

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan informasi sekarang ini semakin pesat, yang mana informasi ini adalah sumber daya yang sangat penting peranannya dalam kehidupan manusia. Ini erat kaitannya dengan cepat dan akuratnya informasi yang kita terima, kemudian langsung dikelola untuk dapat dimanfaatkan. Dengan perkembangan informasi ini dalam sebuah organisasi membutuhkan sistem informasi yang bisa menyediakan informasi dan juga data sebagai rujukan dan bahan masukan untuk dapat menentukan tujuan dan arah suatu organisasi. Sistem informasi juga dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan yang akurat dan cepat.

Supaya perusahaan dapat bertahan dan bersaing, dengan teknologi informasi yang memadai jika tidak dikelola oleh Sumber Daya Manusia yang handal. Sehingga perlu perusahaan investasi pada sumber daya yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia. Dimana ancaman dalam keseimbangan perekonomian terletak pada ketidaksiapan angkatan kerja dalam menghadapi tantangan dan perkembangan yang terjadi di lingkungan kerja maupun sekitarnya.

Apabila Sumber Daya Manusia yang tidak mampu menghadapi tuntutan perkembangan globalisasi akan menganggap suatu pekerjaan sebagai beban. Yang mana kondisi akhirnya angkatan kerja tidak merasakan makna dari kerja tersebut. Jika Sumber Daya Manusia yang menganggap suatu pekerjaan sebagai beban,

maka dapat dianggap Sumber Daya Manusia yang memiliki etos kerja yang rendah.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Artinya, kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan menghasilkan hasil yang harus sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku karyawan karyawan yang mengerjakan. Dan biasanya penilaian dapat dikaitkan dengan waktu atau hasil kerjanya dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat jumlah laba yang akan diperolehnya dalam suatu periode. Di samping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang

diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karir seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerjanya meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainya juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

PT Semen Padang adalah perusahaan yang masuk ke dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri pada tanggal 18 Maret 1910. PT Semen Padang adalah produsen semen pertama di Indonesia yang menciptakan semen yang unggul dengan prosedur yang telah ditentukan dalam pengolahan bahan baku menjadi produk semen. PT Semen Padang memiliki aplikasi sistem informasi sumber daya manusia dalam penilaian evaluasi kinerja karyawan yang dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan ketentuan perusahaan. Prosedur dalam penilaian evaluasi kinerja karyawan dilaksanakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil kinerja karyawan untuk perkembangan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang ini, sehingga penulis tertarik untuk memilih judul tugas akhir ini mengenai **“Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Prosedur Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT Semen Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

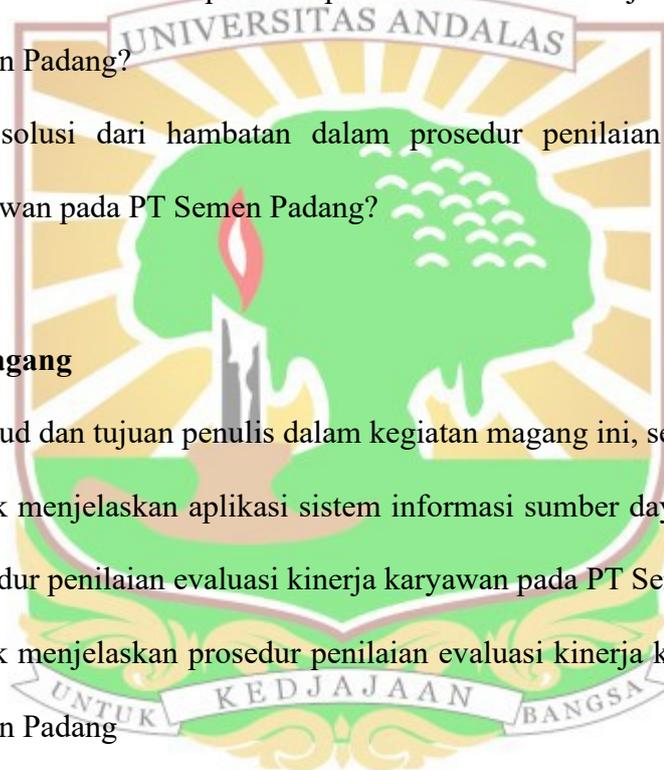
Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, sehingga rumusan masalah dalam kegiatan magang ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana aplikasi sistem informasi sumber daya manusia dalam prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang?
2. Bagaimana prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang?
3. Apa tujuan dari penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang?
4. Apa hambatan dalam prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang?
5. Apa solusi dari hambatan dalam prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang?

