

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Peningkatan efisiensi dan efektifitas 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.

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.

Untuk mencetak SDM yang mumpuni pada perusahaan perlu adanya manajemen kinerja untuk menilai kemampuan dari karyawan nya 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.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul **ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PERPUSTAKAAN UTAMA UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA BERBASIS WEB.**

## **I.2 Perumusan Masalah**

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

- a. Penilaian kinerja karyawan pada Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah yang masih menggunakan media kertas sehingga monitoring terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh kepala perpustakaan tidak bisa dilakukan secara optimal.
- b. Bagaimana membuat sistem yang mampu mengolah data penilaian kinerja karyawan dengan cepat dan menghasilkan informasi yang akurat.

## **I.3 Batasan Masalah**

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

- a. Metode penilaian yang digunakan dalam penilaian kinerja ini sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- b. Kinerja atau ketentuan yang dinilai mencakup sasaran individu dan kontribusi individu.
- c. Sistem ini hanya menginformasikan karyawan di Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

#### **I.4 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini adalah melakukan analisis terhadap sistem penilaian kinerja karyawan di Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Adapun sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini memiliki tujuan yaitu :

- a. Untuk merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai di Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah 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 karyawan di Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

#### **I.5 Luaran yang diharapkan**

Luaran yang diharapkan dari penelitian ini berupa sistem prototipe penilaian kinerja karyawan Perpustakaan Utama UIN Syarif Hidayatullah yang dirancang untuk lebih efisien sehingga dapat menghasilkan informasi yang lebih cepat dan akurat.

#### **I.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, artikel atau pun jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.
- c. Melakukan analisa kebutuhan, desain 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.

## **I.7 Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan laporan ini penulis berusaha menyajikan sistematika penulisan sejelas 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 ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini menguraikan tentang gambaran objek penelitian, analisa sistem berjalan, analisa kebutuhan sistem, perancangan aplikasi, serta menguraikan tentang sistem usulan, rancangan usulan, serta rancangan aplikasi.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **LAMPIRAN**