

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem penilaian karyawan adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan.[1] Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian performa ini sering dirujuk sebagai evaluasi kinerja, yang memiliki signifikansi karena berfungsi sebagai alat bagi atasan untuk memberikan umpan balik secara resmi kepada karyawan mengenai kinerjanya. Pembahasan ini umumnya menyoroti kinerja yang telah terjadi di masa lalu, mencakup apa yang telah dicapai dan bagaimana pencapaian tersebut dilakukan [2]. PT. Zeelandia Indonesia, sebagai perusahaan yang berkembang, selama ini telah melakukan penilaian karyawan secara manual dengan menggunakan *Spreadsheet software*. Proses ini melibatkan berbagai dokumen dan lembar kerja yang memakan waktu serta cenderung rentan terhadap kesalahan manusia.

Penilaian karyawan yang dilakukan secara manual telah menimbulkan beberapa masalah yang signifikan. Salah satunya adalah masalah efisiensi. Menurut karyawan departemen HR PT. Zeelandia Indonesia, proses pengumpulan data penilaian karyawan yang dilakukan secara manual membutuhkan waktu yang cukup lama, terutama jika perusahaan memiliki banyak karyawan. Hal ini juga dapat menyebabkan tingkat keakuratan yang rendah karena potensi kesalahan manusia dalam mengolah data. Selain itu, sulit untuk memonitor proses penilaian dan mengakses data secara real-time, yang sangat penting bagi departemen HR untuk mengambil keputusan yang tepat.

Beberapa indikator yang menjadi pokok penilaian di PT. Zeelandia Indonesia adalah target kerja yang meliputi KRA, KPI (*Key Performance Index*), dan *Behavior*. *Key Result Areas* (KRAs) atau *Key Performance Indicators* (KPIs) adalah target atau tujuan yang ditetapkan oleh individu atau departemen dalam rencana operasional (sehari-hari) atau rencana strategis (jangka panjang) [3]. KPI sendiri merupakan metrik yang dapat diukur dan dikuantifikasi yang digunakan untuk melacak kemajuan menuju tujuan atau objektif tertentu. KPI membantu organisasi mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, membuat keputusan berbasis data, dan mengoptimalkan kinerja [4]. KRAs (Key Result Areas) merujuk

pada area hasil atau output utama yang menjadi tanggung jawab suatu institut atau departemen. Biasanya, sebuah peran memiliki tiga hingga lima KRAs, yang mencakup sekitar 80% dari pekerjaan departemen. Sisanya diperuntukkan untuk tanggung jawab bersama. Untuk mengelola KRAs, digunakan KPIs (Key Performance Indicators) sebagai indikator untuk menilai sejauh mana pencapaian peran oleh individu. Dengan kata lain, KRAs adalah tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sebelumnya, yang perlu dievaluasi dalam jangka waktu tertentu oleh individu atau atasan mereka [3].

Departemen HR PT. Zeelandia Indonesia menyadari pentingnya modernisasi sistem penilaian karyawan. Dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kemudahan monitoring, mereka berkeinginan untuk mengembangkan sistem penilaian karyawan yang lebih terkomputerisasi dan terintegrasi. Sistem ini akan memungkinkan penilaian karyawan dilakukan dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan manusia, dan memberikan akses data yang real-time.

Dalam rangka mencapai tujuan ini, terlibat dalam pengembangan sistem yang lebih baik untuk penilaian karyawan. Sistem yang diusulkan ini akan membantu PT. Zeelandia Indonesia untuk menghadapi tantangan yang ada dalam proses penilaian karyawan dan memungkinkan mereka untuk memiliki alat yang lebih efisien dan efektif dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam laporan ini, diuraikan peran dalam pengembangan sistem penilaian karyawan yang baru dan bagaimana sistem ini diharapkan dapat memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh PT. Zeelandia Indonesia.

## **1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Maksud dan tujuan dari kerja magang ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan perangkat lunak dan aplikasi, khususnya dalam konteks HRIS (Human Resources Information System) agar dapat diimplementasikan dalam sistem yang dibutuhkan oleh PT. Zeelandia Indonesia.
2. Mengidentifikasi dan memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh PT. Zeelandia Indonesia dalam proses penilaian karyawan yang eksisting.
3. Mengembangkan sistem penilaian karyawan yang lebih terkomputerisasi, efisien, dan mudah dimonitoring sebagai solusi untuk masalah yang ada.

4. Mendukung departemen HR PT. Zeelandia Indonesia dalam mengimplementasikan dan memastikan kesuksesan sistem penilaian karyawan yang baru.

Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, mahasiswa magang berharap untuk memberikan kontribusi positif kepada PT. Zeelandia Indonesia sambil juga memperkaya pengalaman pribadi dan profesional mereka di bidang teknologi dan manajemen sumber daya manusia.

### **1.3 Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Selama periode magang Juli hingga Desember 2023, pemegang akan melaksanakan kerja magang selama enam bulan. Pelaksanaan kerja magang akan dilakukan selama lima hari dalam satu minggu, yaitu dari hari Senin hingga Jumat, dengan hari Sabtu dan Minggu atau hari libur nasional sebagai hari libur. Selama dua hari dalam satu pekan, pemegang akan bekerja secara luring atau *work from office* di PT. Zeelandia Indonesia, sedangkan pada tiga hari lainnya dalam satu pekan, pemegang akan bekerja dari rumah atau secara daring, yaitu *work from home*. Selain itu, waktu kerja yang ditetapkan adalah dari pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB setiap harinya.

