

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penilaian Kinerja adalah sebuah proses mengevaluasi kinerja pegawai dengan standar dan terukur secara matematis. Menurut Zainal, dkk (2009) idealnya, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan dua alasan pokok, yaitu: (1) bagian kepegawaian memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai dimasa lalu untuk membuat keputusan dimasa yang akan datang; dan (2) bagian kepegawaian memerlukan alat yang membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier.

STMIK AKAKOM YOGYAKARTA merupakan instansi pendidikan yang melakukan penilaian kinerja pegawai menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP-3). Penilaian DP3 merupakan penilaian yang terfokus pada penilaian kepribadian dan perilaku. Sementara itu kinerja, peningkatan hasil, produktivitas dan pengembangan pemanfaatan potensi pegawai tidak terakomodir dalam penilaian. Oleh karena itu, penilaian DP3 dianggap tidak menggambarkan penilaian yang objektif dan terukur. Menurut Zainal, dkk (2009) ada beberapa kesalahan dalam penilaian kinerja salah satunya kesalahan Halo Effect yaitu ketika pendapat pribadi penilai memengaruhi pengukuran kinerja yang baik dalam arti positif maupun negatif. Kesalahan dalam penilaian menyebabkan bias pada hasil penilaian.

Hasil penilaian yang bias dihindari karena hal tersebut tidak menunjukkan kinerja pegawai yang sesungguhnya. Hasil penilaian digunakan oleh pegawai sebagai bahan kenaikan pangkat, gaji serta tunjangan. Bagi instansi, hasil penilaian prestasi kerja dimanfaatkan sebagai bahan acuan untuk melakukan mutasi jabatan pegawai. Berdasarkan permasalahan diatas maka dibutuhkan sebuah sistem penilaian yang mampu melakukan penilaian secara objektif dan terukur. Menghadapi masalah tersebut, pemerintah mengambil bagian dengan merumuskan aturan-aturan dalam penilaian kinerja yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011.

PP No.46 Tahun 2011 membahas tentang Penilaian Prestasi Kerja pegawai yang menitik beratkan pada dua unsur utama yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja (PK). selain itu, kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk penilaian kinerja dicantumkan dalam PP tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian “SISTEM INFORMASI PENILAIAN PERILAKU KERJA DAN SASARAN KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : STMIK AKAKOM YOGYAKARTA)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah dilatar belakang maka, dirumuskan satu pokok permasalahan yaitu tentang bagaimana membangun sistem informasi penilaian yang menilai Perilaku Kerja dan Sasaran Kerja Pegawai di STMIK AKAKOM YOGYAKARTA.

## **1.3 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sistem Informasi Penilaian Kinerja merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.
  - 1) Penilaian prestasi kerja terdiri atas dua aspek utama yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK).
  - 2) Bobot nilai aspek SKP 60% (enam puluh persen) dan PK 40% (empat puluh persen)
- b. Objek yang diteliti adalah semua dosen yang aktif mengajar di STMIK AKAKOM YOGYAKARTA.
- c. Output yang dihasilkan berupa laporan hasil kerja pegawai.
- d. Sistem yang dikembangkan berupa aplikasi berbasis web.
- e. Sistem yang dikembangkan hanya berlaku untuk metode penilaian garis lurus (atasan menilai bawahan).
- f. Penilaian aspek SKP dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan namun pengesahan target dilakukan oleh atasan yang bersangkutan
- g. Penilaian aspek PK dilakukan oleh atasan hasil penilaian harus disetujui pegawai yang dinilai, kemudian disahkan atasan yang berperan sebagai penilai, dan atasan penilai.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem informasi penilaian yang mengukur Perilaku Kerja dan Sasaran Kerja Pegawai dengan studi kasus di stmik akakom Yogyakarta.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah

- a. Bagi penulis
  - 1) Memberikan pengalaman dalam menyusun karya tulis ilmiah.
  - 2) Memberikan pengalaman dalam membangun sebuah sistem.
- b. Bagi instansi terkait.
  - 1) Menjadi bahan acuan untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai.
  - 2) Mengukur pencapaian pegawai dalam periode waktu tertentu.
  - 3) Menjadi bahan untuk melengkapi syarat pengajuan pangkat, kenaikan Gaji dan tunjangan oleh pegawai di instansi terkait.
- c. Bagi pembaca
  - 1) Sebagai referensi untuk penulisan karya tulis ilmiah.
  - 2) Menjadi salah satu alternatif sistem untuk melakukan penilaian kinerja pegawai.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **a. BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah yang mendasari pentingnya penelitian ini untuk dilakukan, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan.

b. BAB II : Tinjauan Pustaka dan Dasar Teori

Bab ini berisi tentang Tinjauan Pustaka yaitu perbandingan antara penelitian serupa yang sudah pernah dilakukan serta telah dipublikasikan. Dasar teori, menguraikan pengertian, jenis-jenis dan prinsip dasar.

c. BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang data yang akan digunakan serta prosedur pengumpulan data. Perangkat keras yang digunakan untuk membuat sistem yang akan digunakan. Analisis dan perancangan sistem yaitu meliputi kegiatan menganalisis dan mendeskripsikan sistem, kemudian mencari kaitan dan ditafsirkan makna yang disertai desain dan gambaran arsitektur sistem.

d. BAB IV : Implementasi dan Pembahasan

Bab ini berisi pemaparan hasil penelitian yang meliputi implementasi dari BAB III. Gambaran dari hasil penelitian yang dilakukan, praktek implementasi hasil penelitian sesuai dengan data yang dimasukkan dan pembuktian hasil uji coba sistem.

e. BAB V : Penutup

Bab ini berisi pokok kesimpulan dan saran yang perlu disampaikan kepada pihak yang memiliki kepentingan dengan hasil penelitian yang dilakukan.