

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pengertian Penilaian kinerja pegawai adalah suatu sistem formal yang terstruktur dan mengukur, menilai, dan mempengaruhi berbagai sifat yang berkaitan erat dengan pekerjaan, perilaku, serta hasil, termasuk di antaranya adalah tingkat ketidakhadiran.

Fokus dari penilaian kinerja pegawai tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar produktivitas seorang pegawai dan apakah pegawai tersebut bisa berkinerja baik atau lebih efektif pada masa-masa yang akan datang, sehingga para pegawai, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan semuanya bisa memperoleh manfaat. Penilaian kinerja pegawai merupakan sebuah metode untuk melakukan evaluasi dan apresiasi terhadap kinerja seorang pegawai di sebuah perusahaan.

PT. Samudera Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Adapun dalam pengolahan data penilaian kinerja pegawai yang dipakai oleh PT. Samudera Indonesia masih menggunakan microsoft excel, dalam hal ini tentunya akan menyulitkan pihak manajemen perusahaan dalam hal pengontrolan data perusahaan yang bergerak dalam personalia yang ada pada PT. Samudera Indonesia, karena jika diperlukan maka bagian administrasi harus mencari satu persatu data tentang data pegawai yang akan memakan waktu cukup lama dan tidak efisien. Selain itu kemungkinan terjadi penyelewengan dan

penyimpangan dalam hal data kinerja pegawai juga cukup karena sistem yang digunakan belum memadai dalam pengaturan pengolahan data kinerja pegawai yang ada pada PT. Samedera Indonesia.

Dari uraian diatas, penulis melakukan sebuah riset pada PT. Samudera Indonesia dengan memberi judul **“Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada PT. Samudera Indonesia Berbasis Client Server”**

I.2. Ruang lingkup Permasalahan

Adapun beberapa tahap yang dilakukan dalam membuat ruang lingkup permasalahan adalah :

I.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Pengolahan data pegawai yang tidak terindeks dengan baik.
2. Penilaian kinerja belum menggunakan metode yang tepat, sehingga penilaian kurang tepat.
3. Tidak tersedia sistem yang dapat menampilkan dan mencetak laporan secara otomatis.

I.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah yang ada pada PT. Samudera Indonesia, maka penulis mencoba merumuskan masalah dari identifikasi masalah yang ada tersebut. Adapun perumusan masalah pada penulisan Tugas Akhir ini adalah:

1. Bagaimana menciptakan sistem yang dapat mengolah data pegawai agar terindeks dengan baik.
2. Bagaimana menciptakan sistem penilaian kinerja pegawai yang telah mengimplementasikan metode penilaian agar penilaian kinerja pegawai tepat dan akurat.
3. Agar tersedia sistem yang dapat menampilkan dan mencetak laporan penilaian kinerja pegawai secara periodik.

I.2.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis banyak menemukan masalah yang harus diselesaikan, maka penulis mengambil sebuah batasan dari permasalahan – permasalahan yang ada. Adapun batas masalahnya yaitu:

1. Data yang di input adalah : Data User, Data Pegawai, Data Jabatan, Data Penilaian.
2. Data Output adalah : Laporan Data Pegawai, Laporan Data Penilaian Pegawai.
3. Bahasa pemrograman yang akan diterapkan di perusahaan adalah *VB. Net*.
4. Penggunaan Database untuk menyimpan data hasil dari inputan yaitu menggunakan *SQL Server 2008*.
5. Laporan yang dirancang yaitu dengan menggunakan *Crystal Report*.

I.3. Tujuan Dan Manfaat

Adapun Tujuan Penelitian pada PT. Samudera Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Untuk mempermudah penilaian kinerja pegawai pada PT. Samudera Indonesia.
2. Sebagai landasan dalam memilih calon pegawai yang akan naik jabatan.
3. Meminimalisir kesalahan dalam penilaian kinerja pegawai.

Adapun Manfaat Penelitian pada PT. Sarana Panen Perkasa adalah sebagai berikut :

1. Dapat mengetahui dengan baik, tata cara penilaian kinerja pegawai pada PT.Samudera Indonesia.
2. Dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja pegawai pada PT. Samudera Indonesia.
3. Dengan rancangan aplikasi, PT.Samudera Indonesia dapat menentukan pegawai yang layak naik jabatan atau naik gaji.

I.4. Metodologi Penelitian

1. Metode Lapangan (*Field Research*)

Untuk mengumpulkan keterangan yang dibutuhkan, maka penulis memakai teknik sebagai berikut :

- a. Wawancara (*interview*)

Pengumpulan data atau informasi pada metode ini dapat dilakukan dengan wawancara atau mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada Ibu Susanti yang bertugas di bagian Personalia pada PT. Samudera Indonesia.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan penulis pada PT. Samudera Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses penilaian kinerja pada PT. Samudera Indonesia ?
 2. Bagaimana pengolahan data pegawai pada PT. Samudera Indonesia ?
- b. Metode Pustaka (*library research*)

Suatu cara kepustakaan untuk mengumpulkan data berdasarkan buku-buku, majalah, artikel, mengenai metode penilaian,, dalam hal ini penulis memperoleh data secara teoritis yang akan menguatkan dan berbagai acuan penulis dalam menyelesaikan laporan ini.

I.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian untuk penulisan tugas akhir ini dilakukan pada PT. Samudera Indonesia yang berlokasi di Jl. Pelabuhan Raya Gabion, gedung Samudera logistic Center Medan.

I.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang diajukan dalam tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup permasalahan, tujuan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang digunakan penulis dalam penelitian ini serta gambaran umum perusahaan yang berisikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan sistem yang berjalan pada perusahaan.

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini menguraikan tentang analisa sistem yang akan dibangun dan rancangan sistem yang akan dibangun, dan termasuk pembahasan terhadap sistem lama dan baru, kelebihan dan kekurangannya.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang tampilan hasil sistem yang dirancang, pembahasan, serta kelebihan dan kekurangan sistem yang dirancang.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan berbagai kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan uraian yang telah disimpulkan, serta saran kepada perusahaan.