

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang memiliki peran langsung dalam keberlangsungan suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama dalam lingkungan tersebut. Kegiatan penilaian kinerja merupakan kegiatan yang pada umumnya sudah rutin dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan instansi dimana untuk mengetahui pegawai berprestasi dan kemudian memberikan penghargaan. Untuk itu perlu adanya aspek-aspek seperti disiplin, integritas, kerjasama, prestasi kerja (Kristiana, 2015). Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Penilaian kinerja memiliki berbagai macam tujuan penting sesuai dengan keinginan dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja dapat digambarkan dalam tiga tujuan penilaian kinerja yaitu tujuan penilaian yang langsung memengaruhi penilaian; tujuan penilaian yang tidak langsung memengaruhi penilaian melalui kognitif dasar, termasuk observasi, *encoding* dan pemanggilan; dan tujuan penilaian yang dapat memengaruhi di mana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat *judgment* tentang kinerjanya (Rivai dan Ahmad F.M. Basri, 2005). Beberapa aspek penilaian kinerja meliputi aspek sasaran kerja pegawai (SKP) yang mencakup kuantitas, kualitas, waktu dan biaya; Aspek perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan merupakan aspek-aspek penilaian kinerja di BKD Sumatera Selatan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sumatera Selatan, setiap tahunnya melakukan rutinitasnya secara umum, yakni di bidang administrasi kepegawaian. Sistem penilaian kinerja pegawai selama ini masih sederhana, pimpinan harus memanggil satu per satu pegawai dan melihat buku catatan tiap pegawai yang dinilai, sistem penilaian yang ada masih membutuhkan waktu yang lama dalam proses penghitungan penilaian, pengolahan serta pencarian ulang informasi yang sudah diperoleh. Untuk itu diperlukan suatu sistem yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil sesuai kriteria yang diperlukan dalam instansi tersebut. Salah satu sistem yang dapat diterapkan dalam penilaian kinerja ini menggunakan metode *profile matching*.

Metode *profile matching*, adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pegawai, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Penggunaan metode *profile matching* dapat menjadi kelebihan untuk sistem yang akan dibangun, karena metode ini membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan. Untuk hasil yang ingin dicapai ialah nilai gap yang terkecil, semakin kecil nilai gap maka nilai kinerja pegawai tersebut semakin baik dengan demikian perbandingan dari nilai yang terbesar sampai ke yang terkecil.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dibutuhkan sebuah perangkat lunak (*software*) yang dapat diterapkan dan digunakan untuk pengolahan penilaian kinerja pegawai menggunakan pemrograman PHP, *output*-nya berupa perbandingan dari kinerja pegawai atau staf yang dinilai.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan pada bagian pendahuluan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu, Bagaimana menerapkan metode *profile matching* dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat batasan permasalahan yang menyangkut fokus dan ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi aspek SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya; aspek Perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.
2. Lingkup penilaian hanya PNS di lingkungan BKD Provinsi Sumatera Selatan pada bidang Administrasi dan Pengolahan Sistem.
3. Menggunakan bahasa pemrograman *Hypertext Preprocessor* (PHP) dan MySQL sebagai *tools database*.
4. Hasil akhir yang dihasilkan dari aplikasi yang dibangun adalah berupa nilai dan perbandingan dari kinerja pegawai atau staf yang dinilai oleh pejabat struktural pada bidang Administrasi dan Pengolahan Sistem.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :
Untuk menerapkan metode *profile matching* dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja PNS.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu Mempermudah pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah dalam melakukan penilaian kinerja staf atau pegawainya secara terkomputerisasi.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

