



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aplikasi monitoring merupakan sistem yang dapat membantu administrator dalam memantau dan mengontrol aktivitas yang sedang berjalan menggunakan sebuah perangkat. Monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi berdasarkan indikator yang ditetapkan secara sistematis dan kontinu tentang kegiatan atau program sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan kegiatan atau program itu selanjutnya. Dari proses monitoring akan didapatkan informasi tentang status dan kecenderungan bahwa pengukuran dan evaluasi yang diselesaikan berulang dari waktu ke waktu, pemantauan umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu, untuk memeriksa terhadap proses berikut objek atau untuk mengevaluasi kondisi atau kemajuan menuju tujuan hasil manajemen atas efek tindakan dari beberapa jenis antara lain tindakan untuk mempertahankan manajemen yang sedang berjalan.

Dengan adanya pengawasan (monitoring), diharapkan pekerjaan seseorang dapat terlaksana dengan baik. Apabila pengawasan terhadap kinerja karyawan ini dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Jika di kelola tidak benar, maka karyawan akan mengurangi upaya-upaya mereka dalam bekerja. Untuk menahan karyawan yang baik, manager sumber daya manusia haruslah memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajiban dalam kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, hal itu dikarenakan kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kemajuan ataupun mengembangkan keberhasilan serta keberlangsungan perusahaan. Sebuah perusahaan pasti menginginkan setiap pegawainya dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dengan hasil yang terbaik. Tanpa adanya kinerja yang baik dari setiap pegawai, maka akan menghambat

keberhasilan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai akan mendapatkan prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sudah sesuai bahkan memberikan manfaat lebih dari standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan serta kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Hal-hal itulah yang membuat sistem monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan juga sangat perlu untuk diperhatikan. Karena semakin baik sistem yang diterapkan maka akan semakin efektif dan efisien setiap pekerjaan yang dilakukan di dalam sistem tersebut.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sementara itu, sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

Dalam pencapaian kinerja yang optimal, tentunya setiap organisasi memiliki standar kinerja. Standar kinerja merupakan elemen paling penting dan sering dilupakan dalam proses review kinerja. Dalam standar kinerja dijelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja. Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik, dan terukur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka untuk berubah. Maka, standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai atau melebihinya.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan

kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dalam meningkatkan kompetensi pegawainya. Proses monitoring dan penilaian terhadap karyawan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang pada saat ini masih dilakukan dengan cara setiap seminggu sekali karyawan mengambil form kinerja harian pada kepala bagian kemudian karyawan mengisi form kinerja tersebut dengan kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan setiap hari selama satu minggu, lalu karyawan mengumpulkan form kinerja tersebut pada minggu akhir bulan dan kegiatan ini berlangsung pada setiap satu bulan. Kemudian dilakukan monitoring dan evaluasi oleh kepala bagian terhadap pekerjaan karyawan akan membutuhkan waktu yang lama, hal ini dikarenakan belum tersedianya monitoring dan penilaian yang dilakukan secara online yang efektif dan efisien. Proses monitoring dan penilaian kinerja karyawan pada saat ini dirasa belum efektif dalam penggunaan waktu karena hasil pelaporan kinerja diserahkan seminggu sekali. Hasil monitoring kinerja diperlukan sebagai bahan melakukan evaluasi dan penilaian karyawan yang nantinya akan digunakan dalam mengambil keputusan tentang kebutuhan rekrutmen karyawan, pemberian program pendidikan dan pelatihan ataupun pemberian surat peringatan.

Berkenaan dengan hal tersebut maka perlu sebuah aplikasi agar proses kegiatan monitoring dan penilaian pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang berjalan dengan cepat. Monitoring kinerja karyawan diperlukan sebagai bahan acuan evaluasi dan penilaian karyawan mengenai kedisiplinan, kerajinan, dan sikap karyawan dalam mengerjakan tugasnya serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian kinerja berbasis ekinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai bahan dalam laporan akhir yang berjudul **“Aplikasi Monitoring E-Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang Berbasis Website”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat diketahui yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **“Bagaimana merancang dan membuat suatu Aplikasi Monitoring E-Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang Berbasis Website ?”**

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti. Penelitian ini dibatasi pada pengembangan monitoring *e-kinerja* pegawai dinas lingkungan hidup dan kebersihan Kota Palembang berbasis *web* sebagai bahan acuan evaluasi dan penilaian karyawan mengenai kedisiplinan, kerajinan, dan sikap karyawan dalam mengerjakan tugasnya serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini difokuskan untuk mengembangkan aplikasi *e-kinerja* berbasis *web* yang bertujuan mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dalam meningkatkan kompetensi pegawainya

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari pembuatan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Membangun suatu Aplikasi Monitoring *E-Kinerja* Pegawai dan mempermudah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang untuk Melakukan proses monitoring dan penilaian kinerja karyawan.

2. Mempermudah pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang untuk melaporkan kinerja dan Kepala Dinas Melakukan proses monitoring dan penilaian kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari pembuatan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat mempermudah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang melakukan proses monitoring dan penilaian kinerja karyawan.
2. Proses monitoring dan penilaian kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang menjadi lebih efisien dan efektif.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Lokasi Pengumpulan Data

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang yang beralamat di Jl. Sukarela No.129 A, Sukarami, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30153.

1.5.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam rangka mendukung tercapainya pengumpulan data dengan melakukan kegiatan seperti :

1. Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2019:229) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi penulis dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

2. Metode Wawancara

Menurut Tersiana (2019:12) Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti.

3. Metode Studi Literatur

Menurut Zed dalam Kartiningrum (2019:4) Metode studi literatur merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan atau serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk Aplikasi Monitoring E-Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang Berbasis *Website*.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bab ini, penulis mengemukakan secara garis besar sistematika laporan akhir ini yang bertujuan untuk mempermudah pembaca memahami isi laporan ini. Penulis membagi Laporan Akhir ini menjadi 5 (lima) bab dan masing-masing bab terbagi lagi dalam beberapa sub bab yang merupakan satu kesatuan dan saling melengkapi yang tersusun secara kronologis seperti di bawah ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan garis besar mengenai Laporan Akhir secara singkat dan jelas mengenai Latar Belakang, Perumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan, Manfaat, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat tentang teori umum, teori judul, teori khusus dan teori program. Teori umum dan istilah-istilah yang dipakai dalam pembuatan sistem tersebut berkaitan dengan judul, teori khusus yaitu berkaitan dengan sistem yang dipakai dan sistem yang akan dibuat, teori program yang berkaitan dengan sistem program yang akan dibuat.



BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada ini memaparkan sejarah singkat berdirinya Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, dan beberapa hal terkait dengan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan pembahasan terperinci mengenai Monitoring E-Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dengan menggunakan website sebagai medianya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dari rangkaian serta memberikan saran untuk menindaklanjuti tinjauan usulan yang telah dibuat terkait dengan misi laporan.