

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan instansi milik Pemerintah yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekosentrasi. BKD Provinsi Jawa Timur (Jatim) merupakan salah satu instansi pemerintahan dalam bidang kepegawaian yang beralamat di Jl. Jemur Andyani 1, Surabaya. Sebagai instansi pemerintah yang khusus menangani masalah kepegawaian, BKD Provinsi Jatim memiliki peran dan tanggung jawab dalam pengembangan dan pengawasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya yang berada di wilayah Jatim. Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 81 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Lembaga Teknis Kota Surabaya, tugas pokok dari BKD Provinsi Jatim, diantaranya (1) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program, anggaran dan laporan badan, (2) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, (3) Pengelolaan administrasi kepegawaian, sedangkan fungsi dari BKD Provinsi Jatim, diantaranya (1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan diklat, (2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian dan diklat, (3) pembinaan dan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, (4) pengelolaan ketatausahaan. Tugas Pokok dan Fungsi yang selama ini menjadi

permasalahan yaitu tentang pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan serta pembinaan dan pelaksanaan tugas. Hal ini berkaitan dengan penilaian (*appraisal*), penilaian yang dimaksud adalah penilaian kinerja (*performace appraisal*). Dengan adanya penilaian kinerja pegawai ini, maka dapat diketahui secara tepat tentang perkembangan ketrampilan pegawai, siapa pegawai yang mendapat nilai terbaik dan layak direkomendasikan, hal apa saja yang harus dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Selain itu berdasarkan penilaian kinerja pegawai tersebut dapat digunakan sebagai rekomendasi kenaikan pangkat yang nantinya diserahkan kepada kepala pimpinan instansi terkait.

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja PNS, penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap tahun sekali pada bulan Januari-Februari. Sedangkan penilaian psikotes dilakukan pada bulan Desember dan hasilnya akan dilaporkan bersama dengan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai. Selama ini, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan menggunakan form penilaian kinerja yang dikirim oleh BKD Jatim ke BKD setiap kota, yang nantinya akan diserahkan pada instansi terkait yang memiliki pegawai JFT. Permasalahannya adalah pengiriman form penilaian memerlukan waktu yang cukup lama, setelah dilakukan penilaian, setiap instansi harus melakukan rekap secara manual hasil penilaian, rekap ini berisi jumlah total nilai dari penilaian psikotes dan penilaian kinerja, serta melakukan perekomendasi dari pegawai yang memiliki nilai terbaik. Hasil rekap itu nantinya akan diserahkan pada BKD di setiap kota, dari BKD di setiap kota nantinya akan direkap ulang nama-nama pegawai JFT yang direkomendasikan dari semua instansi di kota tersebut. Setelah

direkap ulang, data hasil rekapitan tersebut dikirim lagi ke BKD Jatim untuk pendataan nama-nama pegawai JFT yang direkomendasikan di seluruh Jawa Timur untuk dilakukan proses diklat. Semua proses diatas memerlukan waktu yang cukup lama, dari awal pendistribusian form penilaian sampai rekapitan hasil nilai sampai ke BKD Jatim rata-rata waktu yang dibutuhkan bisa sampai tiga bulan, sedangkan pihak BKD Jatim juga harus melakukan perekapan data pegawai JFT yang direkomendasikan berjumlah ribuan. Dari permasalahan diatas, maka dampak yang timbul dari keterlambatan dan lamanya waktu proses pendistribusian form, penilaian dan perekapan adalah pengembangan aparatur atau pegawai (JFT) menjadi terhambat yang mengakibatkan kenaikan pangkat pegawai akan terkendala, kenaikan pangkat pegawai JFT tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, selain itu dampak yang lain adalah jadwal kegiatan diklat yang dilakukan pada bulan Mei-Juli menjadi tertunda dikarenakan form hasil penilaian yang mengalami keterlambatan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap satu tahun sekali dan bertepatan pada bulan Januari-Februari.

