

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi saat ini, perkembangan teknologi informasi semakin maju menjadi faktor penting yang dapat dikatakan sangat berpengaruh bagi kehidupan manusia. Begitu banyak hal yang bisa dilakukan berdasarkan bantuan dari teknologi informasi, begitupun dengan adanya penggunaan aplikasi-aplikasi, segala proses yang rumit dan berskala besar dapat dipermudah dan dipercepat, proses perhitungan, percepatan pelaporan dan pencarian data-data akan semakin lebih mudah dan membuat keputusan-keputusan pun dapat dengan lebih mudah dibuat.

Visual Basic 2010 ( yang sering juga di sebut VB.Net 2010) adalah bahasa pemrograman komputer yang dapat dilihat sebagai evolusi dari Visual Basic (VB) klasik yang diimplementasikan pada *Framework.Net*. Visual Basic Net 2010 merupakan salah satu bahasa pemograman yang mudah di kembangkan dengan *database* terutama untuk aplikasi sistem yang berbasis *desktop* dan bersifat *offline* dalam penerapannya. Dimana bahasa yang ada pada VB. Net 2010 cukup sederhana dan menggunakan kata – kata bahasa inggris yang umum digunakan, selain itu kita tidak perlu lagi banyak menghafal sintak-sintak maupun format-format bahasa yang bermacam-macam, karena di dalam bahasa pemograman VB .Net 2010 semua telah di sediakan dalam pilihan – pilihan dan tinggal di ambil sesuai kebutuhan.

Rumah sakit katolik Bhakti Wara yang selanjutnya akan disebut RSK. Bhakti Wara adalah salah satu rumah sakit di kota Pangkalpinang yang dimana kualitas pelayanan terhadap pasien adalah hal yang harus di utamakan di dalam melayani pasien. Sumber daya manusia ( karyawan ) di RSK. Bhakti Wara merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas pelayanan di RSK. Bhakti wara dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien di RSK. Bhakti wara, maka perlu dilakukan suatu penilaian mengenai kinerja karyawannya. Dengan adanya suatu

penilaian yang objektif maka diharapkan RSK. Bhakti Wara dapat memiliki karyawan – karyawan yang mempunyai profile kinerja yang tinggi. Dimana hasil dari penilaian yang obyektif tersebut akan menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi *Human Resources Development* yang selanjutnya akan disebut HRD dan Direktur dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawannya.

Dengan pengelolaan penilaian karyawan yang dilakukan secara manual sulit bagi HRD untuk melakukan Prosedur penilaian kinerja karyawan yang efisien karena masih membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menghasikan suatu laporan penilaian. Penilaian juga kurang efektif karena sering terjadi kesalahan perhitungan dalam mengelola hasil penilaian. Dan juga tidak adanya *database* yang bisa menampung hasil penilaian karyawan. Sistem yang berjalan saat ini dianggap tidak efektif dan efisien jika dilihat dari segi hasil penilaian karyawan, waktu pelaporan penilaian dan penyimpanan data karyawan.

Untuk menghadapi masalah tersebut, maka diperlukan suatu sistem yang dapat mengelola berbagai informasi yang terkait dengan penilaian kinerja karyawan. Metode *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ( kemampuan ) ke dalam kompetensi suatu kriteria kinerja tertentu. Kemudian metode *profile matching* juga dapat digunakan sebagai bahan masukan yang efektif bagi para pengambil keputusan penilaian karyawan karena penilaian dilakukan dari banyak kriteria . Selain itu metode *profile matching* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan *feedback* berupa hasil penilaian yang berhubungan dengan nilai lebih dan kurang dari seorang karyawan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan membuat suatu aplikasi untuk mengatasi beberapa masalah yang ada pada sistem sebelumnya. Solusi tersebut dilihat sebagai kesempatan untuk memberikan kontribusi terhadap RSK. Bhakti wara untuk mempermudah Direktur dan HRD dalam membuat keputusan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di RSK. Bhakti wara. Untuk membuat sistem tersebut, Peneliti mencari beberapa referensi jurnal yang mirip untuk mengatasi permasalahan yang ada di atas. Dimana penelitian yang terkait dengan penilaian karyawan dan metode *profile matching* yaitu pertama penelitian

dengan judul “ penerapan metode *profile matching* dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja ” telah dilakukan oleh “ Luckyana Puspita ” pada tahun “ 2013 ”. Penelitian dengan judul “ pengembangan spk penerimaan karyawan dengan menggunakan *profile matching* ” telah dilakukan oleh “ Gunawan dkk “ pada tahun “ 2012 ”. Penelitian dengan judul “ penerapan Gap analysis pada pengembangan sistem pendukung keputusan penilaian karyawan ” telah dilakukan oleh “ Yoki Muchsan dkk ” pada tahun “ 2011 ”. Penelitian dengan judul “ sistem pendukung keputusan evaluasi kinerja karyawan untuk promosi jabatan struktural pada bimbingan belajar scienceaster menggunakan metode gap kompetensi ” telah dilakukan oleh “ Tito Pinandita ” pada tahun “ 2013 “. Penelitian dengan judul “ sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching modeling* ” telah dilakukan oleh “ Budi Triadi ” pada tahun “ 2011 ”. Penelitian dengan judul “ analisis promosi kenaikan jabatan berdasarkan evaluasi kinerja pegawai ” telah dilakukan oleh “ Lili Tanti “ pada tahun “ 2016 “. Penelitian dengan judul “ sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching*” dilakukan oleh “ Asfian Muqtadir “ pada tahun “ 2013 “. penelitian dengan judul “ implementasi *metode profile matching* untuk evaluasi potensi akademik penjurusan siswa MAN 2 kota kediri “ dilakukan oleh “ Intan Nur Farida dkk “ pada tahun “ 2016 “. penelitian dengan judul “ penerapan *metode profile matching* untuk aplikasi multi criteria decision making” dilakukan oleh “ Ripto Mukti Wibowo dkk “ pada tahun “ 2015 “.

