

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya lembaga-lembaga keuangan non bank di desa-desa sangatlah membantu masyarakat desa untuk meningkatkan taraf hidup warga desa setempat. Dalam menjalankan usahanya sebagai lembaga keuangan yang menjual kepercayaan dan jasa, setiap Lembaga Perkreditan Desa (LPD) berusaha sebanyak mungkin untuk menarik nasabah baru dan juga memperbesar pemberian kredit dan jasa-jasanya (Kurniasari, 2021).

Pendirian LPD yang memiliki tujuan mulia untuk membuat semakin maraknya pertumbuhan ekonomi, karena masyarakat melihat keuntungan yang ditawarkan oleh LPD begitu besar. LPD merupakan salah satu lembaga keuangan di Bali yang dikelola secara terbuka dengan masyarakat desa yang bersangkutan serta aturan yang di terapkan di LPD untuk para nasabahnya juga disesuaikan dengan awig-awig yang berlaku di daerah tersebut.

Mengingat persaingan yang semakin ketat dengan meningkatnya jumlah usaha perbankan baik itu koperasi maupun bank umum yang kini sudah mulai merambah masuk ke desa, sehingga ini dapat membuat persaingan kerja semakin tinggi. Menghadapi persaingan semakin tinggi, maka LPD harus bekerja lebih ekstra untuk

memberikan pelayanan. Selama ini, LPD menggunakan pengukuran kinerja yang hanya berfokus pada aspek keuangan saja. Pendekatan ini tidak mampu menggambarkan kompleksitas yang melekat pada organisasi LPD. Pengukuran kinerja yang hanya berdasarkan keuangan memiliki beberapa kelemahan, seperti ketidakmampuan untuk mengukur kinerja aset yang tidak terlihat dan aset intelektual, serta keterbatasan dalam memberikan wawasan tentang masa depan organisasi dan mengarahkannya ke arah yang lebih baik.

Kelemahan dalam pengukuran kinerja yang hanya berfokus pada aspek keuangan membutuhkan pendekatan pengukuran yang lebih holistik. Pendekatan ini akan mencakup pengukuran kinerja yang tidak hanya terbatas pada aspek keuangan, tetapi juga mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi LPD secara keseluruhan. Meskipun perspektif keuangan penting, namun tidaklah cukup untuk mengevaluasi dan merencanakan strategi yang efektif bagi LPD.

Penyusunan perencanaan strategi yang baik membutuhkan berbagai perspektif yang beragam, seperti perspektif pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran, dan pertumbuhan. Dalam pengukuran kinerja yang komprehensif, semua perspektif ini perlu diintegrasikan untuk menciptakan sinergi yang kuat yang akan menjadi dasar dalam proses evaluasi dan perencanaan strategi LPD.

Dengan memperluas pengukuran kinerja ke perspektif-perspektif yang lebih luas, LPD dapat mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja mereka secara keseluruhan. Mereka dapat mengevaluasi efektivitas layanan kepada pelanggan, efisiensi proses bisnis internal, upaya pengembangan dan pembelajaran, serta potensi pertumbuhan jangka panjang. Dengan demikian, pengukuran kinerja

yang komprehensif dapat memberikan wawasan yang lebih baik dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam merencanakan strategi ke depan.

Penting bagi LPD untuk memiliki komitmen dan kerja sama antara karyawan dan masyarakat guna memberikan kontribusi yang positif terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Perubahan paradigma yang diperlukan adalah mengubah pandangan tradisional yang hanya fokus pada profit semata dalam bisnis. Praktik bisnis saat ini melibatkan tidak hanya tujuan profit, tetapi juga aspek Corporate Social Responsibility (CSR) dan akuntabilitas.

Selain memperhatikan perspektif keuangan, konsumen, bisnis internal, dan pertumbuhan serta pembelajaran, LPD juga harus memperhatikan aspek sosial. Hal ini berarti LPD harus bertanggung jawab terhadap dampak sosial yang dihasilkan oleh kegiatan bisnis mereka. Mereka harus mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan masyarakat serta berkontribusi pada keberlanjutan sosial, lingkungan, dan komunitas di sekitarnya.

