

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi, agar setiap pegawai dapat menilai seberapa jauh kinerjanya telah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian kinerja atau disebut DP3 atau Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan dimanfaatkan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan PNS antara lain dalam mempertimbangkan pengangkatan, kenaikan pangkat, pelatihan dan diklat, pemindahan dan kenaikan gaji berkala (penghargaan). DP3 dibuat setiap tahunnya (pada bulan Desember) . Masa penyimpanan 1 (satu) kali DP3 yaitu selama 5 tahun. Untuk satu kali kenaikan pangkat pegawai membutuhkan DP3 selama 4 (empat) tahun. Jika terdapat 68 pegawai, maka akan terdapat 272 dokumen penilaian selama 4 tahun yang dapat memakan banyak ruang penyimpanan. Sementara itu terdapat arsip-arsip lain yang harus disimpan dalam ruang penyimpanan.

Selama ini penilaian yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya adalah Pejabat Penilai mengisi form DP3. Kemudian seluruh pejabat

penilai harus mengumpulkan form DP3 ke bagian kepegawaian. Bagian kepegawaian akan menunjukkan hasil form DP3 tersebut kepada pegawai (yang dinilai). Apabila ada pegawai merasa kurang puas dalam penilaian yang diberikan oleh pejabat penilai, pegawai dapat menuliskan sanggahan yang terdapat pada form DP3 atas nilai kurang tersebut beserta alasannya. Form DP3 yang terdapat sanggahan akan diserahkan kepada atasan pejabat penilai untuk dianalisis apakah perlu dilakukan perubahan nilai. Jika dirasa perlu dilakukan perubahan nilai maka atasan pejabat penilai akan merubah nilai tersebut. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut:

1. Amat baik = 91 - 100
2. Baik = 76-90
3. Cukup = 61-75
4. Sedang = 51-60
5. Kurang = 50 ke bawah

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Pada Peraturan Pemerintah nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, untuk kenaikan pangkat pegawai harus memiliki nilai berstandar baik selama 4 tahun (diatas 76). Pada tahun ketiga dan ke-empat tidak boleh adanya penurunan nilai. Apabila ada penurunan nilai maka pegawai akan tertunda kenaikan pangkatnya. Sampai saat ini nilai DP3 yang dibuat oleh pejabat penilai Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya hanya sebatas *record* saja. Tidak adanya pembinaan dari atasan terhadap pegawai yang

bernilai buruk. Tidak adanya suatu informasi yang menjelaskan letak nilai kurang pegawai. Sehingga pegawai tidak tahu apa yang harus dilakukan dan atasan pun tidak tahu pada bagian apa yang perlu diberikan pembinaan. Pembinaan tidak hanya difokuskan pada pegawai yang bernilai kurang saja, untuk pegawai yang bernilai baikpun tetap diberikan pembinaan seperti motivasi untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan nilainya selama 4 tahun ke depan. Dengan proses yang terjadi selama ini mengakibatkan ada beberapa pegawai yang harus mengalami penundaan kenaikan pangkatnya.

Penelitian sebelumnya tentang penilaian kinerja pernah dilakukan oleh Utomo dan Hermawan dengan menggunakan metode *Management by Objective* (MBO). Hasilnya adalah dengan cara melibatkan pegawai dalam menentukan berbagai sasaran prestasi kerja yang ingin dicapai dan ukuran-ukuran obyektif yang digunakan dalam kurun waktu tertentu di masa depan. Sehingga ia akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pencapaian sasaran tersebut dibandingkan bila sasaran dan ukuran tersebut hanya ditentukan oleh atasannya.

