

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kota Kupang merupakan instansi yang berdiri pada tahun 2007. Dinas tersebut memiliki 64 pegawai yang terdiri dari bagian Sekretariat, Bidang Pengelolaan Informasi Publik, Bidang Pengelolaan Komunikasi Publik, Bidang Infrastruktur Komunikasi dan Informasi, serta Bidang Layanan *E-Government*.

Dinas Kominfo Kota Kupang sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memiliki tugas dalam bidang komunikasi dan informatika, adapun visi utama dalam mendukung pembinaan dan peningkatan profesionalisme kerja pegawai di dinas Kominfo Kota Kupang yakni mewujudkan sistem kerja yang produktif, cerdas, inovatif, kompeten, disiplin serta mampu bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan. Untuk menjalankan visi utama tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten, maka sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019, bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja didasarkan pada pengukuran kinerja yang dapat dilakukan setiap bulan, triwulanan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.

Dalam penilaian PNS ada beberapa hal yang menjadi tolak ukur penilaian diantaranya sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja, dalam kategori sasaran kerja pegawai memuat data target kerja dan indikator kinerja individu, dalam kategori perilaku kerja terdapat penilaian diantaranya Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan kebijakan pembinaan karier PNS/ASN.

Pihak atasan akan melakukan penandatanganan laporan SKP berdasarkan hasil dari penilaian SKP tersebut.

Masalah yang terjadi saat ini di dinas Kominfo Kota Kupang sebagai berikut: 1) Sering terjadinya kehilangan data, dikarenakan masih dilakukan secara manual (MS.Excel), 2) Proses perekapan hasil penilaian kinerja pegawai membutuhkan waktu yang lama, 3) Sering terjadi kesalahan perhitungan presentasi nilai. 4) Pegawai di dinas kominfo kota Kupang diwajibkan untuk memasukkan SKP, namun sistem penilaian masih dilakukan secara manual, tentunya hal ini memerlukan ruang penyimpanan informasi penilaian kinerja yang besar, 5) Laporan tidak dilihat secara langsung karena Atasan Pegawai harus menghubungi bagian sekretariat untuk mengetahui rekapitulasi laporan sehingga memungkinkan terjadi kesalahan dan lambat dalam penyampaian informasi penilaian kinerja pegawai. Tentunya Ini menjadi langkah yang baik dalam kemajuan karir seorang pegawai.

Untuk memenuhi kebutuhan penilaian kinerja pegawai, maka dibuat suatu rancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil berbasis website. Dalam membuat rancangan sistem penilaian kinerja pegawai menggunakan bahasa pemrograman PHP, metode *Profile matching* (gap), database MySQL dan metode penilaian yang digunakan adalah metode penilaian kinerja berorientasi pembobotan dengan skala prioritas sesuai dengan cara penilaian kinerja berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 tahun 2013 dan PP No 30 Tahun 2019, yaitu penjumlahan dari setiap kriteria yang dinilai sehingga menghasilkan jumlah total hasil penilaian yang dapat di gunakan pihak pejabat sebagai informasi penilaian.

Penggunaan sistem berbasis website ini diharapkan mampu dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi dan karir seorang pegawai, meningkatkan kualitas dan produktivitas mutu kerja pegawai, serta dapat digunakan dalam pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi di dinas Kominfo Kota Kupang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka uraian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tidak adanya sistem penilaian kinerja PNS/ASN yang terintegrasi dengan database serta bagaimana penggunaan metode *profile matching* dalam penentuan pegawai terbaik berprestasi.

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan masalah, maka diberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penggunaan aplikasi website ini dapat digunakan oleh tiga user yaitu admin, kepala/pejabat penilai, dan pegawai .
2. Aplikasi ini hanya dapat melakukan penilaian pegawai setelah pegawai tersebut telah terdaftar dalam sistem.
3. Aplikasi tidak membahas kenaikan pangkat, golongan, biaya angka kredit dan tunjangan kinerja
4. Aplikasi hanya berfokus pada penilaian kinerja bidang kepegawaian termasuk jabatan fungsional umum yang diurus oleh pihak kesekretariatan
5. Menggunakan metode *profile matching* dalam penentuan pegawai terbaik berprestasi di dinas tersebut.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Kota Kupang yang dapat membantu dalam proses rekapitulasi data pegawai, pengajuan SKP, penilaian kinerja pegawai, penilaian perilaku kerja, pelaporan, dan penentuan pegawai berprestasi untuk diberikan penghargaan, sehingga sistem manajemen penilaian kinerja di dinas kominfo kota kupang menjadi lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif serta transparan.

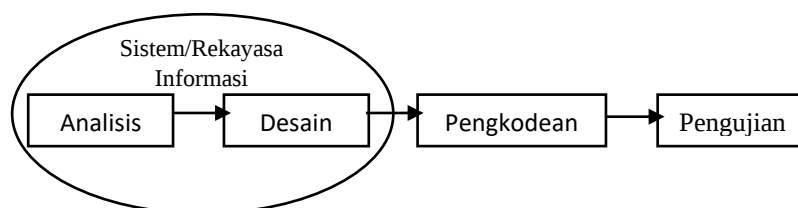
1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Membantu pihak Dinas Komnifo Kota Kupang dalam memonitoring kinerja pegawai dan mengelola data penilaian kinerja pegawai.
2. Membantu pegawai dalam memberikan informasi terkait kinerja dan melakukan pengajuan SKP
3. Memudahkan pihak Sekretariat memberikan Informasi dan Perhitungan prestasi kinerja pegawai
4. Membantu pihak Kepala Dinas untuk *memonitoring* kinerja pegawai dan membantu kepala/pejabat penilai dalam melakukan penilain kinerja pegawai
5. Meningkatkan produktivitas dan etos kerja Pegawai Negeri Sipil serta memicu semangat berkompetisi setiap pegawai.

