BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

AWC (Alam Wisata Cimahi) merupakan salah satu tempat wisata yang terletak di kota Cimahi. Tempat wisata yang telah diresmikan oleh Walikota Cimahi, Ir.HM.Itoc Tochija, MM, pada tanggal 18 Oktober 2009 ini mempunyai banyak fasilitas-fasilitas yang membutuhkan unit kerja yang banyak. Melihat dari bidangnya Alam Wisata Cimahi sangat membutuhkan tenaga ahli dan karyawan yang dapat mendukung dalam perkembangan dan kemajuaan perusahaan.

Di Alam Wisata Cimahi karyawan yang berjumlah 63 orang hanya dikelola oleh satu *Quality Assurance*. Hal ini menyebabkan menumpuknya laporan data karyawan, data kehadiran dan data penilaian kinerja. Data penilaian kinerja karyawan adalah data yang berisi uraian penilaian dan hasil evaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap manager bagian. Masing-masing manager bagian melakukan penilaian sesuai dengan indikator yang telah ditentukan ditambahan dengan bobot dari kehadiran karyawan. Nilai yang ada pada setiap manager bagian akan diberikan kepada bagian *Quality Assurance* dalam bentuk laporan tertulis, kemudian direkap dan dilaporkan kepada *General manager* dan *Controller finance*.

Penilaian yang dilakukan menggunakan *Key Performance Indicators*. KPI (*Key Performance Indicators*) merupakan indikator kunci yang benar-benar mampu mempresentasikan kinerja organisasi secara keseluruhan[4]. Hasil evaluasi kinerja karyawan digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan terhadap karyawan yang bersangkutan. Nilai evaluasi kinerja karyawan yang baik digunakan untuk memberikan *reward*. Pendisiplinan digunakan sebagai *punisment* dari konsekuensi nilai evaluasi kinerja yang buruk. Karena pengolahan yang ada masih bersifat manual dalam bentuk tertulis, sehingga memperlambat bagian *Quality Assurance* untuk memproses laporan dan penyampaian informasi terhadap karyawan yang bersangkutan. Tak jarang untuk mendapatkan informasi penilaian kinerja yang akurat dan lengkap harus menunggu dalam jangka waktu

yang tak tentu dikarenakan informasi penilaian kinerja yang ada selalu berpindah tangan karena belum memanfaatkan pengolahan data secara komputerisasi.

Oleh karena itu, dilakukan pembangunan aplikasi sistem informasi berbasis komputer di bagian *Quality Assurance* dengan merancang sebuah sistem informasi penilaian karyawan. Dengan adanya aplikasi tersebut, diharapkan setiap pengolahan yang menjadi faktor-faktor penilaian kinerja dapat dikelola dengan mudah. Aplikasi ini juga dapat menjadi tolak ukur dalam upaya mencapai *performance goal* tertentu yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam upaya mencapai *performance goal* tersebut sebuah perusahaan akan memetakan peran masing-masing unit dengan tanggung jawab masing-masing. Aplikasi yang akan dibangun adalah sebuah sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis *Key performance indicators.*

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa masalah yang diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana cara mempermudah bagian *Quality Assurance*, HRGA dan manager terkait untuk mengelola laporan data karyawan, data kehadiran dan penilaian kinerja karyawan yang menumpuk ?
2. Bagaimana cara mempercepat penyampaian informasi dan laporan tentang hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan ?
3. Bagaimana mengoptimalkan penyampaian konsekuensi hasil penilaian kinerja terhadap karyawan ?

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk membangun sebuah aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi yang dapat memberikan kemudahan dalam pengolahan data yang diinginkan.

1.3.2 Tujuan

Sedangkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mempermudah bagian *Quality Assurance,* HRGA dan manager terkait mengelola data karyawan, data kehadiran dan penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.
2. Untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi secara cepat dan akurat.
3. Untuk mengoptimalkan penyampaian konsekuensi hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.

1.4 Batasan Masalah

Agar pembangunan aplikasi sistem informasi penilaian kinerja mencapai sasaran yang telah ditentukan, maka masalah dibatasi hanya kepada hal-hal di bawah ini:

1. Sistem ini hanya melakukan pengolahan data sebagai berikut:
    a. Data pegawai

        Pada data pegawai terdapat pengolahan yang meliputi id pegawai, nama, jabatan, bagian, jenis kelamin, alamat, provinsi, kota, foto, lulusan, email, password dan status.

    b. Data kehadiran

        Pada pengolahan data kehadiran meliputi id kehadiran, tanggal, status dan id pegawai.

    c. Data penilaian kinerja

        Data penilaian kinerja memilki 5 tabel yang diantaranya tabel nilai, tabel dimensi penilaian, tabel jenis penilaian, tabel uraian penilaian dan tabel hasil penilaian. Tabel nilai adalah tabel yang digunakan untuk menyimpan nilai kinerja masing-masing karyawan. Tabel dimensi penilaian berisi dimensi kinerja karyawan yang akan digunakan untuk menentukan jenis penilaian. Tabel jenis penilaian berisi poin dalam dimensi penilaian

sedangkan tabel uraian penilaian berisi uraian dari jenis penilaian dan tabel hasil penilaian adalah rekap hasil seluruh penilian kinerja yang telah dilakukan.

d. Data master

Pada data ini terdapat pengolahan data *user*, data jabatan dan data bagian. Pada data *user* terdapat nama *user* dan hak akses dari masing-masing *user*. Seluruh data master dikelola oleh admin.

