

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sayang *School* adalah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berdiri sejak tanggal 12 April 2013 dibawah naungan Yayasan Dharma Mulia yang beralamat di Pakuwon City Laguna, Blok L- 4 no. 1, Kota Surabaya. Sejak awal didirikan, terdapat 3 jenjang pendidikan yang saat ini berada pada sekolah Sayang *School*, yaitu Kelompok Bermain, Taman Kanak-kanak, dan juga Sekolah Dasar (SD). Yayasan Dharma Mulya adalah salah satu yayasan yang bergerak dibidang pendidikan dan dikelola secara mandiri diketuai oleh Dr.dr. Robert Arjuna FEAS. Sekolah ini memadukan dua kurikulum yaitu, kurikulum Nasional dan Internasional sehingga dalam pelaksanaan proses belajar mengajar sehari-hari, dilakukan dalam dua Bahasa, yaitu dengan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia dimana penggunaan Bahasa Inggris 80% dan Bahasa Indonesia 20%.

Dalam rangka mendukung kegiatan belajar mengajar sehari-hari, Sayang *School* melengkapi fasilitas untuk menunjang keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan. Fasilitas yang disediakan antara lain ruang belajar yang bersih, Laboratorium sains, Lapangan olah raga, Perpustakaan, Laboratorium Komputer, Kolam renang, dan juga disediakan Klinik sekolah. Dari sisi sumber daya manusia, tenaga pengajar yang ada, pihak Sayang *School* menyediakan sumber daya manusia dan tenaga pengajar yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar setiap hari dengan kompetensi yang sesuai, salah satunya yaitu menguasai Bahasa Inggris. Hal ini

bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sekolah, dimana sekolah *Sayang School* menjadikan penggunaan Bahasa Inggris sehari-hari sebagai salah satu bagian yang diunggulkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada pada Sekolah *Sayang School*, diharapkan dapat memenuhi setiap kebutuhan dalam memajukan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pegawai merupakan sumber daya yang penting, sebagai anggota dari organisasi sekolah yang memiliki tugas-tugas pokok dengan fungsi masing-masing. Tenaga pengajar pada sekolah *Sayang School* diwajibkan untuk memiliki beberapa kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh sekolah, dalam meningkatkan kualitas dari sekolah *Sayang School*. Menurut Utomo (2008), salah satu cara untuk memenuhi dan meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang baik. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode yang telah ditentukan.

Kondisi saat ini pada sekolah *Sayang School*, sudah ada proses penilaian kinerja yang dilakukan. Namun, penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak sekolah belum berdasarkan kriteria-kriteria khusus yang digunakan untuk menilai pegawai dan tenaga pengajar yang saat ini berjumlah 23 guru, 1 orang Konsultan, 3 orang Admin, dan 11 orang tenaga operasional (4 orang *cleaning service*, 3 orang *driver*, dan 4 orang satpam)

. Penilaian kinerja sumber daya manusia di sekolah Sayang *School* masih dilakukan langsung oleh pemilik dari sekolah Sayang *School* ke 3 jenjang pendidikan yang ada, yaitu PG, TK dan SD. Periode pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan 1 kali dalam satu tahun, yaitu pada saat akhir tahun. Beberapa dampak yang ditimbulkan oleh karena belum adanya acuan dalam melakukan penilaian kinerja ini yaitu, data atau hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan tidak dapat dijadikan ukuran, apakah kinerja pegawai atau pengajar yang dinilai sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak sekolah atau belum. Kemudian, hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan tidak bisa digunakan sebagai acuan untuk penilaian kinerja di periode berikutnya dikarenakan penyimpanan data-data hasil dari penilaian pada periode sebelumnya tidak selalu dicatat karena penilaian tersebut dilakukan secara objektif atau secara pribadi oleh *owner* sekolah Sayang *School*.

