

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi saat ini sudah memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi dan meningkatkan efektivitas proses penilaian kinerja karyawan. Berbagai sistem berbasis web dan kecerdasan buatan (AI) telah dikembangkan untuk membantu perusahaan melakukan analisis kinerja secara real-time, memberikan umpan balik berbasis data, serta mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

Dalam dunia industri yang kompetitif, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai produktivitas yang optimal. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Untuk itu, dibutuhkan suatu sistem yang dapat membantu perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara efektif dan efisien [1]. Penilaian kinerja karyawan yang akurat dan objektif akan membantu perusahaan dalam mengambil keputusan terkait pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan peningkatan produktivitas karyawan.

PT. Tera Data Indonusa Tbk (AXIO) didirikan pada 17 September 2004 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun yang sama. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur perdagangan komputer dan suku cadang komputer. Perusahaan ini berfokus pada Axioo untuk komputer, laptop, tablet, dan lainnya. Visipro untuk RAM, memori, flash drive, penyimpanan, dan lainnya. Sehingga memiliki kebutuhan tinggi akan tenaga kerja yang produktif dan berkualitas. Oleh

karena itu, sistem penilaian kinerja karyawan yang efektif menjadi aspek penting dalam menjaga daya saing dan efisiensi operasional perusahaan.

Saat ini, masih banyak perusahaan yang belum terorganisir dalam penilaian kinerja karyawan, termasuk PT. Tera Data Indonusa Tbk. Proses yang dilakukan belum terorganisir ini sering kali menyebabkan berbagai kendala, seperti kesalahan dalam penginputan data, keterlambatan dalam proses evaluasi, serta kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, yang dapat berdampak pada ketidaktepatan dalam memberikan penilaian dan rekomendasi bagi karyawan yang berprestasi maupun yang memerlukan perbaikan kinerja [2]. Dampak dari sistem penilaian kinerja yang tidak efektif dapat menyebabkan turunnya motivasi karyawan, ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dan sanksi, serta ketidaksesuaian dalam promosi jabatan [3]. Dalam konteks departemen produksi di PT. Tera Data Indonusa Tbk, penerapan sistem penilaian kinerja karyawan yang berbasis teknologi juga dapat difokuskan pada indikator-indikator utama yang relevan, seperti kedisiplinan, produktivitas kerja, kualitas produk yang dihasilkan, kepatuhan terhadap prosedur standar operasional (SOP), serta penerapan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di lingkungan kerja. Dengan adanya sistem digital yang mampu mencatat, mengolah, dan menyajikan data secara objektif dan real-time, manajemen dapat melakukan evaluasi secara lebih akurat dan konsisten terhadap performa karyawan berdasarkan lima kriteria tersebut.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan di Departemen Produksi PT. Tera Data Indonusa Tbk pada tahun 2025 sebanyak 115 orang, yang terbagi ke dalam empat divisi: Membongkar Produk (35 orang), Perakitan (25 orang),

Pengendalian Kualitas (20 orang), dan Pengemasan Produk (35 orang). Distribusi yang tidak merata ini mencerminkan perbedaan beban kerja dan karakteristik tugas di masing-masing divisi, sehingga menimbulkan tantangan tersendiri dalam proses penilaian kinerja. Jika sistem penilaian tidak disusun secara terorganisir, hal ini dapat mengakibatkan ketidakadilan dan ketidaksesuaian dalam evaluasi. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem penilaian yang lebih objektif dan efisien. Metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) merupakan metode pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah penentuan pilihan yang bersifat multi objective diantara beberapa kriteria [4]. Metode ini memberikan bobot pada berbagai kriteria yang telah ditentukan sehingga proses penilaian menjadi lebih sistematis dan transparan.

Tabel 1. 1 Jumlah Data Karyawan

No	Tahun	Total Karyawan Departement Produksi	Divisi	Jumlah Karyawan Per Divisi
1	2022	220	1. Membongkar Produk	60
			2. Perakitan	50
			3. Pengendalian Kualitas	50
			4. pengemasan Produk	60
2	2023	85	1. Membongkar Produk	25
			2. Perakitan	15
			3. Pengendalian Kualitas	20
			4. pengemasan Produk	25
3	2024	115	1. Membongkar Produk	35
			2. Perakitan	25
			3. Pengendalian Kualitas	20
			4. pengemasan Produk	35
4	2025	115	1. Membongkar Produk	35
			2. Perakitan	25
			3. Pengendalian Kualitas	20
			4. pengemasan Produk	35

Sumber: PT. Tera Data Indonusa Tbk, 2025

Metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) telah diterapkan dalam berbagai penelitian untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam penilaian kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Setiawan et, al. (2020) mengembangkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode SMART untuk evaluasi kinerja karyawan, yang menghasilkan tingkat akurasi 90% dalam penilaian [3]. Selain itu, Handayani et, al. (2024) merancang sistem pendukung keputusan berbasis web dengan algoritma SMART untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan efisien [5]. Penerapan metode SMART dalam penilaian kinerja karyawan terbukti meningkatkan transparansi dan akurasi evaluasi, sehingga membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karir dan peningkatan produktivitas karyawan.

