

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kementerian Agama (disingkat Kemenag RI, dahulu Departemen Agama Republik Indonesia, disingkat Depag RI) adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha – Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama.

Lembaga pemerintahan sebagai salah satu organisasi berkaitan erat dengan lingkungan yang ada disekitarnya, baik internal maupun eksternal kelembagaan. Maka dari itu lembaga pemerintahan perlu mengembangkan kualitas dalam memanfaatkan segala kesempatan dan menghadapi tantangan-tantangan yang ada. Dalam lingkungan internal, karyawan menjadi aset penting dalam menjalankan segala aktifitas yang terjadi di lembaga pemerintahan. Hal ini membuat lembaga perlu melakukan pengembangan karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan yang berkualitas dan dapat berkembang akan membuat lembaga pemerintahan semakin berkembang dan berkualitas pula. Departemen Agama merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang agama. Dalam mengembangkan lembaga pemerintahan, kinerja karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Jika kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh baik pula bagi perkembangan perusahaan, namun jika kinerja karyawan dibawah standar kelembagaan maka lembaga pemerintahan perlu melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja dari karyawan, maka lembaga pemerintahan memerlukan suatu sistem yang dapat menilai kinerja karyawan.

Saat ini, sistem penilaian kinerja karyawan yang berjalan di Lembaga pemerintahan dilakukan melalui beberapa jenis penilaian , yaitu penilaian kinerja dan penilaian dari pimpinan. Parameter yang dinilai serta hasil penilaian belum

memiliki skema data sehingga data tidak terorganisir dan pemimpin sulit dalam mencatat dan mencari data penilaian di periode-periode sebelumnya untuk mendukung kebijakan pemerintahan.

Dalam pengumpulan data hasil penilaian kinerja, Pemimpin perlu melakukan pencatatan ulang dari hasil penilaian yang sudah dilakukan. Selain itu, data tersebut perlu diolah kembali untuk mendapatkan hasil penilaian akhir. Hal ini memerlukan waktu yang cukup lama, mengingat jumlah karyawan serta jenis penilaian yang tidak hanya satu. Tidak hanya itu, hasil penilaian kinerja diumumkan secara langsung tanpa meminta persetujuan dari pihak yang dinilai, sehingga dapat menimbulkan protes di kemudian hari. Task atau pekerjaan karyawan yang menjadi salah satu sumber penilaian juga belum memiliki pemantauan status yang dapat menimbulkan perbedaan antara catatan sistem dan penilaian dari pimpinan. Oleh karena itu, permasalahan yang telah dikemukakan diatas, lembaga pemerintahan membutuhkan suatu sistem yang dapat menyimpan data dan informasi mengenai parameter penilaian kinerja, menyimpan hasil penilaian, serta membantu pemimpin dalam melaksanakan proses penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam tugas akhir ini di lakukan sebuah terobosan baru untuk membuat Sistem Informasi Penilaian Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Departemen Agama.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana membuat Sistem Informasi Penilaian Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Departemen Agama untuk meningkatkan efektifitas proses kerja menjadi lebih cepat dan efisiensi pada penilaian karyawan.

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan suatu Sistem Informasi Penilaian Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Departemen Agama yang menangani pengolahan data penilaian sehingga proses pengolahan data dapat lebih cepat.

