

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

RRI merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang komunikasi RRI memiliki banyak cabang yang tersebar di kota-kota di Indonesia. Salah satunya berada di Kota Bogor. Menurut data pegawai RRI pada bulan februari 2019, RRI memiliki 61 pegawai, dimana 33 dari 61 adalah PNS dan 28 dari 61 adalah NON-PNS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhamad Amin selaku Kepala Sub. Bagian Tata Usaha di RRI Bogor, beliau menerangkan bahwa ditemukan permasalahan penilaian kinerja pegawai untuk pegawai non-pns. Penilaian kinerja pegawai dilakukan satu kali setiap tahunnya. Penilaian pegawai yang dilakukan saat ini menggunakan lima kriteria yaitu kehadiran, kedisiplinan, prestasi kerja, kepribadian dan kerjasama. Hasil dari penilaian kinerja yang telah dinilai akan dievaluasi menjadi *grade* dengan 5 tingkatan yaitu sangat baik, baik, cukup, buruk, sangat buruk. *Grade* pegawai dapat naik atau turun saat penilaian dilakukan. Jika *grade* dikatakan buruk atau sangat buruk, pegawai memiliki kemungkinan untuk mendapatkan hukuman seperti peringatan secara lisan, peringatan secara tulisan, atau pemberhentian pegawai. Bapak Muhamad Amin juga mengatakan bahwa permasalahan ditemukan pada proses penilaian kinerja pegawai yang dianggap kurang objektif karena proses penilaian kinerja pegawai belum dilakukan dengan menerapkan kriteria penilaian yang menjadi landasan untuk penilaian karena penilai masih sering memberikan nilai yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai yang sesungguhnya. Selain itu, nilai setiap bobot kriteria pada proses penilaian masih dinilai sama sehingga mengakibatkan sering kali terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan untuk rekomendasi kenaikan grading untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dimana seharusnya pegawai yang benar-benar memiliki

kinerja yang baik tidak mendapatkan rekomendasi kenaikan grading sehingga pegawai tersebut mendapatkan kerugian.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dibutuhkan suatu sistem yang dapat membantu penilaian agar lebih objektif sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan membantu menghasilkan pengambilan keputusan yang akurat untuk rekomendasi kenaikan grading dalam sebuah sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada data diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi, diantaranya :

1. Penilaian kinerja pegawai tidak objektif karena penilai masih sering memberikan nilai yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai yang sesungguhnya.
2. Kesulitan dalam mengambil keputusan untuk rekomendasi kenaikan grading karena nilai bobot setiap kriteria dinilai sama.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sistem informasi manajemen agar penilaian kinerja pegawai dapat membantu atasan dalam mengambil keputusan untuk rekomendasi kenaikan grading.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

1. Membantu Bagian SDM dalam melakukan penilaian kinerja pegawai agar menjadi lebih objektif sesuai dengan kriteria yang ditentukan.
2. Memberikan Kepala Bagian SDM kemudahan untuk membuat sebuah keputusan berdasarkan hasil data penilaian kinerja pegawai yang telah diolah.