Penulis menyimpulkan, Berdasarkan referensi jurnal yang telah didapat solusi yang akan ditulis dan diangkat dalam penulisan laporan ini berjudul “ Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan RSK. Bhakti Wara Pangkalpinang menggunakan algoritma *profile matching* berbasis desktop “.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara menerapkan metode *profile matching* dalam sistem penilaian kinerja karyawan ?
2. Bagaimana cara melakukan proses penilaian yang efektif sehingga tidak terjadi kesalahan dalam perhitungan pengelolaan penilaian karyawan ?
3. Bagaimana cara melakukan prosedur penilaian karyawan secara efisien sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama untuk menghasilkan laporan penilaian ?
4. Bagaimana cara melakukan penyimpanan data penilaian yang membutuhkan tempat dengan menggunakan *database* ?

## 1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun beberapa maksud dan tujuan dari pembuatan aplikasi ini adalah sebagai berikut :

1. Meminimalisasi kesalahan perhitungan hasil penilaian karyawan.
2. Mempercepat dalam melakukan pelaporan hasil penilaian karyawan.
3. Menjadi acuan bagi HRD dan Direktur dalam melakukan suatu pengambilan keputusan.
4. Menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam melihat kinerjanya sendiri.
5. Membuat penyimpanan data–data penilaian karyawan dengan menggunakan *database*

## 1.4 Metodologi Penelitian

Dalam pembuatan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metodologi penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Model pengembangan sistem  
Dalam model pengembangan sistem penulis menggunakan model *waterfall*. Dimana model ini memiliki beberapa proses yaitu analisa, perancangan, pengkodean, implementasi dan penerapan program

## 2. Metode pengembangan sistem

Dalam metode pengembangan sistem penulis menggunakan Metode *Object Oriented Programming* (OOP) yaitu adalah suatu cara baru dalam berpikir serta berlogika untuk menghadapi masalah-masalah yang akan dicoba atasi dengan bantuan komputer dan Penulis juga menggunakan metode *profile matchig*.

## 3. Alat bantu pengembangan sistem

Alat bantu yang digunakan adalah *Unified Modelling Language* (UML). UML adalah bahasa standar untuk membuat rancangan software. *Tools* UML yang peneliti gunakan adalah *Use Case Diagram, Activity Diagram, Class Diagram* dan *Sequence Diagram*.

### 1.5 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak menyimpang terlalu jauh dari tujuannya. Maka penulis melakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Pembuatan aplikasi ini hanya untuk proses penilaian karyawan di RSK.Bhakti Wara Pangkalpinang.
2. Aplikasi ini hanya menilai kinerja karyawan saja, untuk sebagai bahan pertimbangan bagi HRD dan Direktur dalam menentukan keputusan. contoh : penilaian rutin tahunan, kenaikan golongan dan kenaikan gaji berkala.
3. Pembuatan aplikasi ini menggunakan bahasa pemograman visual basic 2010.
4. *Database* aplikasi ini menggunakan SQL server 2008.
5. Pengembangan aplikasi ini menggunakan metode atau algoritma *profile matching*.
6. Pengambilan data penilaian berupa hasil kuisisioner diatur oleh pihak HRD.
7. Penentuan nilai Gap dan nilai profile kinerja telah ditentukan oleh bagian HRD.
8. Penentuan nilai persentase dari *core factor* dan *secondary factor* ditentukan oleh bagian HRD.
9. Pada sistem ini atribut data karyawan tidak dibahas secara detail, karena yang dibutuhkan dalam sitem hanya beberapa atribut saja, Contoh: ID karyawan dan nama karyawan.

10. Kriteria yang digunakan dalam sistem penilaian ini diantaranya meliputi aspek kapasitas intelektual, aspek sikap kerja dan aspek perilaku.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan skripsi ini bertujuan agar proses dokumentasi pembuatan laporan secara terstruktur sehingga mudah dipahami. Adapun sistematika dalam penulisan laporan skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan

Di bab pendahuluan akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang dari masalah yang dibahas dalam penelitian. Bab ini berisikan latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, metodologi penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

2. Bab II Landasan Teori

Pada bab landasan teori akan menjelaskan mengenai Definisi model pengembangan perangkat lunak, definisi metode pengembangan perangkat lunak, definisi tools pengembangan perangkat lunak, teori pendukung, dan penelitian terdahulu yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan referensi yang digunakan maksimal 10 tahun yang lalu.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab metodologi penelitian terdiri dari 3 bagian yaitu Menerangkan mengenai model pengembangan sistem, metode pengembangan sistem dan tools pengembangan sistem.

4. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi struktur organisasi, jabaran tugas dan wewenang, menguraikan langkah-langkah dalam menganalisis masalah, analisis sistem yang berjalan, analisis sistem usulan, analisis perancangan sistem dan implementasi serta pengujian sistem.

5. Bab V Penutup

Bab ini berisikan Berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan penelitian dan merupakan hasil dari penyelesaian serta saran-saran terhadap pengembangan penelitian bagi para pengguna.