

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Proses penilaian kinerja pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk dilakukan pada bulan Januari selama 12 bulan. Penilaian kinerja yang dilakukan di perusahaan dengan mengisi *form* penilaian kinerja yang telah disediakan oleh perusahaan. Penilaian kinerja pada perusahaan ditujukan untuk posisi manajerial dan karyawan tetap yang terdapat di bagian produksi. Berdasarkan pada Tabel I.1, pada tahun 2015 sebanyak 807 orang harus dinilai kinerjanya dengan cara manual.

Tabel I.1 Jumlah Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Tahun 2015

Jenis Karyawan	Jumlah
Karyawan Tetap	684 orang
Karyawan Kontrak	383 orang
Staf	70 orang
Manajerial Kepala Divisi	4 orang
Manajerial Kepala Departemen	10 orang
Manajerial Kepala Bagian	16 orang
Manajerial Kepala Seksi	23 orang
Total	1,190 orang

Sumber: Divisi HRD PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

Kendala pertama yang dirasakan dengan proses penilaian kinerja saat ini adalah prosesnya yang terlalu rumit. HRD harus mengisikan jumlah absensi, jumlah cuti, jumlah SP, dan juga menghitung hasil penilaian kinerja. Selain itu alur berkas untuk bisa diproses sangat panjang, harus dibagi per divisi, kemudian dikumpulkan lagi per divisi, dan sebagainya. Dengan sistem, proses-proses yang dapat dilakukan secara otomatis dapat dihilangkan. Sehingga proses penilaian kinerja yang terdapat di perusahaan dapat berjalan lebih efisien.

Kendala kedua adalah waktu yang lama untuk memproses penilaian kinerja. Karena proses penilaian kinerja di perusahaan masih secara manual, sehingga prosesnya membutuhkan waktu yang lama. Setiap *form* penilaian kinerja nantinya akan dikumpulkan ke bagian HRD untuk dituliskan jumlah kehadiran, jumlah cuti, dan SP masing-masing karyawan ke dalam *form* penilaian kerjanya. Hal tersebut membutuhkan waktu hingga 9 hari kerja. Sedangkan jika menggunakan sistem, proses *penginputan* kehadiran karyawan tidak perlu dilakukan, karena penilai dapat melihat daftar absensi, daftar cuti, dan daftar SP karyawan melalui sistem.

Waktu yang lama juga terjadi saat proses penghitungan hasil penilaian kinerja. Proses penghitungan hasil penilaian kinerja diproses hingga 12 hari kerja oleh bagian HRD, sedangkan dengan menggunakan sistem, proses penghitungan dapat dilakukan secara otomatis. Kendala lain yang terjadi saat proses penilaian kinerja adalah penghitungan hasil penilaian kinerja sering mengalami kesalahan seperti pada Tabel I.2. Hal tersebut terjadi dikarenakan banyaknya *form* yang harus dihitung dengan cara manual. Dengan menggunakan sistem, hasil penilaian kinerja tidak memerlukan waktu penghitungan hingga berhari-hari, dan tingkat kesalahan yang hampir tidak ada.

Tabel I.2 Kesalahan Penghitungan Penilaian Kinerja

Tahun	Tingkat Kesalahan Penghitungan
2014	52
2015	127

Sumber: Divisi HRD PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk

Menurut (Ariyani & Perdana, 2015) penyimpanan *database* yang kurang baik dapat menyebabkan bertambahnya ruang penyimpanan dan memakan waktu dalam pencarian *database*. Kendala terakhir yaitu penyimpanan *database* yang kurang baik terjadi pada perusahaan, khususnya untuk penyimpanan *form*

penilaian kinerja. Sehingga saat melakukan pencarian *form* sangat sulit, karena kertas-kertas yang bertumpuk tidak disortir berdasarkan periode penilaian.

Dengan memanfaatkan database yang terdapat pada sistem, penyimpanan hasil penilaian kinerja dapat dilakukan dengan baik. Sehingga ketika ingin melakukan pencarian data terkait hasil penilaian kinerja menjadi lebih cepat. Sebagai contoh, jika ada rekrutasi internal perusahaan, divisi HRD kesulitan dalam mencari hasil penilaian kinerja yang bersangkutan. Sedangkan hasil penilaian kinerja dapat menjadi referensi untuk proses rekrutmen internal. Oleh sebab itu penggunaan sistem serta *database* sangat penting diterapkan, karena dapat mempercepat proses, mengurangi beban divisi HRD, mempercepat *penginputan* dan rekapitulasi, serta mampu membuat laporan secara otomatis.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan tersebut, pihak HRD PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk menyetujui penelitian untuk penerapan sistem terkait masalah-masalah dalam proses penilaian kinerja yang terjadi. Penilaian kinerja yang berbasis sistem dinilai lebih menguntungkan perusahaan dalam hal waktu pemrosesan dan akurasi hasil penilaian kinerja yang menjadi dasar dalam keputusan direktur dan modul-modul lain yang membutuhkan data penilaian kinerja.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana rancangan proses bisnis usulan penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk?
2. Bagaimana rancangan sistem penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan penerapan sistem penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
2. Rancangan proses bisnis usulan penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
3. Rancangan sistem penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
4. Penerapan sistem penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini, adalah:

1. Membantu optimalisasi sistem penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
2. Memberikan efisiensi baik proses, waktu, dan tenaga dalam proses penilaian kinerja dan pencarian data penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
3. Menghindari kesalahan penghitungan penilaian kinerja yang terjadi di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
4. Mengatasi masalah penyimpanan hasil penilaian kinerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk.
5. Membantu mengatasi aliran informasi di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk menjadi *real time*.

I.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan dari penelitian ini, adalah:

1. Tidak membahas mengenai biaya penerapan sistem.
2. Tidak membahas mengenai teknologi pendukung.
3. Penerapan sistem penilaian kinerja tidak sampai pada tahap implementasi dan hanya sampai tahap simulasi, tetapi siap untuk digunakan.

I.6 Sistematika Penulisan

Untuk sistematika penulisan pada penelitian ini, maka dibagi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan dan uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi penjelasan singkat teori-teori relevan yang mendasari dan mendukung suatu penelitian. Teori tersebut mencakup definisi, konsep, dan penjelasan kepustakaan yang digunakan sebagai referensi/dasar dalam penyusunan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian menampilkan kerangka pemikiran dan memaparkan cara untuk mendapatkan informasi yang membantu dalam pengerjaan dan penyelesaian penelitian. Metode penelitian memuat tentang metodologi dan sistematika penelitian yang digunakan untuk penulisan penelitian.

BAB IV PERSIAPAN DAN KONSEPSI

Bab ini merupakan tahap persiapan yang berupa analisis proses bisnis perusahaan, analisis proses bisnis Odoo, analisis *form* perusahaan dan analisis *form* Odoo. Analisis dilakukan sebagai langkah persiapan dalam membuat konsep penerapan sistem. Konsepsi berupa pembuatan gap dan fit, serta rancangan *pross* bisnis dan *form* usulan.

BAB V IMPLEMENTASI

Bab implementasi menampilkan proses instalasi, konfigurasi, dan kustomisasi sistem dari konsep yang telah dibuat. Bab ini juga menampilkan pengujian sistem, untuk mengetahui kesesuaian sistem yang telah dirancang dengan kebutuhan perusahaan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapatkan selama penelitian berlangsung, serta saran untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.