

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penerapan penilaian kinerja pada suatu instansi berpengaruh terhadap informasi yang dihasilkan dengan tujuan sebagai pengambailan keputusan. Penilaian kinerja dengan pemanfaatan teknologi informasi dapat diterapkan untuk mengetahui tingkat kualitas dari tenaga kerja maupun prajurit dalam instansi militer. Penilaian kinerja khususnya pada militer yaitu terdapat 2 bagian penilaian yang terdiri dari perwira dan non perwira. Proses penilaian tidak hanya dilakukan secara langsung dengan menilai dari ketahanan fisik, tetapi dapat juga dinilai dari segi prestasi, profesional, tugas dan memiliki sedikit pelanggaran yang dilakukan oleh prajurit. Sehingga perlu adanya penerapan penilaian menggunakan suatu metode atau cara dalam mengukur indikator sesuai dengan kebijakan instansi (Yudistira *et al.*, 2019).

Penerapan metode penilaian dan prestasi dapat dilakukan dengan menggunakan *key performance indicator* yang merupakan serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategi yang dibebankan kepada suatu instansi sudah berhasil dicapai, sehingga metode tersebut memiliki keunggulan dalam penilaian dan kesesuaian indikator yang telah disetujui pihak instansi (Soemohadiwidjojo, 2015), sehingga pendekatan menggunakan *key performance indicator* dapat memudahkan pengguna dalam melakukan pengawasan terhadap nilai atau prestasi terhadap individu.

Berdasarkan metode tersebut terdapat instansi yang sepenuhnya belum menerapkan penilaian berdasarkan indikator dan kebijakan instansi yaitu Kodim 0410 yang berlokasi di Jl. Slamet, Segala Mider, Kecamatan Tanjung Karang Barat, Kota Bandar Lampung. Kodim tersebut telah memiliki jumlah prajurit sebanyak 264 orang, proses penilaian yang dilakukan pada setiap prajurit menggunakan 10 kriteria penilaian yaitu kelakukan, prakarsa, kemauan bekerja, kerja sama, ketabahan, prestasi kerja, pengembangan, kewibawaan, penyesuaian diri dan tanggung jawab. Proses penilaian prajurit dilakukan berdasarkan hasil kerja anggota prajurit dan dinilai oleh staf penilai yaitu pejabat penilai dan hasil penilaian diberikan kepada perwira dan diteruskan kepada komandan Satker. Untuk bagian prajurit mengenai hasil penilaian hanya dapat dilihat pada lembar penilaian yang ada di kantor dan belum dapat dilihat secara fleksibel dengan media internet secara online serta akses informasi yang terbatas dalam hal perbaharuan informasi atau upload berkas syarat penilaian oleh prajurit. Proses penilaian yang dilakukan pada setiap prajurit menggunakan 10 kriteria penilaian yaitu kelakukan, prakarsa, kemauan bekerja, kerja sama, ketabahan, prestasi kerja, pengembangan, kewibawaan, penyesuaian diri dan tanggung jawab. Proses penilaian prajurit dilakukan berdasarkan hasil kerja anggota prajurit dan dinilai oleh staf penilai yaitu pejabat penilai dan hasil penilaian diberikan kepada perwira dan diteruskan kepada komandan Satker.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bagian Pasipers diperoleh permasalahan dalam penilaian kinerja dan prestasi prajurit seperti belum tersedianya media untuk mempermudah penilaian kinerja dan prestasi secara tersistem. Masalah yang lebih khusus yaitu pada bagian promosi jabatan dipilih

berdasarkan penilaian secara langsung oleh atasan, sehingga para satuan tugas belum memiliki format penilaian berdasarkan indikator yang berdampak pada pemilihan prajurit secara objektif. Penelitian yang dilakukan oleh Yudistira *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa proses penilaian yang dilakuakn memiliki permasalahan pada pengambil keputusan mengenai kalkulasi penilaian kinerja berdasarkan kriteria masing-masing setiap anggota prajurit TNI AD yang terdiri dari dua kategori yakni perwira dan non perwira dimana prosedur penilaian tersebut membutuhkan waktu minimal hingga enam bulan ke depan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka diperlukan suatu solusi untuk mempermudah proses penilaian kinerja dan prestasi prajurit sebagai sarana dalam menentukan promosi jabatan. Metode yang digunakan untuk melakukan penilaian yaitu menggunakan *key performance indicator* karena proses pengukuran yang diharapkan dapat memperoleh hasil penilaian kemampuan secara individu. Sehingga peneliti memberikan solusi seperti proses penilaian menggunakan sistem secara *online* dengan berbasis *website* dengan parameter indikator yang digunakan yaitu kriteria penilaian yaitu kelakukan, prakarsa, kemauan bekerja, kerja sama, ketabahan, prestasi kerja, pengembangan, kewibawaan, penyesuaian diri dan tanggung jawab yang diperoleh dari permintaan pihak kodim. Penerapan sistem menggunakan aplikasi *website* diharapkan dapat mempermudah penilaian kinerja terhadap pegawai atau prajurit secara *online* dan mempermudah mengakses hasil laporan penilaian kinerja (Damayanti and Nina, 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian yang dihasilkan yaitu :

1. Bagaimana melakukan penilaian kinerja dan prestasi prajurit menggunakan website ?
2. Bagaimana membangun sistem penilaian kinerja berbasis website ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu :

1. Menghasilkan informasi hasil penilaian berdasarkan indikator sesuai dengan kebijakan instansi dan menghasilkan sistem penilaian kinerja dan prestasi prajurit
2. Menghasilkan sistem yang dapat mempermudah proses penilaian kinerja dan prestasi prajurit yang dapat diakses secara *online*.

1.4 Batasan Masalah Penelitian

Adapun batasan masalah pada penelitian yang dibangun sebagai ruang lingkup pembahasan yaitu:

1. Data yang diolah berupa data prajurit perwira dan non perwira
2. Proses penilaian sesuai dengan metode *key performance indicator*
3. Indikator atau parameter yang digunakan yaitu prestasi, profesional, loyalitas dalam tugas dan jumlah pelanggaran
4. Hasil dari penilaian yaitu promosi jabatan.
5. Tidak mencakup data absensi prajurit.
6. Tidak mencakup administrasi data prajurit.

1.5 Manfaat/Kontribusi Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan dari pembuatan sistem yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Bagi Kodim untuk mempermudah bagi pihak kodim untuk mengetahui kinerja prajurit yang berprestasi
2. Bagi Prajurit mudah bagi prajurit memahami sistem yang ada dan mempercepat kinerja prajurit.

1.6 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian terhadap topik permasalahan mengenai sistem informasi penilaian kinerja dan prestasi prajurit pada Kodim 0410 belum pernah dilakukan, sehingga keaslian penelitian telah diakui oleh pihak kodim.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN

Bab ini berisikan diagram alir pemecahan masalah, metode-metode pendekatan, analisis berjalan hingga rancangan sistem.

BAB IV IMPLEMENTASI

Bab ini berisi spesifikasi perangkat yang digunakan, implementasi program dan kelayakan sistem.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan hasil dari impementasi yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**