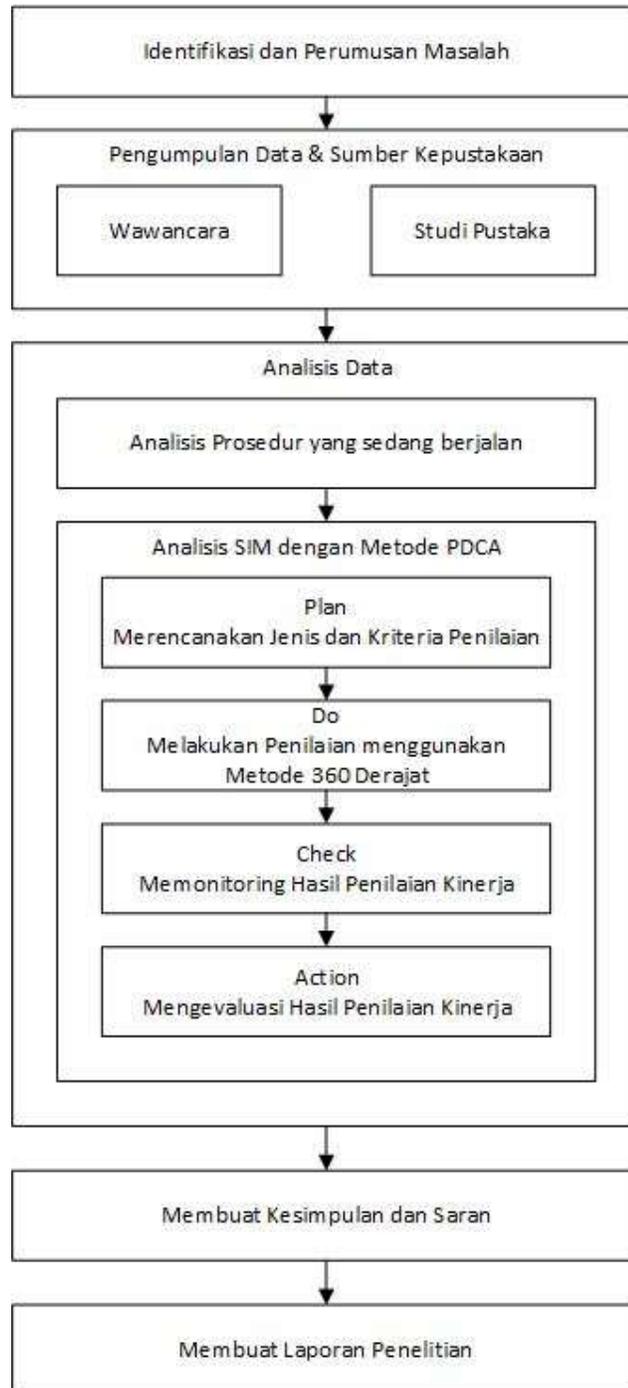
#### 1.4. Batasan Masalah

Agar pembahasasn ini terfokus dalam lingkup yang diinginkan, maka ada baatasan masalah yang akan dilakukan. Adapun batasan masalah yang akan dibatasi adalah sebagai berikut :

1. Data yang digunakan :
  - Data pegawai
  - Data penilai
  - Data penilaian
  - Data absensi
  - Data kriteria
2. Informasi yang dihasilkan :
  - Informasi pegawai
  - Informasi penilai
  - Informasi absensi
  - Informasi hasil penilaian kinerja pegawai
  - Informasi kriteria penilaian
3. Pengolahan data yang dilakukan adalah pengolahan data penilaian kinerja pegawai.
4. Sistem yang akan dibangun hanya berfokus pada penilaian kinerja pegawai NON-PNS di RRI cabang Bogor.
5. Bahasa pemograman yang digunakan adalah PHP, JS dan Database MYSQL.
6. Sistem yang akan dibangun berbasis Website.
7. Model Sistem Informasi Manajemen yang digunakan adalah model PDCA.
8. Metode penilaian kinerja yang digunakan adalah metode 360 Derajat..
9. Kriteria dalam penilaian kinerja yang digunakan yaitu kehadiran, kerjasama, prestasi kerja, kepribadian dan kedisiplinan.

### 1.5. Metodologi Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat dari **Gambar 1.1** berikut :



**Gambar 1.1. Metode Penelitian**

Keterangan untuk setiap tahapan yang ada pada gambar diatas adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi dan Perumusan masalah

Proses mengidentifikasi kegiatan untuk menemukan, mengumpulkan, meneliti, merekam data, dan informasi di lokasi untuk menentukan rumusan masalah dan membantu untuk pemecahan masalah melalui penelitian.

2. Pengumpulan Data & Sumber Kepustakaan

Tahap Pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Wawancara

Tanya jawab yang dilakukan antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan Bapak Muhamad Amin selaku Kepala Sub. Bagian Tata Usaha di RRI Bogor.

b. Studi Pustaka

Pengumpulan data berupa jurnal, paper dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu tentang sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai.

3. Analisis Data

a. Analisis Prosedur yang sedang berjalan

Beberapa prosedur yang perlu diketahui :

- Analisis prosedur penilaian kinerja pegawai.

b. Analisis Sistem Informasi Manajemen dengan Metode PDCA

- Plan

Merencanakan kriteria-kriteria yang akan digunakan untuk penilaian kinerja pegawai.

- Do

Melakukan penilaian kinerja pegawai menggunakan metode 360 Derajat.

- Check  
Memonitoring hasil penilaian kinerja pegawai.
  - Act  
Mengevaluasi hasil penilaian kinerja pegawai.
4. Membuat Kesimpulan dan Saran  
Merumuskan kesimpulan dan saran terhadap sistem yang dibangun, indikator keberhasilan adalah apabila kesimpulan yang dirumuskan sesuai dan memenuhi apa yang menjadi tujuan.
  5. Membuat Laporan Penelitian  
Membuat laporan sesuai dengan analisis dan pembangunan sistem yang dibangun.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang permasalahan, mencoba mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, menentukan tujuan dan kegunaan penelitian, yang kemudian diikuti dengan pembatasan masalah, asumsi, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Membahas berbagai konsep dasar dan teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan dan hal-hal yang berguna dalam proses analisis permasalahan serta tinjauan terhadap penelitian-penelitian serupa yang telah pernah dilakukan sebelumnya termasuk sintesisnya.

### **BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN**

Bab ini berisi analisis dalam pembangunan sistem yaitu gambaran umum sistem, analisis basis data, analisis kebutuhan fungsional dan analisis kebutuhan non fungsional. Pada perancangan berisi mengenai perancangan data, perancangan menu, perancangan antarmuka dan jaringan semantik.

### **BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN**

Bab ini berisi pembahasan mengenai implementasi dalam bahasa pemrograman yaitu implementasi kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak,

implementasi basis data, implementasi antarmuka dan tahap-tahap dalam melakukan pengujian perangkat lunak.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi hal-hal yang bisa disimpulkan dari hasil keseluruhan penelitian yang dilaksanakan di RRI Bogor dan aplikasi yang dibangun, serta saran untuk pengembangan sistem selanjutnya.