

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi/perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi/perusahaan dapat diketahui dengan melakukan kegiatan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan. Demikian pula dalam organisasi pendidikan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institusi, maupun sekolah tinggi (Wijaya & Henny, 2012).

Sekolah Tinggi Teknik Musi merupakan salah satu sekolah tinggi yang saat ini melakukan penilaian kinerja dosen dan karyawan secara rutin melalui kuesioner setiap akhir semester. Penilaian dilakukan setiap semester di setiap tahun. Kuesioner dibagikan kepada pihak yang berwenang untuk menilai kinerja. Penilaian kinerja Ketua STT Musi dinilai oleh Pembantu Ketua I dan Kepala Jurusan sebagai dosen. Penilaian kinerja Puket I, II, III dinilai oleh Ketua STT Musi dan Kajur sebagai dosen. Penilaian kinerja karyawan di bawah koordinasi Bagian Administrasi Akademik (BAAK) dinilai oleh Ka.BAAK dan Pembantu Ketua (Puket) I, untuk Ka.BAAK dinilai oleh Ketua STT Musi dan Puket I. Penilaian kinerja karyawan di bawah koordinasi Bagian Administrasi Umum (BAU) dinilai oleh Ka.BAU dan Pembantu Ketua (Puket) II, untuk Ka.BAU dinilai oleh Ketua STT Musi dan Puket II. Penilaian kinerja karyawan di bawah koordinasi BTIK dinilai oleh Ka.BTIK dan Pembantu Ketua (Puket) II, untuk Ka.BTIK dinilai oleh Ketua STT Musi dan Ketua Jurusan. Penilaian kinerja Kepala Jurusan dinilai oleh Puket I dan Ketua STT Musi. Penilaian kinerja dosen dinilai oleh Kajur masing-masing jurusan dan Puket I. Kuesioner yang telah diisi selanjutnya diserahkan kepada BAU untuk diolah dan hasil dari penilaian tersebut diserahkan kembali kepada Yayasan ST Musi, Ketua STT Musi, Puket I, Puket II, BAU, dan Kepala Jurusan.

Sistem penilaian yang dilakukan oleh pihak STT Musi masih menggunakan cara sederhana yaitu membagikan satu per satu kuesioner kepada pihak yang berhak untuk menilai dan pengolahan nilai yang dilakukan masih secara manual yaitu dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel*. Selain itu beberapa penilaian yang dilakukan saat ini masih bersifat subyektif artinya penilaian bukan murni berdasarkan kinerja selama satu periode.

Maka, pembangunan sistem evaluasi secara komputerisasi dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan kelemahan dari sistem yang lama dan memberikan kemudahan evaluasi kinerja dosen dan karyawan di STT Musi. Sistem evaluasi yang akan dibangun menggunakan salah satu metode pendukung keputusan yaitu metode *profile matching*.

Metode *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut (Muqtadir & Purdianto, 2013).

Penggunaan metode *profile matching* dapat menjadi kelebihan untuk sistem yang akan dibangun dikarenakan metode ini membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan yang sudah ditentukan oleh pihak STT Musi. Sehingga hasil akhir penilaian akan lebih bersifat objektif dan adil bagi seluruh dosen dan karyawan karena hasil akhir bergantung pada nilai gap, yang berarti semakin kecil nilai gap yang dihasilkan maka hasil evaluasi kinerja dosen dan karyawan akan semakin baik. Hasil proses ini berupa rangking yang akan menjadi dasar rekomendasi bagi para pengambil keputusan di STT Musi untuk mengevaluasi kinerja dosen dan karyawan. Dengan adanya sistem penilaian ini diharapkan penilaian dapat dilakukan lebih objektif dan hasil penilaian dapat menjadi motivasi bagi dosen dan karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi kemajuan STT Musi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana membangun sebuah sistem pendukung keputusan evaluasi kinerja karyawan dan dosen menggunakan metode *Profile Matching*?

1.3 Batasan Masalah

Aspek-aspek yang akan menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian terdiri dari tiga belas kriteria untuk penilaian dosen dan kepala bagian di STT Musi dan dua belas kriteria untuk karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan di STT Musi.
2. Kriteria penilaian yang akan diimplementasikan pada sistem juga bersifat dinamis.
3. Metode yang digunakan adalah metode *profile matching*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: Membangun sistem pendukung keputusan untuk evaluasi kinerja dosen dan karyawan di lingkungan STT Musi.