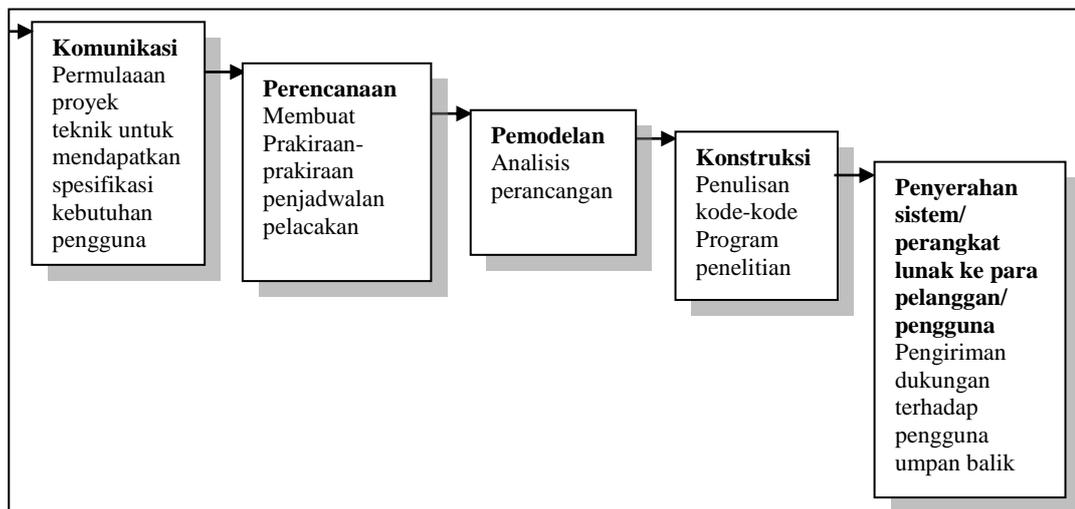
Penelitian ini merupakan jenis penelitian dasar (*Basic Research*). Pada penelitian ini dilakukan perancangan dan pembangunan aplikasi atau pembuatan produk. Produk yang dibuat adalah aplikasi penilaian kinerja PNS.

1.5.2 Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Kapten Piere Tendean No. 6 Palembang. Penelitian ini akan dilaksanakan selama lima bulan, yaitu dari bulan September 2017 hingga Januari 2018.

1.5.3 Metodologi Pengembangan Sistem

Dalam Penelitian ini, pembangunan sistem dilakukan dengan menggunakan metode air terjun (*Waterfall*). Model sekuensial ini terbagi menjadi lima fase utama seperti yang diperlihatkan pada Gambar 1.1.



(Sumber : Presman, 2012)

Gambar 1.1 Metode *Waterfall model*

Tahap-tahap pengembangan model *Waterfall* dalam penelitian ini dipetakan seperti dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Tahap Pengembangan Sistem

| No | Tahap | Kegiatan | Peralatan |
|----|---------------------------------|--|--|
| 1 | Komunikasi dan Pengumpulan Data | 1. Pengamatan Lapangan 2. Wawancara 3. Studi documenter (<i>requirement</i>) | 1. Bertanya ke kepala bidang |
| 2 | Perencanaan | Estimasi waktu dan pembuatan jadwal kegiatan secara detail | 1. Daftar kegiatan 2. Jadwal kegiatan |
| 3 | Pemodelan | 1. Analisis sistem 2. Desain sistem dan <i>software</i> | 1. <i>Use Case</i> 2. <i>Sequence Diagram</i> 3. <i>Class Diagram</i> 4. <i>Flowchart</i> |
| 4 | Konstruksi | 1. Pemrograman (<i>coding</i>) 2. Pengujian | 1. <i>Hypertext Pre Processor (PHP)</i> , <i>Database MYSQL</i> 2. Kerangka eksekusi pengujian |
| 5 | Penyerahan Sistem | Melakukan demo program | Menggunakan Laptop dan komputer |

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab awal ini akan menjelaskan mengenai tentang latar belakang dan permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan berisi tentang teori-teori dasar dan tinjauan pustaka yang akan digunakan sebagai landasan dan acuan dalam penelitian.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan dibahas mengenai desain sistem menggunakan *Use Case*, *Sequence Diagram*, desain *database* menggunakan *Class Diagram*, serta rancangan antarmuka yang akan dibangun.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini akan dibahas mengenai proses pembuatan perangkat lunak, tampilan perangkat lunak yang dibuat, dan hasil pengujian perangkat lunak.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan yang telah didapat setelah melakukan proses pembuatan aplikasi sistem, dan saran-saran yang diajukan untuk pengembangan sistem.