

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Organisasi beserta Teknologi Informasi yang semakin pesat, menuntut suatu pekerjaan manusia untuk menggunakan sistem yang lebih modern, sistem komputerisasi tersebut dapat membantu mempercepat menyelesaikan pekerjaan. Sistem semi komputerisasi masih sering digunakan dalam dunia pekerjaan. Jika diamati sistem yang belum menggunakan sistem komputerisasi masih sangat kurang efektif dan kurang efisien dalam dunia pekerjaan.

Ditinjau dari perkembangan teknologi di dunia terus saja berkembang dengan sangat cepat hingga saat ini juga masih terus saja dikembangkan oleh para ahli pakar dibidangnya, baik teknologi tersebut berbentuk perangkat keras ataupun perangkat lunak. Teknologi yang berhubungan dengan informasi merupakan salah satu aspek penting yang juga terus dikembangkan. Teknologi informasi saat ini sudah banyak di terapkan pada instansi-intansi dalam bidangnya masing-masing seperti pada bidang pemerintahan salah satunya. Dengan adanya teknologi informasi ini dapat membantu para pegawai pemerintahan untuk melakukan tugas-tugasnya dengan secara efisien.

Dalam dunia kerja setiap instansi atau perusahaan memiliki banyak tenaga kerja ataupun karyawan dalam menjalankan tugasnya demi kemajuan sebuah perusahaan yang bersifat pemerintah ataupun swasta. Pada dasarnya perusahaan memberikan penilaian kerja kepada tenaga kerja setiap tahunnya sebagai peningkatan dari hasil kerja.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam suatu perusahaan, dimana bertujuan untuk meningkatkan kerja karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan. Penilaian bisa didapatkan oleh pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan setiap harinya yang dirangkup menjadi bulan serta

dilaporkan setiap tahunnya berupa ,laporan yang siap untuk dinilai nantinya. Laporan tersebut untuk mengetahui kualitas kinerja dari setiap karyawan baik itu keberhasilan maupun ketidakberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dari situ dapat diambil penilaian prestasi pegawai. Penilaian laporan kerja pegawai cara yang efektif untuk evaluasi kerja.

Sesuai dengan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan sistem prestasi kerja perlu dilakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Dalam penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur SKP sebesar 60 % dan perilaku kerja sebesar 40 %. Laporan tersebut dapat melihat kegiatan tahunan serta target yang akan dicapai sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan program yang telah ditetapkan oleh instansi Pemerintahan, yang akan menjadi landasan untuk kenaikan gaji pegawai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik, memudahkan pimpinan untuk melihat hasil kinerja pegawai berdasarkan kegiatan laporan yang telah dilakukan. Penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan lima prinsip yaitu, objectif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian ini juga dilakukan berdasarkan perhitungan penilaian prestasi kerja berdasarkan ketetapan peraturan dari Pemerintah RI No 46 Tahun 2011 melalui aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu dan aspek biaya.

Penilaian Prestasi kerja bertujuan untuk menjamin objectivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Pada instansi ini sudah terdapat penilaian prestasi kerja berdasarkan prinsip yang telah ditetapkan, namun kurang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif serta transparan karena belum ada sistem terkomputerisasi didalamnya sehingga terjadi hambatan pelaksanaan Penilaian Prestasi kerja pada pegawai dari hasil laporan yang telah dilakukan setiap hari, bulan serta tahunnya.

Sistem Laporan kerja Pegawai sangatlah penting bagi instansi untuk mendukung dan mempercepat suatu pekerjaan , salah satunya Kementerian Agama Provinsi Riau Kota Pekanbaru yang memiliki banyak karyawan. Untuk melihat

hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, dan misi serta tujuan organisasi, Sehingga objektivitas penilain dapat diminimalisir. Dengan demikian hanya PNS yang berprestasilah yang mendapatkan nilai baik.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau merupakan sebuah instansi pemerintah yang berada dibawah naungan kementerian Republik Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintah dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan Peraturan dan Perundang-Undangan. Sebuah instansi seperti Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dimana nantinya dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya. Untuk dapat menentukan SDM yang berkualitas maka dapat dilakukan pencatatan, penilaian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai secara efisien dan efektif.

Permasalahan yang terjadi saat ini yaitu sistem pencatatan, penilaian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai masih dilakukan secara tidak efektif sehingga dapat terjadi kesalahan dalam pencatatan dan penilaian, Selain itu juga arsip-arsip yang disimpan dalam bentuk lembaran kertas bisa saja hilang.