Berdasarkan permasalahan di atas maka dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang bertujuan membantu tugas atasan (Pejabat Penilai) dalam melakukan proses penilaian kinerja yang obyektif terhadap pegawai berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, sistem informasi untuk memberikan pembinaan terhadap pegawai yang bernilai baik dan kurang, sistem informasi yang akan menjelaskan bidang/divisi mana yang memiliki nilai kinerja kurang untuk diberikan pembinaan, sistem informasi mampu menghasilkan *history* kinerja pegawai. Hasil penilaian itu nantinya dapat digunakan oleh Badan

Kepegawaian dan Diklat Surabaya untuk mempertahankan maupun memperbaiki pengalokasian waktu yang sudah dilakukan agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan (Longenecker, 1996). Dan hasil tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan mutu/kualitas kinerja pegawai.

Metode yang akan digunakan nantinya dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Metode ini yang telah dijadikan prosedur dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil karena telah ditetapkan Presiden pada tanggal 15 Mei 1979.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka dirumuskan permasalahan dalam Tugas Akhir ini, yaitu:

1. Bagaimana merancang bangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu pimpinan dalam memberikan pembinaan.
2. Bagaimana merancang bangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai per bidang/divisi yang dapat membantu atasan dalam memberikan pembinaan
3. Bagaimana merancang bangun sistem informasi kenaikan pangkat seorang pegawai.
4. Bagaimana merancang bangun sistem informasi *history* kinerja pegawai yang dibutuhkan untuk proses pembinaan pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang digunakan, yaitu:

Agar dalam penelitian Tugas Akhir ini tidak terlalu meluas dan terfokus pada permasalahan, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada kriteria-kriteria penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

1.4 Tujuan

Dengan mengacu pada perumusan masalah maka tujuan yang hendak dicapai dalam penyusunan Tugas Akhir ini adalah :

1. Membangun sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu pejabat penilai dalam menilai pegawainya. Sehingga nilai tersebut akan dianalisis untuk proses pembinaan pegawai.
2. Membangun sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai per bidang/divisi. Agar pimpinan tahu bagaimana kinerja di tiap-tiap bidang/divisi. Informasi nilai kinerja per bidang/divisi tersebut akan dianalisis untuk proses pembinaan.
3. Membangun sebuah sistem informasi kenaikan pangkat. Agar pimpinan mudah mengetahui apakah seorang pegawai tersebut layak untuk dinaikan pangkat atau tidak.
4. Membangun sebuah sistem informasi *history* penilaian kinerja pegawai. Yang mana sistem informasi ini akan melaporkan nilai-nilai pegawai setiap tahunnya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki beberapa nilai manfaat penulisan, antara lain:

- a) Sebagai bahan acuan dalam menilai pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil (periode tahunan).
- b) Untuk peningkatan efisiensi kerja pimpinan dalam memantau kinerja pegawai.
- c) Untuk meningkatkan efisiensi kerja pimpinan dalam memantau kinerja per bidang/divisi
- d) Untuk menyimpan *track record* atau *history* penilaian kinerja pegawai yang dibutuhkan untuk proses pembinaan pegawai
- e) Untuk meningkatkan efisiensi kerja pimpinan dalam memantau proses kenaikan pangkat setiap pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan laporan Tugas Akhir ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan sistematika penulisan tugas akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan secara singkat tentang teori-teori dasar yang digunakan dalam membantu menyelesaikan permasalahan.

Pada bab ini dijelaskan tentang beberapa landasan teori yang

digunakan antara lain sistem informasi, penilaian kinerja, penilaian kinerja pegawai negeri sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil), pihak penilai/penyelia.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini berisi penjelasan tentang langkah-langkah untuk pemecahan masalah dalam tugas akhir termasuk: menganalisis permasalahan, tujuan penelitian, penyelesaiannya, gambaran sistem yang akan dibuat dalam *Block Diagram*, *System Flow*, *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relation Diagram (ERD)*, *Design Input* dan *Output*.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini menjelaskan tentang implementasi dari program. Berisikan langkah-langkah penggunaan dan hasil implementasi dari program yang telah dibuat apakah sesuai dengan yang dikehendaki atau belum.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan yang menjawab pernyataan dalam perumusan masalah dan beberapa saran yang bermanfaat dalam pengembangan program di waktu yang akan datang.