

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia di institusi merupakan hal yang sangat penting dan strategis guna mencapai visi dan misi institusi. Kepentingan tersebut didasari dari fungsi sumber daya manusia dalam melakukan perencanaan, pengelolaan, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi produktif untuk tercapainya tujuan dan cita-cita institusi. Untuk dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas institusi harus berperan aktif memajukan sumber dayanya agar sumber daya tersebut dapat melakukan inovasi untuk dapat memenangkan persaingan di zaman ini sehingga suatu perusahaan harus memberikan sesuatu kepada karyawan salah satunya kegiatan kenaikan jabatan (Maulana & Suhendra, 2020). Salah satu kegiatan kenaikan jabatan ini dilakukan oleh PT Atosim Lampung Pelayaran.

PT Atosim Lampung Pelayaran merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa penyebrangan. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Laksmana Yosudarso, no 88i Bandar Lampung, dengan jumlah kariyawan \pm 40 orang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dalam proses kenaikan jabatan karyawan masih dilakukan secara langsung karyawan tanpa adanya penilaian, sehingga semakin besar resiko karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan sesuai jabatan yang diberikan sehingga kurang tepat sasaran. Kendala lain yaitu kurang terukurnya nilai yang diberikan oleh pimpinan pada setiap divisi terhadap bawahannya. Sehingga penilaian terhadap pegawai ini dapat mengakibatkan penilaian yang bersifat subjektif. Berdasarkan masalah diatas maka perusahaan perlu membangun sebuah sistem untuk mempermudah proses kenaikan jabatan karyawan menggunakan metode *Key Performance Indicator*.

Key Performance Indicator adalah alat atau matriks pengambilan keputusan yang berguna untuk memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mengukur kinerja individual serta membantu mengevaluasi kinerja organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategi yang dimiliki. Sistem manajemen kinerja berisi KPI atau indikator kinerja utama ini mewakili kinerja semua bagian organisasi dan keterkaitan antara bagian-bagian tersebut. *Key Performance Indicator* merupakan suatu pernyataan tentang suatu posisi atau jabatan yang terukur. Berasal dari visi perusahaan dan cara pencapaian visi melalui misi, kemudian dijabarkan oleh setiap departemen. Dari misi kemudian dapat menghadirkan sistem kerja yang kemudian dilanjutkan dengan sasaran (*outcome*) dari tugas, dengan memiliki nilai ambang batas (*threshold*) untuk membedakan antara nilai target dengan nilai actual (Maulana & Suhendra, 2020).

Sebelumnya sistem *Key Performance Indicator* telah diteliti oleh Admadja (2018) meneliti tentang Perancangan *Key Performance Indicator* Dengan Menggunakan Internal Business Process *Perspective* Untuk Meningkatkan Kinerja Proses Produksi PT Muntjul Diamond Sidoarjo. Hasil penelitian menggunakan *key performance indicator balanced scorecard* melalui internal business *process perspective* ini menemukan beberapa kelemahan maupun keunggulan dari PT Muntjul Diamond ini. Selanjutnya penelitian Rokhim (2017) meneliti tentang Penentuan *Key Performance Indicator* Dengan Metode *Balanced Scorecard*. Hasil pencapaian dari KPI *performance* juga bisa dijadikan alat pengukur kinerja yang efektif bagi manajer dalam memberikan penilaian kinerja tahunan bagi semua engineer dan menghindarkan dari penilaian *subjective* seperti saat ini yang sudah berjalan.

Solusi berdasarkan masalah yang ada pada PT Atosim Lampung Pelayaran maka akan dibangun sistem kepegawai menggunakan metode *key performarce indicator* untuk rekomendasi kenaikan jabatan. Kegiatan KPI ini digunakan untuk ukuran atau indikator yang akan memberikan

informasi sejauh mana keberhasilan untuk mewujudkan informasi dibandingkan dengan sasaran strategis yang telah ditetapkan (Maulana & Suhendra, 2020), penukaran KPI pada penelitian ini akan menggunakan metode *balance scorecard* yang menekankan bahwa ukuran finansial dan non-finansial harus menjadi bagian dari sistem informasi di semua tingkat perusahaan yang mana merupakan perbaikan dari system pengukuran kinerja tradisional. Tujuan penelitian ini adalah merancang sistem untuk rekomendasi kenaikan jabatan pada PT Atosim Lampung Pelayaran. Diharapkan sistem yang dibangun dapat menampilkan data karyawan dan memutuskan rekomendasi kenaikan jabatan, serta menghasilkan laporan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada proses kenaikan jabatan karyawan masih dilakukan secara langsung karyawan tanpa adanya penilaian, sehingga semakin besar resiko karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan sesuai jabatan yang diberikan sehingga kurang tepat sasaran., maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana merancang sistem kepegawai menggunakan metode *key performarce indicator* untuk rekomendasi kenaikan jabatan pada PT Atosim Lampung Pelayaran?”.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dalam penelitian ini masalah yang dibahas dibatasi pada :

1. Fokus Batasan masalah pada PT Atosim Lampung Pelayaran sebagai perusahaan di bidang jasa penyebrangan dengan karyawan sekitar 40 orang. Penelitian tidak melibatkan perusahaan lain atau industri berbeda.

2. Penelitian akan berfokus pada masalah kenaikan jabatan karyawan di PT Atosim Lampung Pelayaran. Masalah yang diidentifikasi adalah kurangnya proses penilaian yang terukur dan objektif dalam menentukan kenaikan jabatan, yang berpotensi menghasilkan karyawan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.
3. Penelitian akan mengembangkan dan menerapkan sistem KPI, tujuannya adalah untuk mengukur kinerja karyawan secara *holistic*, termasuk aspek finansial dan non-finansial, guna memberikan panduan yang lebih akurat dalam menilai kemampuan dan potensi karyawan.
4. Fokus penelitian adalah merancang dan mengimplementasikan sistem yang mampu memberikan rekomendasi kenaikan jabatan bagi karyawan. Sistem ini akan mengambil data karyawan dan menganalisis KPI mereka untuk muntuk memberikan rekomendasi yang berdasarkan pada kriteria yang terukur dan objektif.
5. Sistem yang di kembangkan juga akan mampu menghasilkan laporan sesuai kebutuhan perusahaan laporan ini berisi informasi yang relevan untuk mendukung pengambila keputusan terkait kenaikan jabatan dan sumber daya manusia.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah

1. Merancang sebuah sistem yang dapat menganalisis data karyawan dan hasil KPI mereka untuk memberikan rekomendasi kenaikan jabatan.
2. Mengembangkan system *Key Performance indicator(KPI)* untuk mengukur kinerja karyawan di PT Atosim Lampung Pelayaran.
3. Memastikan bahwa laporan yang dihasilkn dari sistem memberikan informasi yang akurat dan bermanfaat bagi manajemen perusahaan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian skripsi ini adalah :

1. Bagi staff dapat mengelola data kinerja kepegawaian secara terkomputerisasi dan menghasilkan laporan yang diinginkan perusahaan.
2. Bagi Penulis meningkatkan wawasan berpikir ilmiah dan kemampuan menganalisis suatu masalah khususnya dalam hal terkait dengan sistem informasi manajemen kepegawaian pada lingkungan kerja.
3. Bagi PT Atosim Lampung Pelayaran dapat dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk membuat keputusan dalam pengolahan data kenaikan jabatan karyawan.
4. Bagi Univeristas diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa.