



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi informasi merupakan alat untuk mempermudah, mempercepat, dan merapikan pekerjaan. Majunya perkembangan teknologi informasi sudah mencapai taraf sebagai kebutuhan, sehingga semua kalangan masyarakat termasuk pegawai dan staff tata usaha tergerak untuk maju dan menggunakannya. Pembinaan PNS berdasarkan UU No. 43 th 1999 sebagai perubahan dari UU No. 8 th 1974 berdasarkan perpaduan system karier dan system prestasi kerja dengan titik bera pada system prestasi kerja.

Pembinaan PNS dalam pangkat dan jabatan didasarkan pada capaian prestasi kerja, yang dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Kerja (DP-3) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Proses penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP-3 PNS sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Penilaian prestasi kerja yaitu suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dalam Pasal 12 dan Pasal 20 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 antara lain mengamanatkan bahwa pembinaan PNS dilakukan berdasarkan system prestasi kerja dan system karier yang dititik beratkan pada system prestasi kerja dan untuk menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja, Penilaian prestasi kerja PNS penekanannya pada pengukuran tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang direncanakan dan disepakati antara pejabat penilaian dan PNS yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)



dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan, dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seorang pegawai untuk memperoleh penilaian prestasi kerja per tahunnya digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan (DISPORA SUMSEL) adalah sebuah instansi pemerintahan yang telah berdiri sejak tahun 1999 bertempat di kota Palembang. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan memiliki tugas yakni membantu Gubernur dalam menyelesaikan urusan pemerintahan dan tugas di bidang Kepemudaan serta bidang Olahraga. di DISPORA SUMSEL dalam menentukan hasil kinerja pegawai masih dengan cara manual dengan menggunakan berkas isian formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dicetak dan dipindah tangankan sesuai prosedur penilaian proses manual tersebut memakan waktu yang cukup lama dalam penilaian dan tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya karena berkasnya harus dipindah tangankan secara manual. Dalam tugas akhir ini penulis menggunakan metode berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK) yaitu menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian Perilaku Kerja yang dalam teorinyaditentukan banyak kriteria yang memiliki nilai-nilai atau bobot.

Oleh karena itulah penulis bermaksud membuat Tugas Akhir mengenai **“Sistem Informasi Perhitungan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan Menggunakan Metode Penilaian Sasaran Kerja (SKP).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan masalah yang ada, penulis menguraikan menjadi berba gai pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana membangun Sistem Informasi Perhitungan Kinerja Pegawai berbasis *website* yang dapat mempermudah dalam menginput data dan menghitung kinerja pegawai dan langsung menyimpan data secara offline?
2. Bagaimana prosedur perhitungan berdasarkan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Sistem Informasi perhitungan kinerja pegawai berbasis *website*?

1.3 Batasan Masalah

Sebagai acuan agar penelitian menjadi lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan, maka penulis membatasi ruang lingkup system berupa, perhitungan pada criteria Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK) berdasarkan bobot 60% dan 40%.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan penelitian dan penyusunan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menerapkan perhitungan metode Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Sistem Informasi Perhitungan Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.
2. Memiliki sistem Informasi Perhitungan kinerja pegawai yang nanti akan digunakan sebagai perhitungan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat

Manfaat dari pelaksanaa penelitian :

1. Mempermudah penilai dalam menginput serta menyimpan data pegawai secara akurat.
2. Mempermudah dalam mengakses data yang awalnya berbentuk paperbase menjadi database, dan menghindarkan dari *human error* pada perhitungan kinerja pegawai.



1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan tugas akhir ini dapat memberikan gambaran sesuai dengan tujuan, maka penulisan tugas akhir ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul, istilah yang digunakan dalam pembuatan program aplikasi dan yang berkaitan dengan program aplikasi yang digunakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang permasalahan yang ada, studi kelayakan, alat dan bahan yang digunakan, sistem yang akan dibangun, metode pengembangan sistem yang dipakai, menganalisis kebutuhan perangkat lunak, dan menganalisis metode yang dipakai.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan dari sistem yang telah dibangun serta hasil pengujian yang telah dilaksanakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari apa yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, maka pada akhir penulisan dikemukakan saran yang dapat berguna bagi semua pihak.