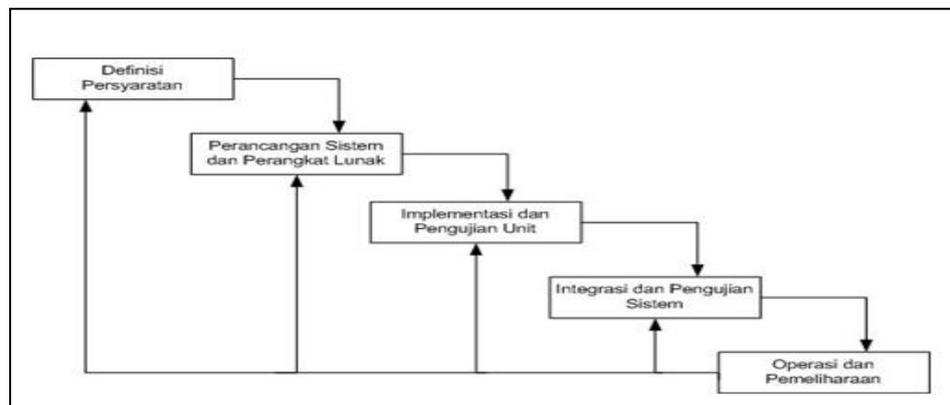
1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Membantu pihak STT Musi dalam proses evaluasi kinerja dosen dan karyawan secara komputerisasi.
2. Mengurangi kesalahan dalam memberikan nilai akhir evaluasi kinerja dosen dan karyawan di lingkungan STT Musi.
3. Mempercepat pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di lingkungan STT Musi.

1.6 Metodologi Penelitian

Pada metodologi pengembangan sistem digunakan model air terjun atau *waterfall model*. Berkat penurunan dari satu fase ke fase lainnya, model ini dikenal sebagai ‘model air terjun’ atau siklus hidup perangkat lunak (Sommerville, 2003). *Waterfall model* diilustrasikan pada Gambar 1.1:



Gambar 1.1 Waterfall Model

Tahap-tahap utama dari model ini memetakan kegiatan-kegiatan pengembangan dasar, yaitu:

1. Definisi persyaratan

Pada tahap ini akan ditentukan pelayanan, batasan, dan tujuan sistem melalui konsultasi dengan pengguna sistem. Yang selanjutnya persyaratan akan didefinisikan secara rinci dan berfungsi sebagai spesifikasi sistem. Saat ini sudah dilakukan analisis dan definisi persyaratan serta ditentukan apa saja batasan dan tujuan sistem. Untuk analisis permasalahan digunakan metode PIECES dan untuk teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara kepada kepala Bagian Administrasi Umum (BAU) di STT Musi.

2. Perancangan sistem dan perangkat lunak.

Proses perancangan sistem membagi persyaratan dalam sistem perangkat keras atau perangkat lunak. Kegiatan ini menentukan arsitektur sistem secara keseluruhan. Perancangan perangkat lunak melibatkan identifikasi dan deskripsi abstraksi sistem perangkat lunak yang mendasar dan hubungan-hubungannya. Fase ini akan dilakukan desain layar masukan,

layar keluaran, desain sistem dan desain *database*. Desain layar masukan dan layar keluaran yang akan dibuat meliputi *form login*, *form* utama, *form* kriteria penilaian, *form* penilaian dosen dan karyawan, dan *form* laporan penilaian.

Desain sistem akan memanfaatkan DFD (*Data Flow Diagram*) dan untuk desain database akan memanfaatkan ERD (*Entity Relationship Diagram*).

3. Implementasi dan pengujian unit

Pada tahapan ini, dijelaskan perancangan perangkat lunak direalisasikan sebagai serangkaian aplikasi. Pengujian ini melibatkan verifikasi yang telah memenuhi spesifikasinya. Setelah tahap *requirement* dan spesifikasi selesai dilakukan dan mendapat persetujuan dari BAU STT Musi, maka rancangan tersebut dapat diimplementasikan. Berdasarkan tahap spesifikasi, maka aplikasi akan diimplementasikan ke dalam bahasa pemrograman Visual Studio 2010 dan SQL Server 2008 sebagai database. Setiap tahap realisasi, tentunya akan mengalami tahap pengujian. Setelah seluruh unit program selesai dilakukan, maka program akan dilakukan pengujian unit dengan menggunakan *white box testing*.

4. Integrasi dan pengujian sistem

Program diintegrasikan dan diuji untuk menjamin bahwa persyaratan sistem telah dipenuhi. Setelah pengujian, aplikasi diberikan kepada pihak yang membutuhkan sistem ini. Pengujian akan dilakukan pada seluruh sistem yang terdapat di dalam aplikasi. Jenis pengujian yang akan digunakan adalah *black box*.

5. Operasi dan pemeliharaan

Ini merupakan fase siklus hidup yang paling lama. Sistem diinstal dan dipakai. Pemeliharaan mencakup koreksi dari berbagai kesalahan yang tidak ditemukan pada tahap terdahulu, perbaikan atas implementasi unit sistem dan pengembangan pelayanan sistem, sementara persyaratan-persyaratan baru ditambahkan. Dalam tahap ini, pemeliharaan tidak dilakukan karena sistem yang akan dibuat belum tentu digunakan oleh pihak yang bersangkutan.

1.7 Sistematika Penulisan

Pembahasan tugas akhir ini dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dari sub bab yang disusun secara sistematis. Secara garis besar, isi dari masing-masing bab adalah sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini berisi penjelasan mengenai landasan teori serta referensi yang dijadikan sarana pendukung oleh penulis dalam mengimplementasikan metode *Profile Matching* untuk evaluasi kinerja dosen dan karyawan.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai desain sistem menggunakan *Data Flow Diagram* (DFD), desain database menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD), serta rancangan antarmuka sistem yang akan dibangun.

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

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

BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan secara umum serta saran-saran yang dapat digunakan dalam pengembangan lebih lanjut di masa mendatang.