

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini yang semakin modern, sumber daya manusia (SDM) terus dirasakan sebagai salah satu aset yang paling penting dan berharga dalam suatu perusahaan karena SDM sangat berperan sebagai pemberi ide, pendorong dan pelaksana ide, juga kegiatan-kegiatan lain dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka dari itu bila SDM dibekali dengan intelektual yang tinggi adalah modal dari suatu perusahaan dan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat tercapai melalui pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang baik karena SDM merupakan faktor yang paling penting dalam hal ini. Dengan kata lain SDM yaitu karyawan pada suatu perusahaan merupakan sumber keunggulan bagi perusahaan sehingga hasil yang didapat oleh perusahaan itu sendiri akan optimal.

Untuk mencetak SDM yang mumpuni pada perusahaan perlu adanya manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dari karyawannya untuk menilai beberapa aspek atau faktor sesuai kebutuhan penilaian kinerja karyawan. Manajemen Kinerja yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menilai dan mengatur kinerja karyawannya adalah dengan menggunakan metode *Performance Appraisal* (Penilaian Kinerja).

Penilaian kinerja merupakan bagian dari manajemen kinerja yang pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci pemeliharaan karyawan serta pengembangan perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja juga diharapkan mampu sebagai pencapai sasaran perusahaan serta diharapkan mampu sebagai penggerak dan pendorong bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang optimal.

Penilaian kinerja dapat mengukur dan membedakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan serta dapat memberikan informasi agar memudahkan bagian

SDM atau manajer untuk mengambil keputusan pelatihan, kenaikan jabatan atau promosi dan sebagainya.

Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jakarta mempunyai cukup SDM yang berkompeten di dalam bidangnya sehingga sangat penting untuk mengelola SDM tersebut, juga mempunyai pimpinan yang cukup berpengaruh besar terhadap karyawan dan mahasiswanya, baik dalam menjaga kerapian, keramahan dan loyalitas. Penilaian kinerja karyawan Fakultas Ekonomi pada saat ini masih manual, yaitu dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada mahasiswa untuk mendapatkan data.

Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jakarta diharapkan dapat mengetahui potensi karyawan yang ada pada fakultas tersebut sebagai tolak ukur dalam kinerja efektivitas kerja karyawannya. Dan hasil dari sistem informasi tersebut dapat diketahui hasil kinerja karyawan pada fakultas tersebut sehingga hasilnya dapat sesuai dengan keinginan pimpinan.

Tetapi karena sistem yang ada masih dilakukan secara manual yaitu dengan menyebar kuisisioner tentu akan menimbulkan ketidakefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan penilaian kinerja tersebut. Maka penulis bermaksud untuk memperbaiki sistem dengan cara merancang suatu sistem informasi yang terkomputerisasi untuk mempercepat proses penilaian yang sedang berjalan agar menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja tenaga kependidikan. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul **ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI FAKULTAS EKONOMI UPN “VETERAN” JAKARTA BERBASIS WEB**

1.2 Perumusan Masalah

Pada prosedur sistem penilaian yang sedang berjalan, terdapat perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi yang masih menggunakan media kertas sehingga mengurangi efektifitas dan efisiensi dalam penilaian.
- b. Bagaimana membuat sistem yang mampu mengolah data penilaian kinerja karyawan dengan cepat dan menghasilkan informasi yang akurat

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalah pahaman dan meluasnya permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi atau memfokuskan masalah yang berkaitan dengan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a. Sistem ini hanya menangani penilaian kinerja karyawan dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi
- b. Kinerja atau ketentuan yang dinilai mencakup sasaran individu dan kontribusi individu
- c. Sistem ini hanya menginformasikan karyawan di Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta
- d. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan di bagian Pendidikan dan Pengajaran, Kemahasiswaan, Perpustakaan dan Tata Usaha agar lebih efektif dan efisien

1.4 Maksud dan Tujuan

Maksud dari sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini adalah :

- a. Melakukan analisis terhadap sistem penilaian kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi

Adapun sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini memiliki tujuan yaitu :

- a. Untuk merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi agar dapat meminimalisasi kesalahan dalam duplikasi data dan dapat menyimpan data pada suatu database agar mempermudah dalam proses pencarian data
- b. Menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi

1.5 Luaran yang Diharapkan

Luaran yang diharapkan dari penelitian ini berupa sistem prototype penilaian kinerja karyawan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jakarta yang dirancang untuk lebih efisien sehingga dapat menghasilkan informasi yang lebih cepat dan akurat.

1.6 Metodologi Penelitian

Metodologi Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian terkait kegiatan yang sedang dilaksanakan.

b. Studi Pustaka

Adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan media buku, internet, atrikel ataupun jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

c. Melakukan analisa kebutuhan, design program dan pembuatan program

d. Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan laporan ini penulis berusaha menyajikan sistematika penulisan se jelas mungkin sehingga memudahkan pembaca dalam mempelajari dan memahami isinya. Berikut adalah sistematika penulisan laporan yang terbagi dalam beberapa bab, yang tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara singkat dan jelas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, luaran yang diharapkan, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori pustaka yang dibutuhkan dalam pembuatan tugas akhir ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi antara lain langkah-langkah apa yang dilakukan dalam penelitian serta metode/teknik/prosedur yang digunakan dalam setiap langkah penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang prosedur kasus, analisa kebutuhan pengguna dan spesifikasi pengguna, analisa sistem berjalan, perancangan sistem terdiri dari : use case yang terdiri dari (*use case diagram, class diagram, activity diagram, sequence diagram*) ERD diagram, struktur database, analisa kebutuhan sistem, tampilan perangkat lunak.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis menerangkan kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang didapat penulis selama proses pembuatan dan penelitian yang mungkin berguna untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

