

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi (Rismansyah, 2010). Dengan kata lain pegawai merupakan motor penggerak utama dalam sebuah perusahaan atau instansi. Pegawai yang berkualitas akan memudahkan perusahaan atau instansi dalam mengelola aktivitasnya sehingga visi dan misi perusahaan atau instansi dapat tercapai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan pengukuran terhadap maksimal atau tidaknya kinerja seorang pegawai terhadap perusahaan atau instansi melalui suatu kinerja pegawai.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya, selain itu harus didukung pula oleh sarana prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern, berdasarkan Pancasila maka dibutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.

Pegawai Negeri Sipil atau disingkat dengan istilah PNS merupakan aparatur Negara yang membantu mensukseskan kegiatan atau program kerja baik dalam wilayah kenegaraan ataupun di daerah, saat ini dikenal sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara).

Sebagaimana diatur didalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 12 ayat 2, menyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada system prestasi kerja. Kemudian, pada pasal 20 dinyatakan bahwa untuk menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja. Oleh karena hal tersebut, telah diatur didalam PP nomor 10 tahun 1979 mengenai penilaian prestasi kerja atau sering dikenal dengan istilah DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Namun, sejak dikeluarkannya PP nomor 46 tahun 2011 DP3 digantikan menjadi Sasaran Kerja Pegawai atau disingkat SKP.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Penilaian dengan menggunakan SKP yaitu Sasaran Kerja Pegawai mencakup dua penilaian dengan bobot penilaian 60% penilaian sasaran kerja pegawai serta penilaian perilaku kerja dengan bobot 40%, sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011.

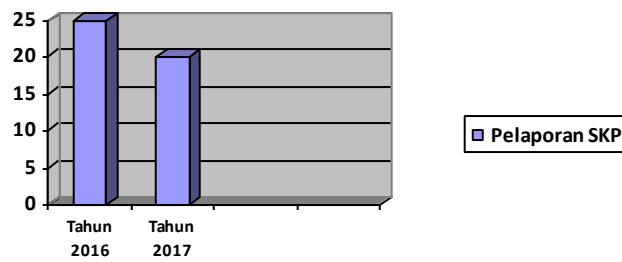
SMA Negeri 11 Kota Jambi dalam proses pengelolaan (administrasi) dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) itu sendiri terkadang menghadapi beberapa kendala. Kendala-kendala yang biasanya muncul dalam proses pengelolaan dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) antara lain, pegawai tidak memahami pengolahan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) karena terbatasnya pengetahuan dan sebelumnya Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dikenal sebagai DP3 yang proses pengelolaannya berbeda. Pegawai sering terlambat dalam pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sedangkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menjadi syarat utama setiap usulan dokumentasi pegawai seperti berkala, naik pangkat, penggunaan gelar, pengurusan kartu, pengurusan SK fungsional atau jabatan dan lain-lain. Adapun data yang mendukung terjadi proses keterlambatan dalam usulan dokumentasi kepegawaian sebagai berikut :

No	Jenis Dokumentasi Usulan Kepegawaian	Tahun 2016	Tahun 2017
1.	Berkala	8 orang	5 orang
2.	Naik pangkat	2 orang	2 orang
3.	Penggunaan Gelar	20 orang	15 orang
4.	Pengurusan kartu	10 orang	5 orang
5.	Pengurusan SK Fungsional / Jabatan	30 orang	25 orang

Sumber : *Data Kepegawaian TAS SMAN 11 Kota Jambi*

Selain data tabel di atas hal yang perlu diperhatikan adalah pengawas sekolah tidak mengetahui target dan sasaran pegawai untuk pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sehingga kualitas pegawai sulit dipantau oleh pengawas Pembina sekolah. Berikut ini grafik yang menggambarkan yang belum melaporkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ke pengawas.

GRAFIK PELAPORN KE PENGAWAS



Sumber : *Data Kepegawaian TAS SMAN 11 Kota Jambi*

Dari deskripsi permasalahan yang dihadapi SMA Negeri 11 Kota Jambi dalam memproses pengelolaan kinerja pegawai maka peneliti menuliskan rancangan sistem pengelolaan (administrasi) kinerja yang lebih baik dalam tesis yang berjudul **“Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Administrasi Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 11 Kota Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada dari sistem informasi yang lama antara lain : “Bagaimana menganalisis dan merancang sistem administasi kinerja pegawai pada SMA Negeri 11 Kota Jambi yang baik”.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini berfungsi untuk menyederhanakan persoalan yang dihadapi dan agar persoalan tidak menyimpang dari apa yang diinginkan. Batasan masalahnya sebagai berikut :

- 1.3.1 Objek penelitian berfokus pada admininistrasi kinerja pegawai di SMA Negeri 11 Kota Jambi.

1.3.2 Perancangan sistem informasi hanya pada pengelolaan data tenaga pendidik (guru) dan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) / Staf Tata Usaha, laporan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

1.3.3 Perancangan sistem informasi administrasi kinerja pegawai pada SMA Negeri 11 Kota Jambi hanya sebatas pada prototype sistem berbasis *web*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh SMA Negeri 11 Kota Jambi dengan cara :

1.4.1 Menganalisis sistem informasi administrasi kinerja pegawai di SMA Negeri 11 Kota Jambi

1.4.2 Merancang sistem informasi administrasi kinerja pegawai di SMA Negeri 11 Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.5.1 Membantu Wakil Kepala Sekolah bidang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam melakukan pengolahan data administrasi kinerja pegawai pada SMA Negeri 11 Kota Jambi

1.5.2 Menambah wawasan kepada Wakil Kepala Sekolah dan Asisten mengenai perkembangan teknologi informasi yang berkembang saat ini.

- 1.5.3 Mempermudah koordinasi antara Pengawas, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah sesama Guru dan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS).
- 1.5.4 Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lainnya yang sejenis.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini disusun dengan tujuan agar semua kegiatan dalam menganalisis dan merancang sistem informasi administrasi kinerja pegawai di SMA Negeri 11 Kota Jambi ini dapat disusun dengan jelas dan sistematis. Dengan ini penulis membagi sistematika penulisan ke dalam lima bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori tentang analisa dan perancangan sistem serta teori yang relevan dengan permasalahan dan pustaka dari penelitian yang dilakukan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode yang digunakan penulis dalam melakukan pencarian data maupun menganalisis dan merancang sistem yang dilakukan pada penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang Sejarah, Profil Sekolah, Visi dan Misi, struktur organisasi SMA Negeri 11 Kota Jambi, menganalisis dan perancangan sistem informasi dengan menggunakan ERD (*Entity Relationship Diagram*)

BAB V : PENUTUP

Penulis memberikan kesimpulan dan saran dari apa yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saran-saran untuk kemajuan SMA Negeri 11 Kota Jambi khususnya dibidang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang lebih baik lagi.