1.6. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode rekayasa perangkat lunak dengan model air terjun (*waterfall*). Waterfall juga sering disebut model sekuensial linear (*sequential linier*) atau alur hidup klasik (*classic life cycle*). Model *waterfall* menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut. Proses model *waterfall* terlihat seperti Gambar 1.1



Gambar 1.1. Model *Waterfall* (Rossa dan Shalahiddin, 2015)

1. Tahap Analisis

Pada tahapan ini dilakukan analisis terhadap sistem yang sedang berjalan dengan maksud mengidentifikasi permasalahan dan hambatan yang terjadi dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat

diusulkan perbaikan-perbaikannya. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan sebagai berikut.

2. Pengamatan(*Observasi*)

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dan pengamatan langsung terhadap permasalahan yang terjadi pada dinas Kominfo kota Kupang bagian kesekretariatan.

3. Wawancara

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara langsung kepada beberapa PNS dilingkup dinas kominfo kota Kupang guna mengetahui proses penyusunan dan pengajuan SKP, kendala ataupun masalah pada saat proses penyusunan maupun proses pengajuan SKP. Selanjutnya wawancara juga dilakukan terhadap pimpinan dinas kominfo kota kupang terkait sistem manajemen penilaian kinerja di dinas tersebut sehingga diperoleh informasi terkait perencanaan kinerja, pelaksanaan penentuan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan proses pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi.

4. Studi Kepustakaan

Studi pustaka yang dilakukan dengan mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan metode penelitian, sistem pendukung keputusan, manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja pegawai negeri sipil, penilaian prestasi kerja dan *metode profile matching*. Penulis juga mempelajari peraturan-peraturan pemerintah maupun peraturan kepala BKN terkait penilaian kinerja PNS/ASN. Studi pustaka tersebut di dapat dari buku-buku, jurnal, internet serta data yang ada di Dinas Kominfo Kota Kupang.

Adapun dalam tahap ini juga dilakukan analisis terhadap hal-hal sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Sistem

Analisis kebutuhan sistem dilakukan untuk mengetahui fasilitas yang disediakan oleh sistem yang dibangun agar dapat

memenuhi kebutuhan sistem. Fungsi dari aplikasi ini adalah membantu pegawai bagian kesekretariatan dalam mengelola, memasukan, menyimpan dan merekap data-data penilaian kinerja pegawai.

2. Analisis Peran Sistem

Peran dari sistem yang dibangun adalah membantu dalam mengelola, memasukan, menyimpan, menilai data-data yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja secara tepat dan akurat

3. Analisis Peran Pengguna

Pembuatan Aplikasi penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil ini memiliki beberapa peran pengguna antara lain:

- a. Admin (Bagian Sekretariat) mempunyai peran penting dalam membuat dokumen perilaku kerja, membuat data master, data pegawai JFU juga menerima laporan penilaian kinerja, perilaku kerja dan prestasi kerja. Admin yang dimaksud adalah bagian kesekretariatan dinas kominfo kota kupang.
- b. Kepala (Pejabat penilai) mempunyai peran dalam melakukan penilaian kinerja, penilaian perilaku kerja dan analisis kinerja pegawai berdasar penilaian prestasi kerja atau rekomendasi pangkat/ jabatan pegawai JFU setiap 2 tahun sekali.
- c. Pegawai mempunyai peran dalam mengisi SKP dan juga menerima laporan penilaian dan laporan tugas tambahan ataupun tugas tambahan kreativitas

5. Tahap Desain

Desain perangkat lunak adalah proses multi langkah yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi antarmuka dan prosedur pengkodean. Dalam pembuatan sistem ini, penggambaran untuk model data menggunakan *Entity Relationship Diagram (ERD)* dan model proses digambarkan dengan menggunakan *Data Flow Diagram (DFD)*.

6. Tahap Pengkodean

Desain harus ditranslasikan ke dalam program perangkat lunak. Hasil dari tahap ini adalah rancangan aplikasi sesuai dengan desain yang telah dibuat pada tahap desain. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah *PHP* dan *database MySQL*.

7. Tahap Pengujian

Pengujian fokus pada perangkat lunak secara segi logik, fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah diuji. Dalam penelitian ini proses uji coba dilakukan dengan metode pengujian *black box*. Pengujian *black box* hanya mengamati hasil eksekusi dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak.

1.7. Sistematika Penulisan

Agar alur penyampaian tugas akhir ini lebih mudah dipahami, maka disajikan dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini akan dibahas tentang penelitian terdahulu, teori-teori dasar yang berkaitan dengan pembuatan aplikasi ini.

Bab III Analisis Dan Perancangan Sistem

Dalam bab ini akan dibahas tentang sistem, analisis sistem, perancangan sistem serta sistem perangkat pendukung.

Bab IV Implementasi Sistem

Dalam bab ini akan dibahas tentang implementasi sistem sesuai dengan hasil analisis dan perancangan pada bab sebelumnya.

Bab V Pengujian Dan Analisis Hasil

Bab ini berisi tentang pengujian sistem yang telah dibuat dan analisis hasil pengujian dari sistem tersebut.

Bab VI Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan topik permasalahan yang dibahas dalam tugas akhir ini.