2. Sistem melakukan perhitungan kinerja pegawai berdasarkan *Key Performance Indicator* yang telah ditentukan dengan menggunakan skor penilaian dari 1 sampai 5.
3. Dimensi kinerja yang digunakan pada sistem meliputi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi. Dalam tiap dimensi terdapat jenis indikator penilaian kinerja karyawan dan uraisn penilaian kinerja karyawan.
4. Penilaian kehadiran karyawan telah ditetapkan ketentuan standar kehadirannya. Nilai kehadiran yang akan dikelola adalah nilai kehadiran yang telah direkap dan kehadiran akan dikelola oleh admin.
5. Laporan yang dihasilkan berupa data karyawan, daftar indikator penilaian kinerja, total skor dari setiap *Key Performance Indicator*, data kehadiran karyawan dan data penilaian kinerja karyawan.
6. Informasi keluaran dari aplikasi yang dibangun adalah data karyawan dan *performance goal* atau target yang ingin dicapai.
7. Penilaian dilakukan secara bertahap, pengelolaan laporan penilaian kinerja dilakukan secara per bulan.
8. Hanya *user* yang memiliki hak akses yang dapat mengolah data yang ada pada aplikasi.
9. Teknis analisis yang digunakan adalah secara terstruktur meliputi *Data Flow Diagram (DFD)*, dan model data menggunakan *Entity Relationship Diagram (ERD).*
10. Aplikasi yang dibangun berbasis intranet. Intranet adalah sebuah jaringan privat (*private network*) yang menggunakan protokol-protokol Internet (TCP/IP), untuk membagi informasi rahasia perusahaan atau operasi

dalam perusahaan tersebut kepada karyawannya. Intranet sebagai pendatang baru mengandalkan biaya yang murah, fleksibilitas, open standard, dan banyaknya vendor yang bergabung dalam menigkatkan kemampuan intranet serta jaminan perkembangan teknologi yang makin meningkat kemampuannya[1].

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1.5.1. Tahap pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam pembangunan apliksi penilaian kinerja ini adalah sebagai berikut :

a. Studi literatur.

   Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengambil data serta mengumpulkan jurnal, paper dan bacaan-bacaan yang terkaitan dengan judul penelitian. Laporan dokumen tentang Alam Wisata Cimahi serta data yang diperlukan juga digunakan untuk mempermudah mendefinisikan dan merumuskan permasalahan yang ada pada penelitian ini.

b. Observasi.

   Obsevasi yaitu pengamatan dengan cara pemusatan terhadap suatu kegiatan yang sedang dilakukan dengan melihat dan mengamati secara langsung proses kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi. Berdasarkan pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan saat ini belum terealisasi dengan baik.

c. Wawancara.

   Teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada bagian yang bersangkutan tentang penilaian kinerja terutama pada bagian *Quality Assurance* untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dari hasil wawancara tersebut, didapatkan informasi mengenai faktor pendukung penilaian kinerja dan bagaimana alur yang sedang berjalan tentang penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.

1.5.2. Tahap pembuatan perangkat lunak.

Model dari *software development process* ini adalah *Waterfall Model* dimana satu tahap ke tahap lainnya mengalir kebawah. *Waterfall Model* meliputi beberapa proses diantaranya:

a. *System Engineering*

Tahapan ini mendefinisikan seluruh kebutuhan pada level sistem yaitu kebutuhan perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), pengguna (*user*) dan basis data. Pengumpulan kebutuhan pada level ini sangat penting dilakukan karena sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang akan dibangun merupakan bagian dari sistem komputer.

b. *Analysis*

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan kebutuhan untuk sistem informasi yang berupa data input, proses yang terjadi dan output yang diharapkan dengan melakukan wawancara dan observasi, untuk membantu para analis sistem untuk meringkas informasi tentang sistem, mengetahui komponen kunci tentang sistem dan membantu dalam menentukan fungsi-fungsi yang dapat dipakai kembali, dan membantu perkembangan aplikasi secara efektif hasilnya dapat berupa diagram aliran data (DFD) dengan kamus data, dan pemodelan data ERD.