Dari permasalahan diatas, maka diperlukan aplikasi penilaian kinerja pegawai yang terintegrasi antara instansi pemerintahan di Jatim dengan BKD Provinsi Jatim, sehingga dengan adanya penilaian kinerja pegawai yang terintegrasi ini, BKD Provinsi Jatim dapat memonitor, menyusun rencana, strategi dan langkah-langkah terhadap kemajuan karier pegawai yang bersangkutan. Aplikasi ini akan menggunakan *website* sebagai media penilaiannya yang dapat diakses oleh instansi pemerintahan seluruh Jatim. Alasan digunakannya *website* agar pihak BKD Provinsi Jatim dapat mengetahui instansi pemerintahan mana yang sudah

melakukan penilaian dan yang belum, selain itu BKD dapat memonitor dan mengetahui hasil penilaian pegawai di tiap instansi pemerintahan sehingga dapat dilakukan tindakan seperti pengembangan karir pegawai (diklat) untuk kenaikan pangkat serta pengembangan SDM. Cara penilaian kinerja yang dilakukan di BKD Jatim menggunakan teknik pembobotan dengan skala prioritas, yaitu penjumlahan dari setiap kriteria yang dinilai sehingga menghasilkan jumlah total yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan berupa rekomendasi. Dari perbandingan metode yang selama ini digunakan yaitu metode pembobotan dengan skala prioritas, maka dapat dilakukan perbandingan metode dengan *Scoring System*. *Scoring System* (Azwar, 2003) dapat menentukan skor dari masing-masing parameter/kriteria yang sudah ditentukan, Metode ini dilakukan dengan cara menentukan bobot dari setiap kriteria yang dinilai, lalu melakukan penjumlahan bobot dan didapatkan total nilai. Selain itu, pada metode *Scoring System* terdapat pengelompokan dari hasil penghitungan metode yang dilakukan. Berdasarkan studi kasus yang akan diangkat, pegawai akan dinilai berdasarkan psikotes seperti kecakapan dan *attitude* yang akan dilakukan oleh Bagian Formasi dan Pengembangan (Forbang) dan berdasarkan kinerja yang dilakukan oleh instansi terkait. Dua jenis penilaian tersebut memiliki jumlah item penilaian sebanyak lima, yaitu sangat kurang, kurang, cukup, baik dan sangat baik. Dari hasil penilaian tersebut maka akan muncul nama pegawai yang dapat direkomendasikan untuk dinaikkan pangkat dan dilakukan proses diklat pegawai.

Adanya *Website* Penilaian Kinerja Pegawai ini dapat mengganti cara pendistribusian form penilaian sehingga proses penilaian dapat dilakukan secara langsung pada saat periode penilaian dibuka serta dapat langsung terpantau oleh

BKD Jatim, selain itu dapat membantu penghitungan total nilai secara langsung dan merekomendasikan pegawai JFT yang dinaikkan pangkat tanpa harus membandingkan total nilai dari pegawai satu dengan pegawai lain secara manual. Pihak BKD Jatim dapat menerima laporan berupa nama-nama pegawai JFT yang direkomendasikan dari setiap instansi di Jawa Timur, sehingga pendataan untuk proses diklat dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hasil penilaian yang sudah dilakukan dapat tersimpan dengan baik sesuai dengan periode waktu dilakukannya penilaian kinerja.

### 1.2. Perumusan Masalah

Bagaimana merancang dan membangun pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* menggunakan metode *Scoring System* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

### 1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka ruang lingkup penelitian dibatasi sebagai berikut :

1. Pegawai yang dinilai adalah pegawai yang memiliki Jabatan Fungsional Tertentu (JFT).
2. Sistem ini hanya melakukan penilaian kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi yang digunakan untuk pengembangan kinerja pegawai, tidak sampai pada proses atau cara kenaikan pangkat pegawai.
3. Aplikasi ini hanya dapat digunakan oleh instansi pemerintahan se-Jawa Timur yang sudah terdaftar pada *website*.

#### 1.4. Tujuan

Tujuan dari sistem ini adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* menggunakan metode *Scoring System* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang mengacu pada *history* penilaian pegawai sebelumnya sehingga dapat memberikan rekomendasi pegawai yang akan dinaikkan pangkat.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan ini, yaitu:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah dan tujuan dari aplikasi penilaian kinerja ini.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan laporan ini, yaitu: penjelasan penilaian kinerja, *scoring system* dan sistem informasi.

##### **BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Dalam bab ini diuraikan mengenai perancangan sistem yang terdiri atas penjelasan dari analisa permasalahan, perancangan sistem, *data flow diagram*, *entity relationship diagram*, struktur basis data serta desain input dan output.

##### **BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI**

Dalam bab ini dijelaskan tentang evaluasi dari system yang dibuat, proses implementasi dari perangkat lunak yang telah melalui tahap evaluasi.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini dijelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan setelah program aplikasi selesai dibuat dan saran untuk proses pengembangan berikutnya.