Oleh karena itu, laporan kinerja dalam menilai pegawai dibutuhkan laporan untuk menyesuaikan berapa penialian yang di peroleh oleh setiap pegawai disetiap tahunnya, manfaat dari penilaian ini nantinya akan mempermudah setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam melakukan sebuah penelitian tentunya terdapat penelitian referensi terkait untuk mendapatkan suatu pengetahuan yang baru. Maka penelitian terhadap pembuatan aplikasi sebagai referensi yang dibutuhkan sebagai penelitian teori penunjang beberapa referensi dibawah ini yaitu:

Penelitian yang dilakukan Shirly Syamsiah, Tan Amel ia dan Sri Hariani Eko Wulandari (2015) “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja Berbasis Web Pada PDAM Surya Sembada”. Hasil penelitiannya adalah Penelitian ini menghasilkan aplikasi pengolahan aktivitas perkerjaan harian pegawai, mulai dari penugasan, pencatatan, dan monitoring aktivitas harian berbasis web, penelitian ini juga menghasilkan laporan penilaian

kinerja berdasarkan prestasi kerja. Kemudian aplikasi ini dapat digunakan unit kerja untuk memperhitungkan hasil kegiatan pencapaian program kerja yang dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga kinerja pegawai lebih terukur.

Penelitian selanjutnya dilakukan Dian Kartikasari (2013) dengan judul penelitian “Sistem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Berbasis Web Pada Kantor Bkd Provinsi Jawa Tengah”. Pada penelitian ini menghasilkan suatu sistem yang mampu menampilkan tugas jabatan, informasi nilai capaian, dan hasil pencapaian secara langsung berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian diatas dengan menggunakan Aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja) yang diharapkan dapat digunakan untuk membantu membuat laporan dan penilaian setiap pegawai negeri sipil agar mendapatkan hasil penilaian yang akurat. Aplikasi berbasis *web* ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNS dalam menjalankan tugas sebagai Pegawai Negara dan dijadikan bahan dalam pengembangan karir PNS serta menjadikan ajang evaluasi setiap pegawainya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu, bagaimana membangun sebuah aplikasi *e*-laporan kinerja untuk seorang Pegawai Negeri Sipil dan mengetahui penilaian kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melewati batas cakupan yang dilakukan, maka penulis membuat batasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini data dan pegawai yang digunakan hanya pada Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Khususnya Kota Pekanbaru
2. Penilaian kinerja pegawai mencakup 2 unsur yaitu sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Aplikasi kinerja Pegawai Negeri Sipil hanya melaporkan

pencatatan sasaran kerja, capaian kerja, penilaian pegawai dan pengawasan pegawai.

3. Pada Penilaian Prestasi Kerja PNS aspek biaya tidak di ikut sertakan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Membangun aplikasi layanan elektronik laporan kinerja (*e-kinerja*) Pegawai Negeri Sipil berupa laporan berbasis *Web*
2. Untuk mengetahui penilaian kinerja yang dilakukukan oleh pegawai berdasarkan sasaran kerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan Tugas Akhir ini terdiri dari pokok-pokok permasalahan yang dibahas pada masing-masing bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas dasar-dasar dari penulisan penulisan Tugas Akhir, yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, serta Sistematika Penulisan Laporan Tugas Akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang teori-teori yang menjadi landasan serta mendukung proses penulisan Tugas Akhir, yang terdiri dari Kinerja pegawai, Undang-undang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, Penilaian Kinerja Pegawai.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang langkah-langkah yang dilakukan dalam metodologi penelitian yaitu pengumpulan data, identifikasi masalah, study literatur, analisa, implementasi, dan kesimpulan serta saran.

BAB IV ANALISA DAN PERANCANGAN

Bab ini membahas tentang analisa dari perancangan aplikasi yang dilakukan sekaligus menjelaskan perancangan yang dibangun. Dalam penelitian ini merancang aplikasi *e-Laporan Kinerja Pegawai*..

BAB V IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang implementasi dan pengembangan serta tampilan perangkat lunak yang dibuat (Aplikasi *e-Laporan Pegawai* di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau) berdasarkan analisa yang telah dilakukan dan merupakan hasil evaluasi pengujian yang dilakukan setiap sistem.

BAB VI PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang dihasilkan dari pembahasan Aplikasi *e-Laporan Kinerja* untuk Pegawai Negeri Sipil serta beberapa saran mengenai hasil implementasi dan pengujian yang telah dilakukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat dikembangkan dengan baik.