c. *Design*

Menterjemahkan analisa kebutuhan ke dalam bentuk rancangan sebelum penulisan program yang berupa perancangan antarmuka (*input* dan *output*), perancangan file-file atau basis data dan merancang prosedur (algoritma). Tahap perancangan antarmuka dari hasil analisis kedalam bentuk yang mudah dimengerti oleh *user*.

d. *Coding*

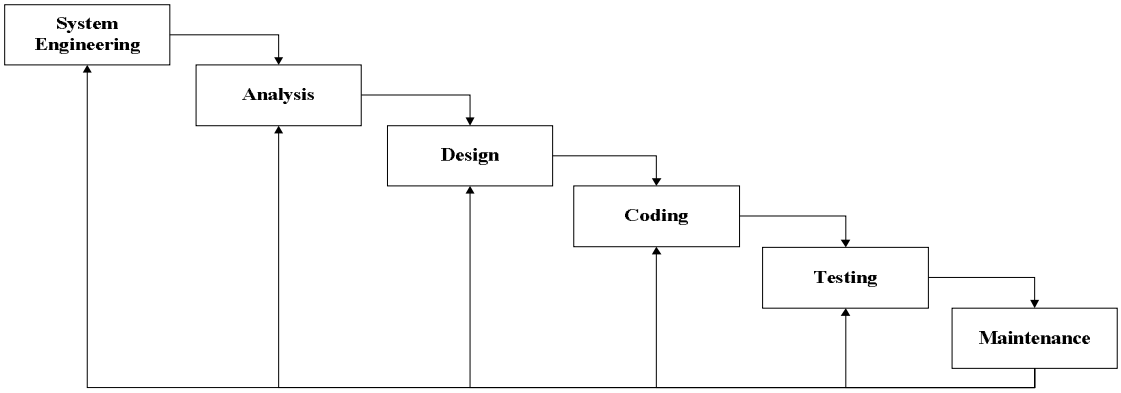
Tahapan penterjemahan hasil perancangan kedalam program-program yang menggunakan bahasa pemrograman yang sesuai dengan aplikasi sistem informasi yang dibangun.

e. *Testing*

Program yang telah dibuat harus diuji, proses pengujian difokuskan pada kebenaran logika internal perangkat lunak dan fungsional sistem serta interaksi antara sistem dan pemakai.

f. *Maintenance*

Sistem yang telah diuji kemudian diserahkan ke petugas untuk diinstall dan dioperasikan sesuai kebutuhannya, tahapan perawatan dibutuhkan dalam masa itu dengan dilakukan pengecekan kesalahan operasionalnya atau perubahan yang diinginkan petugas. Ini juga merupakan tahap akhir dimana suatu perangkat lunak yang sudah selesai dapat mengalami perubahan–perubahan, penambahan, atau perbaikan sesuai dengan permintaan *user*.



Gambar 1.1 *The Waterfall Model.*

(sumber : Roger S. Pressman, 2002)

Dalam pembangunan aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi proses yang ada memang mengacu pada *waterfall* tetapi, dalam proses pembangunannya nanti aplikasi yang dibangun hanya akan dilakukan sampai pada tahapan *testing* saja. Aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dibangun tidak sampai pada tahapan *maintanance*. Dengan demikian proses pembangunan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi hanya dilakukan pada tahapan-tahapan *system enginering*, *system analysis, design, coding*, dan *testing*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran secara umum tentang penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan seluruh bahan dan data pendukung di Alam Wisata Cimahi dan sumber-sumber lainnya untuk membangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan yang ada di Alam Wisata Cimahi, selain itu pada bab ini mencoba merumuskan inti permasalahan yang dihadapi, kemudian menentukan maksud dan tujuan dari pembangunan aplikasi serta menganalisis kegunaan penelitian, yang kemudian diikuti dengan pembatasan masalah dari apalikasi yang akan dibangun, asumsi yang ada pada proses pembangunan aplikasi, serta sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan informasi dan gambaran umum mengenai profil tempat penelitian tugas akhir. Bab ini juga membahas berbagai konsep dasar dan teori-teori yang berkaitan dengan topik pembangunan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.

BAB III. ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini menjelaskan mengenai seluruh analisis dan perancangan yang dibutuhkan aloeh sistem yang dibangun diantaranya analisis kebutuhan sistem, analisis masalah, analisis, pengguna (*user*), analisis kebutuhan perangkat keras (*hardware*), analisis kebutuhan perangkat lunak (*software*), perancangan sistem, diagram konteks, spesifikasi proses, kamus data, ERD, dan rancangan antar muka dalam pembangunan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.

BAB IV. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini berisi pembahasan implementasi dari hasil analisis dan perancangan aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang telah dibuat disertai dengan metode pengujian perangkat lunak menggunakan *Black-box testing*.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil dan laporan penelitian yang diperoleh dari penulisan tugas akhir pembangunan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.