

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja (prestasi pegawai) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Tampubolon (2010) dalam penilaian kinerja terdapat manfaat bagi organisasi antara lain adanya peningkatan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya. Dari pengertian dan manfaat yang dijelaskan oleh para ahli maka bisa disimpulkan bahwa penilaian kinerja penting bagi sebuah organisasi atau instansi.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh kepala kantor. BPN melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional, dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan merupakan kantor wilayah dari Badan Pertanahan Nasional yang terletak di Kabupaten Lamongan provinsi Jawa Timur, dan melaksanakan tugas di bidang pertanahan khususnya di Kabupaten

Lamongan, memiliki peran dalam pelayanan publik di Lamongan untuk masyarakat yang akan mengurus sertifikat tanah. Mulai dari pendaftaran tanah, pelaksanaan survei, pengukuran, pemetaan, dan penerbitan sertifikat tanah. Pelayanan publik sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena kepemilikan tanah harus memiliki sertifikat seperti yang diatur oleh undang-undang.

Oleh karena itu pelayanan publik yang dilakukan Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan harus memiliki kualitas yang baik termasuk kinerja seluruh pegawai, sehingga pelayanan publik yang diterima masyarakat, khususnya di Lamongan bisa menjadi maksimal. Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan terdapat penilaian kinerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan memiliki sistem untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan secara manual. SKP memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan perilaku kerja dari pegawai sebesar 40% dengan kriteria yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dalam penilaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan kriteria penilaian SKP adalah target prestasi dari tugas jabatan yang harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Permasalahan yang terjadi adalah waktu penghitungan yang lama dan kesalahan hitung penilaian kinerja, contohnya terjadi kesalahan penjumlahan, perkalian, dan pembagian saat penghitungan total penilaian kinerja. Selain itu permasalahan yang sering terjadi juga adalah Pejabat Penilai yang dimaksud disini para atasan sering mendapat tugas diluar kantor pada saat penilaian, sehingga penilaian kinerja tidak dilakukan, contohnya pada pelaksanaan penilaian kinerja

pejabat penilai mendapat tugas di kantor wilayah yaitu di Surabaya maka pejabat penilai tidak dapat melakukan penilaian. Karena penilaian kinerja diharapkan meningkatkan kualitas pelayanan, maka permasalahan yang terjadi pada penilaian kinerja harus dapat diatasi.

Dari permasalahan yang ditemukan maka dibangun aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan berbasis web. Aplikasi yang dibangun dapat mengatasi masalah yang ditemukan. Aplikasi melakukan perhitungan sesuai rumus yang telah dimasukkan pada aplikasi, sehingga dapat mengatasi kesalahan hitung yang terjadi. Aplikasi dapat diakses dimana dan kapan saja, sehingga meskipun pejabat penilai berada diluar kantor penilaian kinerja tetap dapat dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan permasalahan untuk tugas akhir ini adalah bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam pembuatan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan, maka diperlukan adanya batasan permasalahan. Adapun batasan permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini berbasis web.

2. Penilaian kinerja pegawai berdasarkan Buku Panduan Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Aplikasi hanya digunakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan.

1.4 Tujuan

Tujuan dari pembuatan aplikasi adalah:

1. Membuat aplikasi yang dapat membantu proses penilaian kinerja pegawai sesuai dengan buku paduan Sasaran Kerja Pegawai.
2. Membuat aplikasi yang dapat diakses melalui *mobile* sehingga dapat diakses dimanapun dan kapanpun.
3. Membuat aplikasi yang dapat memberikan informasi tentang penilaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan.
4. Membuat aplikasi yang dapat menghasilkan laporan kinerja pegawai per-unit kerja.
5. Membuat aplikasi yang dapat menghasilkan laporan kinerja pegawai berdasarkan tahun yang diminta.

1.5 Manfaat

1.5.1 Teoritis

Rancang bangun aplikasi ini dibuat untuk memberikan pengetahuan baru dalam bidang keilmuan melalui penelitian yang dilakukan dalam proses penyelesaian rancang bangun aplikasi ini.

1.5.2 Praktis

Rancang bangun aplikasi ini dibuat untuk membantu Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan sebagai objek penelitian untuk menyelesaikan permasalahan seperti yang diuraikan di atas.

1.6 Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir (TA) ini ditulis dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang diambilnya topik TA, rumusan masalah dari topik TA, batasan masalah atau ruang lingkup pekerjaan TA, manfaat dan tujuan dari TA ini.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan yang dijadikan sebagai tempat pelaksanaan TA dan landasan teori yang berbentuk uraian kualitatif, model matematis, atau persamaan-persamaan yang langsung berkaitan dengan permasalahan yang dikerjakan.

Bab III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini berisi penjelasan tentang tahap-tahap yang dikerjakan dalam penyelesaian TA yang terdiri dari observasi pendahuluan, interview/wawancara, studi pustaka, identifikasi masalah dan tujuan, pembuatan *document flow*, *system flow*, *data flow diagram*, desain ERD baik *conceptual data model* (CDM) maupun *physical data model* (PDM), struktur basis data, dan desain antarmuka.

Bab IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab ini berisi penjelasan tentang evaluasi dari sistem yang telah dibuat dan proses implementasi dari sistem yang telah melalui tahap evaluasi sebelumnya.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Saran yang dimaksud adalah saran terhadap kekurangan dari aplikasi yang ada kepada pihak lain yang ingin meneruskan topik TA ini. Tujuannya adalah agar pihak lain tersebut dapat menyempurnakan aplikasi sehingga bisa menjadi lebih baik dan berguna.

