

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dirasakan sebagai salah satu asset yang paling penting dan berharga dalam perusahaan. Karena SDM memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, dan pelaksana ide, juga kegiatan-kegiatan lain dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, tidak hanya dituntut kemajuan bisnis atau penggunaan teknologi yang canggih, tetapi juga perlu diperhatikan dari sumber daya manusianya, yaitu bagaimana perusahaan dapat memiliki aset berupa sumber daya manusia yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan suatu sistem informasi sumber daya manusia bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, baik itu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan, pengembangan karyawan maupun penilaian kinerja karyawan

Dalam prespektif manajemen sumber daya manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting, untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan, karena itu, pengolahan sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan pasar yang semakin ketat, merupakan bagian penting dari praktek-praktek manajemen strategik perusahaan

Seperti yang dikutip dalam ayat AL-Qur'an :

إِن مَّعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap (Q.S Al-Insyirah : 6-8)”

Apa yang dijelaskan dalam ayat diatas menyeru kita untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, kalo kita kaitkan dengan penilaian kinerja, seorang karyawan bila di mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh maka segala urusannya akan diberikan kemudahan ,termasuk target yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai ke sungguh-sungguhan dalam bekerja perlu adanya penilaian kinerja, agar memotivasi karyawan dalam bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan bagian dari (*performance appraisal/PA*), PA adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*Performance Management*), sangat mungkin pula sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang berkembang sehingga tidak mendorong motivasi kerja, secara tradisional penilaian terhadap kinerja dilakukan secara rutin oleh atasan, terutama pada organisasi nonbisnis seperti instansi pemerintah misalnya, proses penilaian hanya bersifat administratif dan cenderung subjektif, proses penilaian yang bersifat administratif kurang memiliki daya pembeda yang valid

Jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif, sistem penilaian terhadap kinerja dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi sehingga

pantas menerima insentif dan mana yang tidak berprestasi, mana karyawan yang potensial dikembangkan, dan mana yang tidak, , dalam tugas akhir ini yang berjudul “SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA” yang diharapkan, dapat mengelola sistem penilaian sebagai salah satu strategi yang dapat mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan, lebih dari itu sistem penilaian ini sebagai cara melindungi hak-hak karyawan berupa kompensasi atau lainnya atas apa yang telah dilakukannya dan sekaligus juga sebagai cara pengukuran terhadap sejauhmana kewajiban dan tanggung jawab karyawan telah ditunaikan, tetapi proses penilaian ini tidak bisa dilepaskan dari proses yang lebih luas dari manajemen kinerja

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah diantaranya :

1. Belum adanya implementasi sistem penilaian kinerja pegawai terhadap sistem informasi
2. Penilaian kinerja karyawan yang banyak membuat kesulitan manajer dalam menentukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi
3. Proses penilaian yang ada hanya bersifat administratif yang cenderung kurang memiliki daya pembeda yang valid dan rearibel
4. Penilaian secara manual sulit untuk membedakan mana karyawan yang berprestasi dan karyawan yang tidak berprestasi
5. Penilaian secara manual membuat proses penilaian berjalan cukup lama

1.3 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian dan penganalisaan ini penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan ditangani. Ruang lingkup dibatasi pada :

1. Penilaian kinerja menggunakan metode BOS (*Behaviorally Observation Scales*), metode yang dikembangkan pada aspek perilaku yang bersifat *critical incident*.
2. Penilaian kinerja ini dibangun dengan menggunakan sistem berbasis web
3. Setiap jabatan memiliki parameter penilaian yang berbeda, yang mengacu pada metode penilaian
4. Setiap karyawan yang memiliki penilaian tinggi akan diberikan kompensasi sesuai standar penilaian

1.4 Metodologi Penelitian

1. Metode Pengumpulan Data

Sebagai bahan acuan penelitian pengumpulan data, adapun metode yang digunakan untuk pengumpulan data dan informasi yaitu:

- a. Observasi yaitu melakukan observasi dengan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk perancangan sistem.
- b. Studi komparasi untuk menghasilkan suatu sistem aplikasi penilaian kinerja pegawai maka dilakukan studi perbandingan dengan sistem yang telah ada sebelumnya.
- c. Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari teori-teori literatur, mencari data dan informasi di internet serta buku-buku yang berhubungan dengan sistem penilai kinerja pegawai

2. Metode pengembangan sistem

Dalam menganalisis sistem, penulis menggunakan metodologi *Unified Approach (UA)* sebagai salah satu metodologi yang terdapat pada konsep pengembangan sistem berorientasi objek

1.5 The State Of The Art

Sudah banyak dilakukan penelitian mengenai sistem informasi penilaian pegawai diantaranya:

1. Penelitian tentang strategi pengembangan karyawan yang berjudul "*Strategi pengembangan Kualitas karyawan pada badan kepegawaian daerah kabupaten Boyolali*" ,tahun 2005 yang dilakukan oleh Tri Lestari Mahasiswi universitas negeri semarang, jurusan ekonomi, penelitian ini hanya berupa konsep yang belum menjadi sebuah sistem
2. *Perancangan sistem pengukuran kinerja pengembangan dengan menggunakan metode balance scorecard studi kasus PT.CIPUTRA SURYA TBK.* tahun 2007 oleh retno rindiani mahasiswi institut teknologi surabaya jurusan manajemen dan kontruksi, sistem yang dirancang merupakan pengukurang secara global suatu organisasi
3. *Perancangan sistem penilaian kinerja pegawai berbasis web (studi kasus : SEAMEO BIOTROP ,BOGOR)* tahun 2009 yang dilakukan Yasri Sulaiman Harapan, mahasiswa Institut Petanian Bogor, Departemen manajemen, fakultas ekonomi dan manajemen, penelitian ini masih memiliki kekurangan, diantaranya report yang belum ada dalam sistem yang dirancang

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui gambaran yang jelas dan mempermudah pembahasan mengenai apa yang akan dikemukakan dalam tugas akhir ini, terdapat 5 sub bab pembahasan antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang tinjauan secara global apa yang menjadi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini berisikan teori-teori dasar yang menunjang kepada pembuatan aplikasi yang akan dirancang dan metode yang digunakan untuk pengembangan sistem, diantaranya metode penilaian yang digunakan dalam sistem, dan metode pengembangan sistem.

BAB III TINJAWAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini menjelaskan tentang tinjauan umum perusahaan yang menjelaskan secara detail perusahaan sebagai bahan studi kasus, yang berisi deskripsi perusahaan secara umum, analisis jabatan, dan struktur organisasi

BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini memberikan gambaran tentang pemodelan sistem yang akan di bangun menggunakan *Object Oriented Analysis design (OOAD)* dengan pendekatan *Unified Approach (UA)* perancangan sistem menggunakan bahasa pemodelan *Unified Modeling Language (UML)*

BAB V IMPLEMENTASI SISTEM

Pada bab ini merupakan implementasi dari analisis yang telah dirancang memberikan gambaran, prosedur kerja dan tampilan program yang di buat sehingga siap untuk di gunakan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup merupakan bab kesimpulan dan saran, yang memberikan kesimpulan dari apa yang telah dibahas dari bab-bab sebelumnya