

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang tentang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalakan pekerjaannya (Desler, G. 2009). Pelatihan dapat diartikan sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Penilaian pelatihan di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya ini menggunakan *survey feedback*, dimana *survey feedback* adalah sebuah proses pengumpulan data dalam sebuah unit organisasi menggunakan kuesioner, interview, dan data objektif dari beberapa sumber seperti catatan produktivitas dan absensi (Mondy, 2010).

Pelatihan karyawan pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya senantiasa dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pada seluruh karyawan dan juga tenaga pengajar. Yang terdiri atas pejabat mengajar, pejabat, dosen prodi, dosen non prodi, dan karyawan. Jenis pelatihan yang sering diselenggarakan oleh bagian kepegawaian antara lain :

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan

Jenis Pelatihan	Deskripsi
Pelatihan Struktural	Pelatihan yang diwajibkan bagi karyawan yang diangkat dalam jabatan struktural.
Pelatihan Wajib	Pelatihan yang wajib dilakukan oleh karyawan baru.
Pelatihan Karyawan	Pelatihan yang diwajibkan bagi karyawan yang masih dirasa mempunyai keahlian yang kurang.

Sumber : Data bagian kepegawaian (2016)

Proses penentuan pelatihan saat ini dilakukan dengan melakukan pengumpulan data terlebih dahulu pada tiap kepala-kepala bagian. Lalu kepala bagian ini menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh anak buahnya. Namun pelatihan ini masih salah sasaran atau tidak tepat guna, sehingga menyebabkan pelatihan atau training yang dilakukan menjadi kurang efektif. Hal ini ditemukan ada 30% dari keseluruhan karyawan yang mengikuti sebuah pelatihan tidak mengalami peningkatan pada penilaian *survey feedback* setelah pelatihan. Data ini didapat dari hasil penilaian kinerja pada periode 1 Agustus – 31 Januari 2015, yang didapat 10 dari 33 karyawan tidak mengalami peningkatan dalam hasil akhir penilaian kinerja. Penyebab utama adalah pihak kepegawaian melakukan penentuan training tanpa mengolah data *survey feedback* yang terdahulu pada tiap-tiap karyawan yang akan melaksanakan pelatihan. Dengan demikian, pemilihan karyawan yang akan dilatih selama ini belum berdasarkan *survey feedback*. Sehingga kepala bagian maupun bagian kepegawaian tidak mengetahui secara pasti letak kekurangan yang perlu diperbaiki oleh masing-masing karyawan sebagai bahan pelatihan. *Survey feedback* adalah suatu metode yang melibatkan *survey* atas sikap-sikap karyawan yang memberikan umpan balik kepada manajer departemen.

Dari permasalahan yang ada, maka Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya membutuhkan sebuah sistem yang diharapkan dapat membantu dalam menentukan pelatihan yang tepat bagi karyawan yang ada pada Stikom Surabaya.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas dapat dirumuskan bahwa masalah penelitian ini adalah bagaimana membuat aplikasi penentuan peserta pelatihan karyawan di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat dibuat beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Data nilai yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *dummy*
2. Pelatihan yang disarankan pada aplikasi merupakan pelatihan yang diselenggarakan oleh bagian kepegawaian pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.

### **1.4 Tujuan**

Tujuan dari perancangan aplikasi ini adalah menghasilkan aplikasi yang mampu mengatasi masalah penentuan peserta pelatihan karyawan pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tugas akhir yang berjudul “Aplikasi Penentuan Peserta Pelatihan Karyawan Di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya” sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah dan penjelasan permasalahan secara umum, perumusan masalah serta batasan masalah yang dibuat, tujuan dari pembuatan tugas akhir dan sistematika penulisan buku ini.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dan mendukung dalam pembuatan tugas akhir ini. Adapun teori-teori yang dibahas meliputi : Pelatihan, Penilaian Kinerja Karyawan, Aplikasi, *System Development Life Cycle (SDLC)*, *Web*, *World Wide Web*, *Person Analysis*

**BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Pada bab ini membahas tentang identifikasi masalah, analisa kebutuhan sistem, perancangan aplikasi yang akan dibuat meliputi: *Data Flow Diagram* (DFD), struktur tabel, desain masukan dan keluaran aplikasi.

**BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI**

Pada bab ini membahas tentang implementasi dari aplikasi. Serta melakukan pengujian apakah aplikasi telah dapat menyelesaikan permasalahan sesuai dengan yang diharapkan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari tugas akhir serta saran untuk pengembangan sistem.