, *Graphic Rating Scale* (GRS), *database*, alat bantu pemodelan sistem, PHP, MySQL dan *prototype*. Sedangkan pada tinjauan pustaka dijabarkan mengenai persamaan dan perbedaan penelitian lain yang sejenis yang digunakan sebagai perbandingan dari penelitian yang penulis lakukan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini mencakup alur penelitian, bahan yang digunakan dalam penelitian, alat penelitian, jadwal penelitian serta metode yang digunakan pada penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.