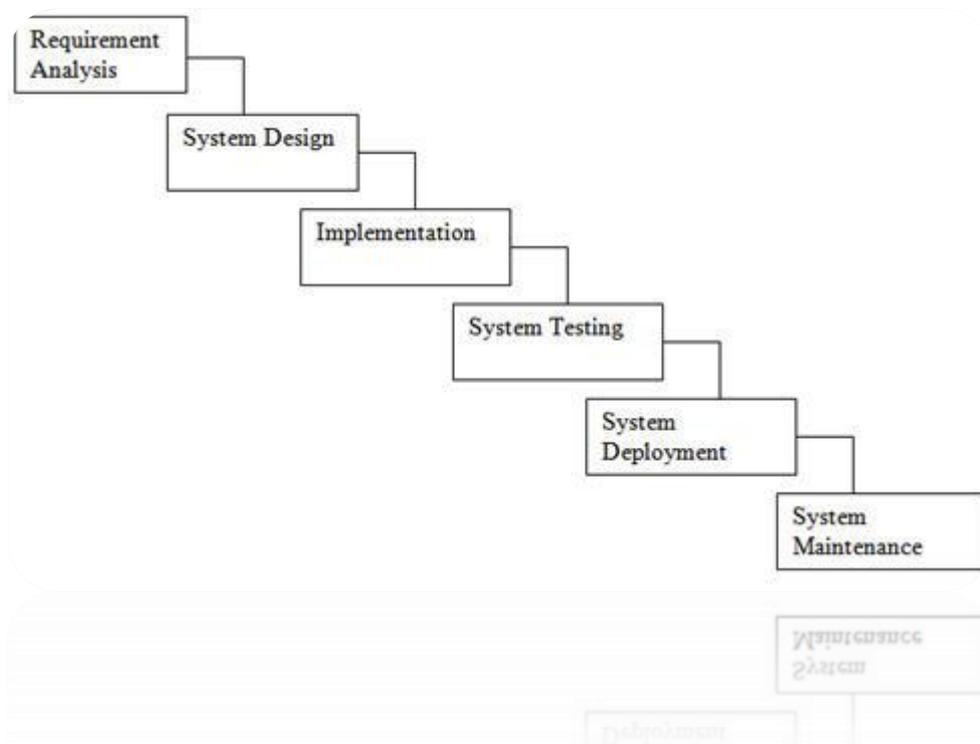
1.4 Batasan Masalah

Pada penulisan tugas akhir ini ada beberapa hal yang menjadi batasan masalah, antara lain sebagai berikut :

1. Website penilaian ini ditujukan untuk Departemen Agama.
2. Pengguna dalam sistem ini adalah pengurus penilaian
3. Aplikasi website yang dibuat menangani data proses pendataan dan penilaian karyawan untuk kenaikan jabatan.

1.5 Metodologi Penelitian

Pengembangan sistem informasi penilaian karyawan menggunakan metode waterfall, model ini adalah model klasik yang bersifat sistematis dan berurutan dalam pengembangan perangkat lunak. Model Waterfall (Presman,1997) untuk pengembangan sistem informasi penilaian karyawan dapat dilihat pada gambar 1.1



Gambar 1.1 Model Waterfall (Royce, 1970)

Beberapa metode dan teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan dan pengolahan data ini antara lain :

1. Requirement (analisis kebutuhan)

Merupakan langkah untuk menganalisa kebutuhan dari sistem. Pengumpulan data di peroleh dari simulasi data. Untuk teori penunjang di peroleh dari jurnal, thesis buku, internet dan lain sebagainya. Data yang telah di dapat akan dianalisa selanjutnya.

2. Sistem Design

Perancangan sistem design bertujuan untuk membuat model solusi terhadap problem yang sudah di modelkan secara lengkap pada tahap analisis kebutuhan. Metode perancangan yang akan di gunakan adalah perancangan yang harus di lakukan, yaitu: Perancangan DFD, Perancangan ERD, Perancangan antar muka dan perancangan Flowchart.

3. Implementasi

Dalam tahap ini di lakukan penerjemahan data atau pemecahan masalah yang telah di rancang ke dalam bahasa pemrograman. Bahasa pemrograman yang di gunakan dalam sistem informasi praktikum laboratorium adalah PHP dan menggunakan basis data MySQL.

4. Integerasi dan testing

Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan Black Box testing. Didasarkan pada pengecekan terhadap detail perancangan, menggunakan struktur kontrol dari desain program secara prosedural sebagai petunjuk untuk mendapatkan program yang benar.

5. Operation dan Maintenance

Ini merupakan tahap terakhir dalam model waterfall. Sistem yang sudah jadi di jalankan serta di lakukan pemeliharaan. Pemeliharaan termasuk dalam memperbaiki kesalahan yang tidak di temukan pada langkah sebelumnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir yang akan disusun, secara garis besar terdiri dari 3 bagian, yaitu bagian awal, bagian inti, bagian akhir. Untuk lebih jelasnya dapat di uraikan sebagai berikut :

▪ **Bagian Awal :**

1. Sampul
2. Halaman Judul
3. Halaman Pengesahan
4. Halaman Pernyataan
5. Halaman Motto Dan Persembahan
6. Kata Pengantar
7. Daftar Isi
8. Abstrak

▪ **Bagian Inti :**

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang dan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang relevansi dari hasil-hasil penelitian yang pernah di lakukan yang berkaitan dengan judul.

BAB III : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori pendukung tentang pembuatan sistem dan penjelasan dasar tentang sistem.

BAB IV : ANALISIS DAN RANCANGAN SISTEM

Menjelaskan tentang flowchart sistem, analisa sistem yang di buat, rancangan sistem dan fitur-fitur pada sistem.

BAB V : IMPLEMENTASI

Bab ini merupakan kesimpulan dari pembuatan sistem dan saran yang di ambil dari pengalaman pembuatan sistem.

BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang percobaan dan stabilitas terhadap sistem yang telah di buat degan melakukan perbandingan yang berbeda.

BAB VII : KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang hasil dari percobaan sistem secara umum dan pemberian saran untuk pengembangan selanjutnya.

▪ Bagian Akhir :

1. Daftar Pustaka
2. Lampiran

1.7 Jadwal penelitian

No	Nama kegiatan	Bulan ke-					
		1	2	3	4	5	6
1	Requirement (analisis kebutuhan)	■					
2	Sistem Design	■	■				
3	Implementasi		■	■	■	■	
4	Integrasi dan testing					■	
5	Operation dan Maintenance					■	■