Dalam konteks ini, LPD dapat melibatkan diri dalam berbagai kegiatan CSR seperti program pendidikan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, pelestarian lingkungan, dan upaya sosial lainnya. Dengan demikian, LPD dapat memainkan peran yang lebih luas dan berkelanjutan dalam mendukung perkembangan ekonomi yang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan.

Melalui pendekatan yang komprehensif ini, LPD tidak hanya menjaga eksistensinya tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik dengan masyarakat dan menciptakan dampak positif yang lebih luas. Dengan memperhatikan aspek sosial, LPD dapat menjadi mitra yang bernilai bagi pembangunan ekonomi berkelanjutan yang melibatkan kepentingan semua pemangku kepentingan yang

terlibat. Adapun identifikasi masalah yang akan dikembangkan berdasarkan latar belakang masalah di atas ialah akan dibangun sebuah sistem informasi manajemen pengelolaan kinerja pegawai di instansi LPD Desa Pekraman Bantas menggunakan metode *key performance indicator* untuk membantu mengukur kinerja pegawai menggunakan *Key Performance Indicator* sebagai sekumpulan pengukuran yang diciptakan terfokus kepada aspek kinerja organisasi yang paling tepat pada kondisi sekarang dan di masa yang akan datang sebagai performance management .

Terkait hal tersebut, penulis bermaksud merancang dan membangun aplikasi system informasi penilaian karyawan berbasis web menggunakan bahasa pemrograman php dan javascript sebagai basis datanya dengan tujuan untuk mempermudah dalam pengelolaan data penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengambil judul “Sistem Informasi pengelolaan kinerja karyawan Berbasis *Key Performance Indikator* (KPI) Di LPD Desa Pekraman Bantas”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa masalah yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan laporan data karyawan, data kehadiran dan penilaian, kinerja karyawan untuk karyawan di LPD desa pekraman bantas?
2. Bagaimana penyampaian informasi dan laporan tentang hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan?
3. Bagaimana mengoptimalkan penyampaian laporan hasil evaluasi penilaian kinerja kepada karyawan?

1.3 Tujuan

Sementara itu, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mempermudah bagian SDM dan manager terkait dalam mengelola data karyawan, data kehadiran dan penilaian kinerja karyawan di LPD desa pekraman bantas bale agung.
2. Untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan di LPD desa pekraman bantas bale agung secara cepat dan akurat.
3. Untuk mengoptimalkan penyampaian hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan di LPD desa pekraman bantas bale agung.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini iyalah ,dapat mempermudah proses pengelolaan data pegawai , mempermudah juga dalam memonitoring kinerja pegawai secara keseluruhan dan hasil yang di dapatkanpun bisa lebih akurat .

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah sitem KPI yang dibuat sehingga mampu mencapai sasaran yang telah di tentukan, berikut batasan yang digunakan:

1. Sistem ini hanya melakukan pengolahan data sebagai berikut:

- a. Data Umum Pegawai

Data umum pegawai merupakan pengolahan yang meliputi data umum pegawai seperti alamat, jabatan umur serta gender.

- b. Data Absensi Pegawai

Pengolahan data absensi pegawai meliputi berapa hari pegawai masuk,

keterlambatan, izin dan kedisiplinan.

c. Data Penilaian Performa

Data penilaian performa digunakan menggunakan penilaian dimensi dan indikator. Setiap dimensi dan indikator dipilih sesuai kebutuhan dengan nilai masing-masing.

d. Data Keuangan LPD terkait.

Data keuangan diambil dari LPD desa Bantas sesuai data yang diizinkan.

2. Penilaian setiap dimensi menggunakan penilaian dengan skor 0-50 sesuai kriteria dan kebutuhan.
3. Penilaian Dimensi secara spesifik yakni disiplin, dimensi kerjasama, dimensi inisiatif, kematangan dalam berpikir dan mengambil keputusan, komunikasi.
4. Hasil dari sistem KPI yakni berupa output nilai sesuai dengan KPI yang diuji yakni KPI Finance dan KPI Pegawai. Hasil berupa nilai sesuai rumus dimensi yang sudah ditentukan.

