

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya (Stikom Surabaya) merupakan salah satu perguruan tinggi dalam bidang teknologi informasi yang berada di bawah kendali Yayasan Putra Bakti. Perguruan tinggi yang didirikan pada tahun 1983 ini berlokasi di Jl. Raya Kedung Baruk No. 98 Surabaya dengan memiliki jumlah karyawan 240 orang yang ditempatkan pada beberapa divisi. Karyawan yang ada di Stikom Surabaya memiliki beberapa macam kategori yaitu pejabat mengajar, pejabat tidak mengajar, dosen prodi, dosen non prodi, dan karyawan administrasi. Seluruh kebutuhan karyawan tersebut yang salah satunya dalam hal administrasi akan ditangani langsung oleh bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM).

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan kualitas Stikom Surabaya. Menurut Rivai, dkk (2011), penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk memfokuskan karyawan terhadap tujuan strategis dan untuk penempatan, untuk penggantian perencanaan serta untuk pelatihan dalam pengembangan karyawan tersebut. Selain itu, penilaian kinerja juga menjadi salah satu upaya untuk mengetahui karyawannya dapat memperoleh *reward* atau *punishment* yang menjadi evaluasi bagi karyawan kedepan.

Dari hasil studi lapangan pada bagian PSDM, diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan secara periodik dengan menggunakan sistem

penilaian dua tingkat yaitu atasan langsung dan atasan tidak langsung. Bagian PSDM mengirimkan file *format excel* kepada masing-masing penilai yang kemudian hasil penilaian dikirim kembali ke bagian PSDM. Selanjutnya, hasil penilaian tersebut akan diolah juga untuk dibuat rekap hasil penilaian kinerja karyawan.

Dari proses tersebut, proses penilaian kinerja karyawan di PSDM Stikom Surabaya memiliki beberapa permasalahan. Permasalahan pertama adalah waktu yang dibutuhkan untuk pengiriman form penilaian hingga pembuatan rekap hasil kinerja karyawan membutuhkan waktu yang lama sehingga dapat menghambat kinerja PSDM dalam melakukan tugas lainnya. Permasalahan kedua, dalam proses penilaian kinerja pihak PSDM tidak dapat memantau bagian mana saja yang belum melakukan penilaian. Permasalahan ketiga yaitu ingin meningkatkan objektivitas penilaian kinerja karyawan. Permasalahan selanjutnya yaitu mempercepat proses evaluasi penilaian kinerja apabila terjadi kesenjangan hasil penilaian. Perbedaan penilaian tersebut dapat mengakibatkan ketidakpastian hasil nilai dari kinerja karyawan apakah karyawan tersebut memiliki hasil yang baik atau buruk.

Berdasarkan permasalahan di atas, solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan saat ini yaitu sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scales* (GRS). Metode GRS merupakan teknik penilaian kinerja yang menggunakan skala numerik dalam mengukur faktor-faktor kinerja yang mencakup kemampuan, kreativitas, kualitas dari pekerjaan karyawan, perilaku yang mencakup ketaatan kerja dan komunikasi. Keunggulan dari metode GRS adalah proses penilaiannya berkaitan dengan

kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga dapat memberikan kemudahan dalam pengukurannya.

Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis *web*, diharapkan dapat memberikan kemudahan pada PSDM Stikom Surabaya dalam melakukan proses penilaian kinerja termasuk pengontrolan secara langsung untuk bagian yang belum melakukan penilaian. Sistem informasi ini juga diharapkan dapat membantu penilai dalam pelaksanaan proses penilaian kinerja karyawan sesuai dengan pedoman penilaian yang ada. Selain itu, sistem informasi yang akan dibangun diharapkan bisa menampilkan laporan sesuai dengan kebutuhan PSDM yang nantinya digunakan sebagai pengambilan keputusan untuk bahan evaluasi setiap karyawannya. Sistem informasi ini diharapkan juga dalam pembuatan rekap hasil penilaian kinerja karyawan dapat dibagi secara otomatis dalam tiga pilihan yaitu individu, setiap bagian, dan keseluruhannya. Solusi lainnya yang diharapkan dalam pembuatan sistem informasi ini yaitu dapat memberikan informasi kesenjangan nilai dari hasil penilaian atasan langsung dan atasan tidak langsung sehingga tidak ada perbedaan hasil penilaian terlalu jauh.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam tugas akhir ini adalah:

1. Bagaimana merancang bangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan di bagian PSDM Stikom Surabaya berbasis web menggunakan metode *Graphic Rating Scales*.
2. Bagaimana membuat laporan penilaian kinerja yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan PSDM.

1.3 Batasan Masalah

Sistem yang akan dibuat memiliki beberapa batasan masalah yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Penilaian kinerja dilakukan terhadap karyawan Stikom Surabaya yang memiliki kategori yang seperti pejabat mengajar, pejabat tidak mengajar, dosen prodi, dosen non prodi, serta karyawan administrasi.
2. Metode yang digunakan pada sistem penilaian kinerja karyawan di bagian PSDM menggunakan *Graphic Rating Scales*.
3. Sistem tidak menangani proses pengolahan data kehadiran karyawan, angket mengajar, pengumpulan nilai dan soal ujian yang merupakan kriteria penilaian, dikarenakan data-data tersebut diambil langsung pada database yang telah tersedia.
4. Kriteria, bobot, kualitas penilaian dalam sistem yang akan dibuat dapat diubah sesuai dengan kebutuhan bagian PSDM.

1.4 Tujuan

Tujuan yang diharapkan dari tugas akhir ini yaitu:

1. Menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di bagian PSDM Stikom Surabaya berbasis *web* dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scales* sehingga proses penilaian kinerja dapat dilakukan lebih objektif dan akurat.
2. Menghasilkan laporan yang akurat sesuai dengan kebutuhan PSDM seperti rekap penilaian kinerja tertinggi dan terendah, rekap bagian yang belum melakukan penilaian, grafik hasil penilaian dari kedua penilai serta rekap hasil penilaian kinerja baik secara keseluruhan maupun setiap divisi.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir ini disusun dalam sistematika penulisan yang berurutan dari bab pertama sampai bab lima yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, serta sistematika penulisan laporan Tugas Akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang berbagai macam teori yang digunakan untuk mendukung dalam pemecahan masalah pembuatan Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan di PSDM Stikom Surabaya. Teori-teori yang digunakan seperti penjelasan penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, hambatan penilaian kinerja, penjelasan sistem informasi, serta penjelasan metode *Graphic Rating Scales*.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini menjelaskan tentang langkah-langkah untuk pemecahan masalah dalam tugas akhir ini yang berisi analisis dan perancangan sistem. Analisis berisi penjelasan dari timbulnya permasalahan hingga penyelesaiannya sedangkan perancangan sistem berisi *Document Flow, System Flow, Diagram Jenjang, Data Flow Diagram, Entity Relationship Diagram, Data Dictionary*, dan *Desain Input/Output*.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI SISTEM

Bab ini menjelaskan tentang implementasi dari sistem yang telah dibuat secara keseluruhan serta melakukan evaluasi atau pengujian terhadap sistem tersebut agar terhindar dari *error* dan dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran tentang analisis sistem yang telah dibuat agar sistem tersebut dapat menghasilkan sesuai dengan kebutuhan.