1.3 Tujuan Magang

Maksud dan tujuan penulis dalam kegiatan magang ini, sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan aplikasi sistem informasi sumber daya manusia dalam prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang
2. Untuk menjelaskan prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang
3. Untuk menjelaskan tujuan dari penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang
4. Untuk menjelaskan hambatan dalam prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang
5. Untuk menjelaskan solusi dari hambatan dalam prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan pada PT Semen Padang



1.4 Manfaat Magang

Manfaat dari kegiatan magang ini, sebagai berikut :

1. Sebagai referensi informasi dalam melakukan penelitian tugas akhir tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Prosedur Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan PT Semen Padang.
2. Untuk menerapkan pengetahuan dari hasil kegiatan perkuliahan dalam kegiatan magang.
3. Untuk memperoleh pengetahuan praktik secara langsung dalam kegiatan magang.
4. Untuk memperluas jaringan relasi di dunia kerja dalam kegiatan magang.

1.5 Metode Observasi

Metode observasi yang dilakukan penulis, sebagai berikut :

1. Studi lapangan
Studi lapangan adalah hasil dari wawancara dan pengamatan langsung di Departemen SDM dan Umum di PT Semen Padang dengan pihak yang berkepentingan. Wawancara adalah proses pengumpulan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dengan pihak yang berkepentingan. Sedangkan, observasi adalah proses pengumpulan informasi dengan melihat secara langsung bagaimana prosedur yang dilakukan oleh pihak yang berkepentingan.
2. Studi pustaka

Studi Pustaka adalah metode yang digunakan untuk pengambilan informasi dengan memahami buku referensi yang sesuai dengan penulis teliti dan menjadi pedoman penulis dalam menjelaskan hasil penelitian ini.

1.6 Tempat Dan Waktu Magang

Kegiatan magang yang penulis lakukan ini pada PT Semen Padang yang berada di Jalan Raya Indarung, Kota Padang. Penulis melaksanakan kegiatan magang ini di Departemen SDM dan Umum selama 40 hari kerja pada tanggal 15 Januari 2024 sampai dengan 15 Maret 2024.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir penulis disusun seperti, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan pada bab ini berkaitan dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, metode observasi, tempat dan waktu magang dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penjelasan pada bab ini berkaitan dengan teori yang ditemukan dalam referensi buku yang berhubungan dengan judul penelitian penulis, yaitu sistem informasi, sumber daya manusia, dan prosedur penilaian evaluasi kinerja karyawan.

BAB III GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Penjelasan pada bab ini berkaitan dengan tempat magang yaitu PT Semen Padang yang dimulai dari sejarah perusahaan, produk dan jasa Perusahaan, visi, misi dan budaya perusahaan, motto dan logo perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penjelasan pada bab ini berkaitan dengan hasil data yang didapatkan dari metode observasi yang dilakukan mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Prosedur Penilaian Evaluasi Kinerja Karyawan PT Semen Padang.

BAB V PENUTUP

Penjelasan pada bab ini berkaitan dengan kesimpulan dari hasil observasi selama kegiatan magang yang penulis dapatkan. Dan juga memberikan saran yang baik untuk kedepannya berdasarkan dari hasil observasi yang dilaksanakan.