Dampak lain lain terjadi ialah, adanya ketimpangan yang timbul antara sesama pengajar dan berakibat terjadinya kesenjangan antar pegawai yang dikarenakan penilaian yang dilakukan tidak merata. Hal ini berakibat keluar-masuknya (*turn-over*) pegawai atau pengajar pada sekolah Sayang *School* menjadi sering terjadi. Dalam satu tahun, jumlah pegawai yang mengalami *turn over* mencapai 4 sampai 6 orang. Dampak yg ditimbulkan dari *turn-over* pegawai khususnya untuk tenaga pengajar ialah, adanya kesulitan dari pihak sekolah dalam merekrut kembali pegawai dengan kompetensi yang khusus, sesuai dengan kebutuhan yang ada pada sekolah Sayang *School*. Hasil dari penilaian yang telah dilakukan oleh *owner* Sayang *School* menjadi acuan dalam pemberian bonus disetiap akhir tahun dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam perpanjangan kontrak terhadap pegawai baik pengajar maupun pegawai operasional.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, untuk membantu kegiatan penilaian kinerja pada sekolah Sayang *School*, dibutuhkan sebuah aplikasi penilaian kinerja pegawai yang diharapkan dapat membantu pihak Sayang *School* dalam melakukan penilaian kinerja terhadap tenaga pengajar yang ada. Aplikasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* diharapkan dapat memberikan kemudahan untuk *owner* sekolah dalam melakukan penilaian agar penilaian yang dilakukan berdasar pada hasil kerja dari pegawai, dilakukan secara merata dan tidak terjadi ketimpangan antara pegawai yang ada pada sekolah Sayang *School*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu, bagaimana membuat atau merancang bangun aplikasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* pada Sekolah Sayang *School* yang diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada saat ini.

1.3 Batasan Masalah

Aplikasi penilaian kinerja pegawai yang dibahas memiliki batasan masalah, yaitu:

1. Penyusunan tugas akhir ini tidak membahas tentang perhitungan bonus atau gaji.
2. Data yang digunakan adalah data yang sudah ada pada sekolah Sayang *School* mulai dari periode 2015 sampai 2016.
3. Sistem penilaian kinerja yang dibuat menggunakan metode *Graphic Rating Scale* sebagai acuan untuk melakukan penilaian.

1.4 Tujuan

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* pada sekolah *Sayang School* dimana sistem ini dapat membantu sekolah dalam memberikan penilaian kinerja terhadap pegawai untuk pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.

1.5 Manfaat

Manfaat yang diberikan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja ini adalah:

1.5.1 Pemilik Sekolah (*Owner*)

Owner dari sekolah *Sayang School* adalah pihak yang melakukan penilaian kinerja, melakukan perencanaan dan pengambil keputusan. Manfaat untuk *owner* antara lain:

1. Dapat melakukan penilaian kinerja secara merata terhadap semua pegawai baik tenaga pengajar dan tenaga operasional pada sekolah *Sayang School* berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.
2. Memberikan informasi tentang pegawai mana saja yang telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pihak sekolah.

1.5.2 Pegawai

1. Mendapatkan kesesuaian dalam penilaian kinerja sehingga tidak terjadi ketimpangan antar sesama pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan semaksimal mungkin demi mencapai promosi jabatan, perpanjangan kontrak atau pun *reward*.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan laporan Tugas Akhir ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara garis besar latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, dan sistematika penulisan tugas akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini akan menjelaskan secara singkat tentang teori-teori dasar yang akan digunakan dalam menyelesaikan pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai. Bab ini juga akan menjelaskan tentang Penilaian Kinerja, *Graphic Rating Scale*, Sekolah, Sumber daya Manusia, Guru, Kriteria, Skala Likert, *System Development Life Cycle (SDLC)*, *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relation Diagram (ERD)* yang nantinya akan digunakan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini berisi tentang penjelasan langkah-langkah untuk memecahkan masalah dalam tugas akhir ini, termasuk identifikasi, tujuan penelitian, dan juga termasuk analisa sistem serta perancangan sistem yang dijabarkan dengan menggunakan *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relation Diagram (ERD)*, serta analisa.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian pada bab ini akan menjelaskan tentang implementasi dan juga evaluasi sistem yang dibuat secara menyeluruh, serta akan melakukan pengujian dan

evaluasi hasil terhadap sistem yang dibuat untuk mengetahui apakah sistem yang dibuat sudah sesuai dengan yang telah diharapkan.

BAB V PENUTUP

