

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan kantor. Pencapaian tujuan kantor diperoleh dari upaya kantor dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan kantor tercermin dari kinerja pegawai yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan kantor.

Sistem informasi kinerja pegawai kantor pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang berbasis web dalam menentukan kinerja pegawai dilakukan melalui penilaian kinerja pegawai. Aspek yang dinilai meliputi: (1) Kesetiaan; (2) Hasil kerja; dan (3) Tanggung jawab, Ketulusan dari hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dengan klasifikasi A (istimewa), B (baik), C (cukup) dan D (kurang).

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekan dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Kompetensi adalah karakteristik yang lebih sering ditunjukkan oleh pegawai dengan kinerja yang menonjol pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, meliputi: dorongan berprestasi; pemikiran analitis; pemikiran konseptual; orientasi pelayanan pelanggan; pengembangan orang lain; dampak dan pengaruh; pencarian informasi; inisiatif; integritas; kesadaran organisasi; komitmen organisasi; membina hubungan; kepemimpinan; kerjasama; peduli terhadap keteraturan dan pemikiran strategis.

Oleh karena itu pihak manajemen merasa perlu untuk membuat suatu sistem informasi penilaian kinerja pegawai agar adanya hak akses atas informasi sehingga informasi tidak dapat diakses oleh pegawai yang tidak berhak, terjaminnya kevaliditasan/kebenaran data sehingga data tidak mudah di manipulasi oleh pegawai dan tepat waktu dalam menyampaikan hasil laporan penilaian kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai, dimana hasilnya penulis tuangkan dalam Laporan Tugas Akhir dengan judul **“Sistem informasi kinerja pegawai kantor pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang berbasis web”**.

Berdasarkan observasi pengolahan data magang terhadap sistem informasi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Palembang, ditemukan hal-hal yang menjadi permasalahan antara lain :

1. Pembuatan Penilaian Kinerja Dan Perekap Hasil Kinerja masih manual yaitu masih menggunakan Spreadsheets sehingga mudah dilakukan kecurangan dan manipulasi perhitungan nilai kinerja oleh pegawai.
2. Tidak adanya hak akses atas informasi.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang diolah adalah data pegawai kantor pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang.
2. Aplikasi ini merupakan aplikasi berbasis web.

1.4 Maksud dan Tujuan

1.4.1 Maksud penelitian

Memudahkan laporan evaluasi kinerja yang meliputi semua data pegawai di Kantor pertanian dan ketahanan pangan kota Palembang.

1.4.2 Tujuan penelitian

Memiliki beberapa tujuan melakukan peninjauan terhadap kinerja pegawai mendapatkan data yang sesuai fakta dalam menetapkan nilai.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode yang dilakukan dalam langkah-langkah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisa sistem menganalisa tahap yang dilakukan untuk mendapatkan pemahaman mengenai sistem yang sudah ada, proses-proses yang terjadi, aturan yang berlaku serta komponen yang terkait.
2. Perancangan, yaitu merancang aplikasi yang akan dibangun untuk memenuhi kebutuhan informasi dari pengguna aplikasi, testing dan implementasi tahap membuat program aplikasi terhadap sistem.

1.5.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada tiga tahap yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang berguna untuk menggali informasi bagi penelitian ini. Tahap penelitian tersebut meliputi observasi, wawancara, dan studi pustaka.

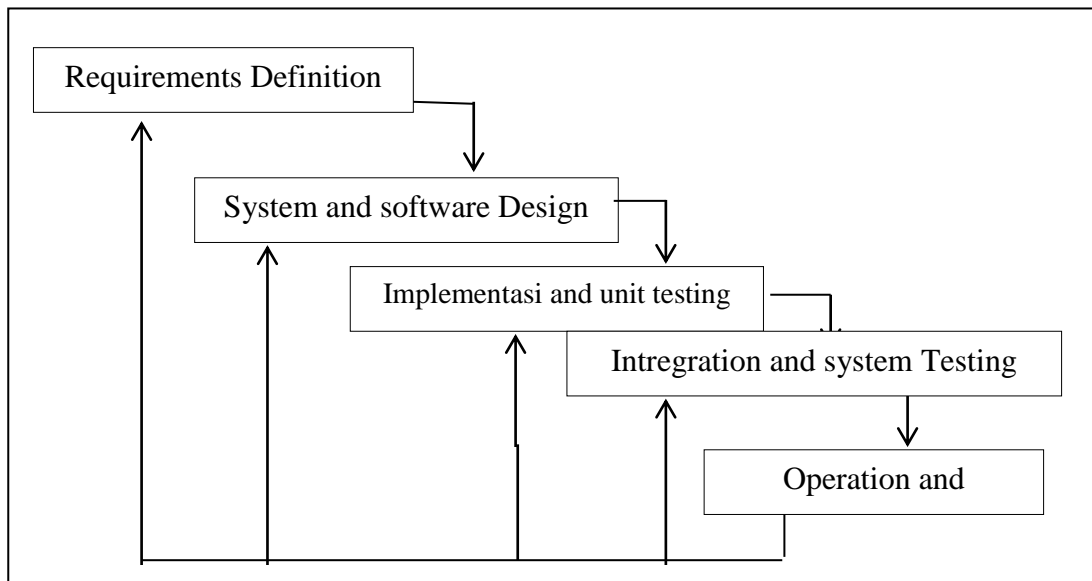
1.5.2 Metode Pengembangan Sistem

Pada pengembangan sistem peneliti menggunakan dalam metode menganalisis, merancang, dan mengimplementasikan sistem, Data kinerja pegawai kantor pertanian dan ketahanan pangan.

Menurut Samiaji (2017:3) Metodologi pengembangan sistem informasi merupakan panduan bagi pengembangan dalam memilih dan menggunakan teknik maupun alat yang dirasa sesuai untuk setiap tahapan proyek.

Penelitian ini menggunakan metode pengembangan sistem SDLC(System Development Life Cycle), SDLC juga sering dikenal dengan istilah Waterfall karena pemodelan visual tahapan SDLC menyerupai air terjun.

Berikut gambar dari waterfall:



Gambar I.1 Metode *Waterfall*.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penulisan terarah dan mudah dimengerti, maka sistematika penulisan dibagi dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat, tugas dan tanggung jawab, struktur organisasi, landasan teori yang digunakan penulis untuk membahas penelitian yang dilakukan.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini menjelaskan tentang tahapan pengembangan sistem yang akan dibuat yaitu tahap formulasi, tahap perencanaan, tahap analisis dan tahap rekayasa (engineering).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil dan pembahasan yang berhubungan dengan aplikasi yang dirancang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.