

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Dengan banyaknya sarana dan prasarana tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan sehingga sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Unsur sumber daya manusia di dalam perusahaan salah satunya adalah karyawan. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan berlokasi di Desa Rangai Tri Tunggal (Desa Tarahan), Kecamatan Ketibung, Kabupaten Lampung Selatan, memiliki tujuan pokok yaitu mengusahakan pembangkitan dan penyediaan listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan kepentingan stakeholder serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam upaya menjaga kinerja karyawan maka harus di jaga pula kepuasan karyawan, dalam hal ini PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan memberikan fasilitas Pengembangan Kinerja Pegawai melalui Program Pengukuran *Human Capital Readiness* (HCR) dan *Organization Capital Readiness* (OCR) yang tertuang dari surat PT PLN (Persero) Kantor Pusat nomor 0461/SDM.05.01/DIVHCMS/2016 tanggal 15 Maret 2016 Perihal Pedoman Pengukuran Kinerja SDM tahun 2016. HCR adalah kesiapan kapasitas dan kapabilitas SDM dalam mendukung implementasi strategi Perusahaan, sedangkan OCR adalah kesiapan organisasi dalam mengintegrasikan dan menyelaraskan

faktor yang mendorong perbaikan dan pembelajaran berkelanjutan untuk mendukung agenda perubahan organisasi melalui implementasi strategi Perusahaan.

Dalam pelaksanaan HCR dan OCR, karyawan dibantu oleh bagian SDM & Umum khususnya dalam proses administrasi agar dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti program sertifikasi, penugasan pegawai, pendidikan, pelatihan, *knowledge management*, tandem, dan lain sebagainya. Kinerja HCR dan OCR dapat dicapai dengan beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh bagian SDM & Umum, namun kesalahan yang dilakukan oleh Bagian SDM dalam proses pemenuhan target kinerja HCR dan OCR dapat mengakibatkan terjadi resiko penurunan Nilai Kinerja Organisasi (NKO).

Masalah tersebut hendak diselesaikan dengan Metode KPI (*Key Performance Indicator*). Metode ini bertujuan untuk mengukur kinerja Perusahaan dengan menggunakan *indicator*. Kelebihannya adalah pegawai dapat melihat *indicator* apa saja yang dapat mencapai kinerja perusahaan. Adapun kekurangannya yaitu banyak pegawai yang secara sengaja menghindari pemeliharaan KPI yang relatif sulit dicapai. Penulis mengambil metode ini dikarenakan memudahkan perusahaan dalam memonitoring target – target kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memandang perlu untuk mengembangkan sebuah sistem yang dapat membantu dalam proses pencapaian kinerja bagian SDM. Maka penulis membuat judul penelitian: **“Sistem Informasi Monitoring Kinerja SDM di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan.”** Adanya sistem ini diharapkan dapat memberikan solusi dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam perusahaan yang telah di jabarkan di atas

serta menurunkan resiko dari beberapa faktor tidak tercapainya kinerja bagian SDM PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) dan analisis PIECES (*Performance, Information, Economy, Control, Eficiency and Service*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang Sistem Informasi Monitoring Kinerja Bagian SDM pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan?
2. Bagaimana menerapkan sistem tersebut menjadi lebih efektif dari sistem yang sedang berjalan?
3. Bagaimana menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk menyelesaikan masalah yang ada.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, agar penulisan lebih terarah dan tidak terjadi penyimpangan dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi masalah hanya pada Sistem Monitoring Kinerja Bagian SDM yang meliputi :

1. Data yang digunakan berdasarkan pada hasil pengamatan, wawancara dan dokumen persyaratan yang dilakukan langsung oleh bagian SDM.
2. Penelitian dilakukan hanya pada Bagian SDM.
3. Tidak membahas pekerjaan rutin bagian SDM.

4. Penelitian ini menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) dan metode analisis PIECES (*Performance, Information, Economy, Control, Efficiency and Service*).
5. Penelitian ini hanya membahas mengenai Kinerja *Human Capital Readiness* (HCR) dan *Organization Capital Readiness* (OCR).
6. Sistem yang dibuat hanya menampilkan informasi tentang monitoring kinerja bagian SDM yaitu HCR dan OCR.
7. Sistem yang dibangun merupakan aplikasi *web based*, dengan menggunakan bahasa pemrograman *Php* di dukung *Html5* serta *CSS3* dan *MySQL* sebagai *Database Management System*.

1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan adalah untuk membantu dalam pencapaian kinerja bagian SDM. Berikut ini beberapa poin yang dilakukan oleh penulis didalam penelitian:

1. Metode yang digunakan adalah metode *Key Performance Indicator's* (KPI) agar dapat menghitung nilai kinerja.
2. Penggunaan Halaman menggunakan *full dashboard*.
3. Sistem yang dibuat bersifat dinamis, dimana system dapat melakukan perubahan/ penambahan pada kriteria.
4. Menampilkan informasi kompetensi pegawai.
5. Dapat memonitoring Kinerja Bagian SDM.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Membuat rancangan sistem untuk mengatasi masalah yang telah di jabarkan di latar belakang tersebut.
2. Menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) ke dalam sistem.
3. Membangun sebuah sistem yang sesuai dengan rancangan sistem yang telah di buat dan menerapkannya.

1.6 Manfaat dan Kontribusi Penelitian

Penulis berharap setelah penelitian ini selesai dapat memberikan manfaat yang sangat berarti bagi pihak yang memerlukan.

1. Bagi PT. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam monitoring kinerja HCR dan OCR di bagian SDM.
2. Bagi Pengembangan Teknik dan Ilmu Komputer
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja SDM perusahaan.
3. Bagi Peneliti
Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pemahaman, uji kemampuan, serta mengetahui lebih jelas pencapaian kinerja Bagian SDM dan Umum pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan.