

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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. 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. (Marlinda, 2016)

PT PLN (Persero) UIP JBTB II Adalah Unit Penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum melalui pembangunan Pembangkit beserta Jaringan yang merupakan satu lingkup kontrak dengan pembangunan pembangkit dan prasarana penunjang. Tujuan PT PLN (Persero) UIP JBTB II Penyediaan tenaga listrik melalui pembangunan Pembangkit dan Jaringan berkualitas dan siap dioperasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu dan mutu untuk mencapai sasaran kinerja sesuai Ketetapan Direksi. Salah satu tugas PT PLN (Persero) UIP JBTB II surabaya adalah memonitoring penilaian kinerja pegawai. Adapun dalam pengolahan data penilaian kinerja pegawai yang dipakai oleh PT PLN (Persero) UIP JBTB II masih menggunakan microsoft excel, dalam hal ini tentunya akan menyulitkan bagian HRD dalam hal pengontrolan data perusahaan yang bergerak dalam personalia yang ada pada PT PLN (Persero) UIP JBTB II, karena jika diperlukan maka bagian HRD harus mencari satu persatu data tentang data pegawai yang akan memakan waktu cukup lama dan tidak efisien.

Dalam organisasi seorang atasan dituntut untuk selalu mengawasi dan menilai pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. maka diperlukan sistem yang dapat menilai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kriteria tertentu secara cepat dan efisien. Pengorganisasian basis data dari sumber daya manusia yang bekerja didalamnya sangatlah penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan dari organisasi.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan pelayanan monitoring penilaian kinerja pegawai PT PLN (Persero) UIP JBTB II Surabaya membutuhkan sistem yang dapat membantu dalam pelaksanaan monitoring dan pengelolaan berkas-berkas data monitoring penilaian kinerja pegawai PT PLN (Persero) UIP JBTB II Surabaya, sehingga dalam pencatatan data dan pengolahan data dapat terstruktur dengan baik.

Dari uraian diatas, penulis melakukan sebuah riset pada PT PLN (Persero) UIP JBTB II dengan memberi judul “Sistem Monitoring Penilaian Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II Surabaya Berbasis Web”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, diperoleh suatu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Perancangan Desain dan alur Sistem untuk Monitoring Penilaian Kinerja Pegawai .

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian pada PT PLN (Persero) UIP JBTB II adalah sebagai berikut :

1. Membuat Sistem Monitoring Penilaian Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP JBTB II yang dapat membantu bagian HRD untuk mengolah nilai kinerja tiap pegawai secara mudah, cepat, tepat dan akurat, serta membuat laporan penilaian kinerja pegawai dan dokumentasi laporan penilaian kinerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian pada PT PLN (Persero) UIP JBTB II adalah sebagai berikut :

1. Sistem Monitoring Penilaian Kinerja Pegawai ini bermanfaat untuk PT PLN (Persero) UIP JBTB II dalam mengolah nilai kinerja pegawai secara mudah, cepat, tepat dan akurat.

2. Sistem Monitoring Penilaian Kinerja Pegawai ini bermanfaat untuk PT PLN (Persero) UIP JBTB II dalam melakukan rekap nilai kinerja tiap pegawai ke dalam database.
3. Dengan rancangan aplikasi ini diharapkan dapat membantu PT PLN (Persero) UIP JBTB II dalam menentukan pegawai yang layak naik jabatan.

1.4 Batasan Masalah

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

1. Sistem Monitoring yang dirancang khusus untuk penilaian kinerja masih menggunakan microsoft excel dan tidak terstruktur dengan baik, serta resiko dalam kehilangan data sering terjadi .
2. Sistem Monitoring penilaian kinerja dirancang khusus menggunakan platform web dan hanya di jalankan menggunakan website.
3. Kriteria penilaian pegawai menggunakan standart kriteria yang telah ada pada PT PLN (Persero) UIP JBTB II.

1.5 Metodologi Pengerjaan Tugas Akhir

Metodologi dalam pembuatan sistem monitoring penilaian kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data, dengan cara peneliti menggunakan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Dalam pembuatan aplikasi, metode diterapkan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali II (UIP JBTB II) Jln. Ketintang Baru I No.1-3 Surabaya untuk mendapatkan data dan informasi.

2. Metode Interview

Metode ini merupakan metode pengumpulan data melalui proses tanya jawab mengenai sebuah permasalahan guna mendapatkan informasi, sehingga sistem dapat dibangun sesuai dengan kebutuhan.

3. Studi Literatur

Studi literatur merupakan metode yang dapat memudahkan dalam penyelesaian masalah yang membutuhkan sumber informasi akurat sebagai referensi yang dapat digunakan dalam pembuatan aplikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, batasan masalah serta sistematika penulisan. Batasan masalah berfungsi untuk membatasi penelitian agar tidak terlalu luas dan menentukan secara spesifik area pembahasan yang dilakukan.

BAB II Teori Penunjang

Bab ini menguraikan tentang teori teori yang dijadikan acuan dalam mendukung pembangunan aplikasi dan tugas akhir serta gambaran secara umum pada perusahaan misalnya struktur ke organisasian, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB III Perancangan Sistem

Bab ini berisi analisis pembuatan sistem dan perancangan sistem, yang membahas tentang analisa kebutuhan, analisa *user*, analisa *input*, analisa proses, analisa *output*, alur sistem yang terdiri dari *system flow*, *Use case*, dan *kamus data*. Bab ini juga berisi tentang CDM dan PDM yang menggambarkan tabel dalam *database* yang digunakan pada sistem ini.

BAB IV Implementasi

Bab ini menampilkan dan menjelaskan fungsi dari setiap menu-menu yang terdapat dalam aplikasi Sistem Monitoring Penilaian Kinerja Pegawai yang berupa *screenshot* sehingga mempermudah dalam pemahaman sistem.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah dan intisari dari hasil yang didapatkan setelah pembuatan sistem informasi ini. Sedangkan saran

merupakan kumpulan saran dan rekomendasi dari penulis untuk pengembangan sistem yang telah dibuat. Sehingga untuk selanjutnya akan menjadi sistem yang lebih kompleks.