Dalam pengembangan sistem tersebut, pendekatan *System Development Life Cycle* (SDLC) juga digunakan untuk memastikan proses pembangunan sistem berjalan secara terstruktur dan sistematis. SDLC mencakup tahapan-tahapan penting seperti perencanaan, analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, pengujian, hingga pemeliharaan, yang memungkinkan pengembangan sistem berjalan lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Dengan menggabungkan metode SMART dan SDLC, sistem penilaian kinerja tidak hanya menjadi lebih akurat dan objektif, tetapi juga dibangun dengan landasan proses pengembangan perangkat lunak yang baik dan berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan yang masih dilakukan belum terorganisir akan menimbulkan berbagai kendala yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi

perusahaan. Oleh karena itu, penerapan sistem berbasis web dengan metode SMART menjadi solusi yang tepat untuk meningkatkan transparansi dan akurasi dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang diamati penulis untuk melakukan penelitian dengan membuat tugas akhir ke dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis *Web* Pada Departemen Produksi PT. Tera Data Indonusa Tbk Menggunakan Metode *SMART*".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan masih belum terorganisir dengan baik dan menyebabkan turunnya motivasi karyawan serta ketidaksesuaian dalam promosi jabatan.
2. Metode yang digunakan saat ini menimbulkan ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dan sanksi karena kurangnya parameter penilaian yang objektif.
3. Tidak adanya sistem berbasis web menyebabkan proses penilaian kinerja menjadi lambat dan rawan kesalahan, sehingga hasil evaluasi kurang valid sebagai dasar untuk menetapkan keputusan yang adil dan tepat sasaran.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat ditemukan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan metode SMART dapat meningkatkan akurasi penilaian dalam hal kesesuaian data dengan kinerja karyawan, serta objektivitas penilaian yang bebas dari unsur subjektif?
2. Bagaimana merancang dan mengembangkan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web yang lebih efektif di PT. Tera Data Indonusa Tbk?
3. Bagaimana sistem berbasis web dapat meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam proses penilaian kinerja karyawan?

1.4 Batasan Masalah

Agar hasil penelitian menjadi terarah, maka perlu adanya batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan yang dikembangkan hanya digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan aktif di Departemen Produksi PT. Tera Data Indonusa Tbk.
2. Sistem ini menggunakan metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) dengan lima kriteria utama yang digunakan dalam penilaian, yaitu penerapan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), kedisiplinan, kepatuhan terhadap sop, kualitas produk dan produktivitas.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data karyawan aktif tahun 2025 di Departemen Produksi PT. Tera Data Indonusa Tbk.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dari penelitian pada Departemen Produksi PT. Tera Data Indonusa Tbk adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan sistematis guna meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mendukung proses evaluasi kinerja karyawan yang adil dan tepat sasaran.
2. Menerapkan metode SMART, setiap karyawan akan dinilai berdasarkan kriteria yang jelas dengan bobot yang terukur, sehingga mengurangi subjektivitas dalam evaluasi dan memastikan keadilan dalam pemberian penghargaan maupun sanksi.
3. Menyediakan laporan analisis kinerja secara digital yang disusun setiap bulan dan dapat diakses secara *real-time* oleh manajemen, sehingga mempermudah analisis data kinerja karyawan dan membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan karyawan secara lebih strategis.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penulis dari penelitian pada Departemen Produksi PT. Tera Data Indonusa Tbk adalah sebagai berikut:

1. Dengan sistem berbasis web, proses evaluasi dapat dilakukan secara otomatis sehingga mengurangi kesalahan dalam penginputan data dan mempercepat penilaian kinerja.
2. Metode SMART memungkinkan penilaian yang lebih terstruktur dengan bobot yang jelas untuk setiap kriteria, sehingga mengurangi subjektivitas dan meningkatkan keadilan dalam penilaian karyawan.
3. Data hasil penilaian kinerja yang tersimpan dalam sistem dapat digunakan oleh manajemen untuk menentukan promosi, penghargaan, atau pelatihan

karyawan secara lebih akurat dan strategis guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun agar memberikan gambaran yang jelas mengenai langkah-langkah dalam penyusunan laporan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Bab ini juga mencakup kajian penelitian terdahulu yang relevan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan bagaimana penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan sistem berbasis web.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode pengumpulan data, metode yang digunakan dalam penelitian, serta tahapan implementasi sistem.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang langkah-langkah tahapan dalam perancangan program, tahap uji coba dan evaluasi aplikasi.

BAB V PENUTUP

Akhir bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran aplikasi yang telah dibuat untuk pengembangan lebih lanjut agar tercapai hasil yang lebih baik.

