

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Elemen dalam perusahaan yang paling penting salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) pengelolaan sumber daya manusia dari satu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan pada jabatan tertentu di suatu perusahaan merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber damanusia (SDM) disuatu perusahaan.

Paradigma bekerja / beramal dalam islam jelas termaktub dalam ayat suci Al-quran sebagai pedoman hidup, yang dalam setiap pekerjaan kita dapat sesuai dengan tuntunan yang diajarkan dalam Al-quran, sebagaimana Firman Allah dalam QS.at-Tawbah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS at-Tawbah ayat 105).

Dalam ayat ini Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar beliau mengatakan kepada kaum muslimin agar mereka melakukan amal-amal saleh sebanyak mungkin. Di samping itu Allah swt. juga memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada mereka, bahwa apabila mereka telah melakukan amal-amal saleh tersebut maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Akhirnya mereka akan dikembalikan-Nya ke alam akhirat, akan diberikannya kepada mereka ganjaran atas amal-amal yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia.

Aktivitas seleksi dan penilaian kinerja karyawan biasanya berfokus pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kesesuaian individu dengan pekerjaannya (*person-job fit*) merupakan konsep sederhana tetapi yang paling penting ialah pencocokan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang-orang dengan karakteristik pekerjaan yang digelutinya. Suatu ketentuan mutlak, bahwa tanpa adanya kecocokan yang baik antara pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan orang-orang dan tuntutan pekerjaan kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diimplementasikan kedalam suatu system yang terkomputerisasi untuk menilai proses kerja dan hasil kinerja karyawan, karena itu maka Kantor Pemodalan Nasional Madani Unit Layanan Modal Mikro Kota Banjar Kabupaten Ciamis memerlukan suatu aplikasi yang dapat membantu dalam penentuan karyawan mana yang paling berprestasi dan mempunyai nilai yang terbaik dalam proses kerjanya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka masalah yang timbul dalam mengerjakan tugas akhir ini adalah :

- a. Bagaimana menentukan standar penilaian kerja karyawan yang realistis?
- b. Bagaimana agar setiap karyawan mampu dinilai kinerjanya agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen?
- c. Bagaimana system informasi yang dibangun dapat membantu penilaian kinerja karyawan secara lebih *valid & reliable*?

1.3. Maksud dan Tujuan

Aplikasi ini dibangun dengan maksud sebagai perangkat dalam penilaian kinerja karyawan secara terkomputerisasi dan menilai secara *valid & reliable*.

Tujuan yang ingin dicapai dari pembangunan aplikasi ini adalah:

- a. Menentukan standar kinerja karyawan sesuai kriteria yang dibutuhkan.
- b. Mengukur kompetensi antara karyawan dengan karyawan yang lain dengan menggunakan metode *Grafik Rating Scales* agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya yang berdampak pada pelayanan terhadap konsumen dan produktifitas kerja perusahaan meningkat.
- c. Membangun Sistem Informasi yang dapat membantu penilaian kinerja karyawan secara lebih *valid & reliable*.

1.4. Batasn Masalah

Batasan masalah dalam membangun sisitem informasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Masukan dari system adalah berupa data karyawan, data jabatan , nilai karyawan.
- b. Penilaian yang diterapkan berdasarkan pendekatan metode *grafik rating scales*.
- c. Proses dari system meliputi proses input data karyawan, input data jabatan, input nilai karyawan dalam skala periode satu (1) tahun dua (2) kali, yaitu semester 1 (satu) dan semester 2 (dua) serta penghitungan nilai karyawan yaitu nilai semester 1 dan semester 2 serta nilai total periode yang masing-masing memiliki bobot sesuai ketentuan yang telah disepakati dan proses laporan hasil penilaian kinerja.
- d. Keluaran dari sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini berupa laporan hasil dari informasi penilalin kinerja karyawan.
- e. System ini hanya digunakan untuk menyeleksi dan menilai karyawan yang telah bekerja setidaknya selama satu tahun di perusahaan tersebut.
- f. Aplikasi ini berbasis standalone, tidak terintegrasi dengan system lain.
- g. Aplikasi ini merupakan system penilaian kinerja perseorangan, yang ditempatkan diberbagai macam bagian.
- h. Pemodelan perangkat lunak menggunakan *Unified Model Language* (UML).

1.5. Metodologi

1.5.1. Metodologi Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan penelitian di Kantor Pemodalan Nasional Madani Unit Layanan Modal Mikro Kota Banjar Kab.Ciamis. Dimana data yang dikumpulkan tersebut didapat dengan beberapa metode penulisan, yaitu:

1. Studi Awal

Yaitu tahap dimana meneliti terhadap masalah yang ada ditempat kerja praktek sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasai.

2. Studi Kelayakan

Yaitu tahap dimana diusahakan untuk mengumpulkan data-data agar lebih dalam mendefinisikan masalah. Adapun data-data yang diperoleh dengan melalui :

- *Wawancara*

Yaitu mengajukan beberapa pertanyaan tentang bagaimana sistem itu berjalan, sehingga diperoleh data yang akurat dan sesuai dengan sistem yang berjalan.

- *Studi kepustakaan*

Yaitu usaha pengumpulan data dengan mempelajari bahan-bahan yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas, dan mengambil beberapa rujukan dari buku ilmiah.

- *Observasi*

Yaitu pengumpulan data dengan cara terjun langsung terhadap objek yang sedang kita teliti.

1.5.2. Metodologi Pengembangan Sistem

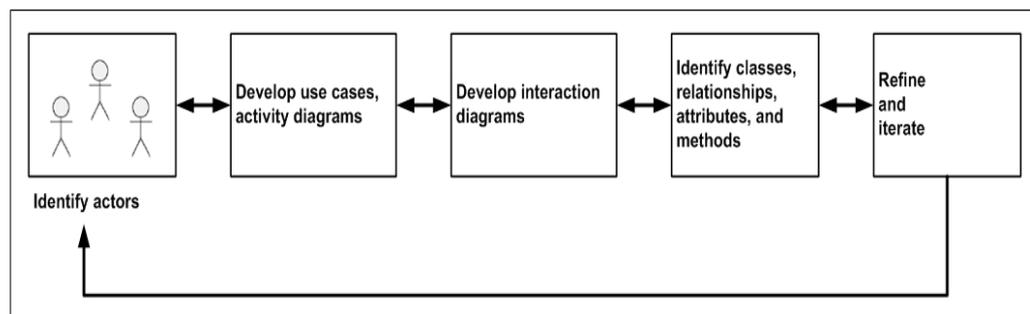
UA (*Unified Approach*) merupakan sebuah metoda yang memiliki cara sistematis untuk mengerjakan pekerjaan analisis dan disain.

Unified Modeling Language (UML) adalah sebuah bahasa pemodelan berdasarkan grafik/gambar untuk menspesifikasikan, membangun, memvisualisasi dan mendokumentasikan suatu sistem perangkat lunak yang berorientasi objek. UML sendiri juga memberikan standar penulisan sebuah sistem, yang meliputi konsep bisnis proses, penulisan kelas-kelas dalam bahasa program yang spesifik, skema database, dan komponen-komponen yang diperlukan dalam sistem perangkat lunak [Ali Bahrami:1999].

Analisis sistem dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian - bagian komponen dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya. [Ali Bahrami:1999].

Analisis menggambarkan *software* dalam bentuk objek-objek untuk menjelaskan realisasi dari *use case-use case*.

Proses analisis yang digunakan menurut metoda orientasi objek dengan pendekatan UA dari Ali Bahrami digambarkan sebagai berikut:



The object-oriented analysis process in the Unified Approach (UA)

Gambar 1.1 *Object Ooriented Analysis*

Keterangan :

- Identifikasi Aktor: Identifikasi aktor didapatkan berdasarkan pelaku diluar sistem. Aktor diidentifikasi mulai dari pemesan hingga pelaku lain yang dipengaruhi sistem.
- *Use case, activity diagram*: Dalam tahapan ini sistem yang akan dibuat, serta aktivitas dan aksi yang terjadi dalam sistem akan dijelaskan dalam bentuk use case dan *activity diagram*.
- Interaksi Diagram: tahap ini Setiap scenario dalam *use case* dapat digambarkan dalam urutan ineraksi antara aktor dan sistem beserta perilaku yang didefinisikan. Pengembangan *use case* yang dapat mengimplementasikan skenario adalah *Interaction Diagram*. Salah satu Interaction diagram adalah *Sequence Diagram*. Diagram tersebut dapat memodelkan analisis lebih spesifik dan membantu perancangan sistem dengan pemodelan interaksi antar objek dalam sistem.

- Identifikasi Kelas: dalam tahap ini akan digambarkan sebuah abstraksi dari satu atau berbagai kelas dalam implementasi. Suatu kelas desain dapat memiliki beberapa oprasi dan atribut.
- Refine dan Iteratif: pada tahap ini dilakukan pengujian kembali dari tahap-tahap sebelumnya [Ali Bahrami: 1999].

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan laporan Penelitian ini dibagi menjadi 5(lima) bab yang masing-masing bab memiliki suatu tujuan tertentu. Penjelasan tentang masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, maksud dan tujuan, identifikasi masalah, batasan masalah/ruang lingkup kajian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori pendukung yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam tugas akhir.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN MASALAH

Bab ini merupakan inti pembahasan permasalahan, yaitu menjelaskan Analisis Sistem, Perancangan Sistem dengan menggunakan metode UA (*Unified Aproach*) yang berkonsep pada *object oriented*, dengan aktifitas yang berfokus pada pengembangan *Unified Model Language* (UML) yang terdiri Activfti diagram, Use-Case diagram, Sequen diagram, Perancangan Database dan Perancangan Program Aplikasi.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Implementasi sistem merupakan penerapan dari analisis dan desain sistem yang telah dilakukan menjadi suatu program sistem informasi dengan menggunakan bahasa pemrograman tertentu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan dan saran dari penyusunan laporan ini yang diharapkan akan bermanfaat.