

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi ditingkatkan melalui kualitas sumber daya manusia. Setiap organisasi atau instansi yang ingin terus berkembang harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja dan perilaku seorang pegawai. Penilaian kinerja pegawai sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi, demikian juga dengan perilaku kerja yang mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai. Maka dari itu sangat diperlukan sistem penilaian prestasi kerja yang dapat dijadikan dasar untuk penilaian serta pengembangan prestasi pegawai.

Salah satu cara untuk melakukan pengukuran kinerja adalah dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kerja Pegawai atau yang lebih dikenal dengan istilah SKP yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011, merupakan salah satu bagian yang menjadi unsur penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian SKP ini bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. Proses manajemen penilaian kinerja dengan SKP diawali dari penyusunan perencanaan prestasi kerja, penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Dalam capaian kinerja/prestasi pegawai diperlukan komponen sasaran kerja pegawai (60%) dan perilaku pegawai (40%). Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dalam periode satu

tahun yang dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja para pegawai, hasil dari penilaian tersebut dapat memberi petunjuk bagi atasan atau pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja. Hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut dapat menentukan para pegawai untuk bisa diangkat dalam suatu jabatan dan pangkat tertentu [2].

Kejaksaan R.I. adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan khususnya di bidang penuntutan. Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan [3]. Kejaksaan Negeri yang merupakan Lembaga kejaksaan yang berkedudukan di ibukota kabupaten/kota dan daerah hukumnya meliputi wilayah kekuasaan kabupaten/kota [4].

Sebagai institusi pemerintah, Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung tentunya berupaya memaksimalkan segala bentuk kegiatan, khususnya dalam proses penilaian kinerja dan perilaku pegawai. Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung sudah menerapkan proses manajemen penilaian berdasarkan sistem penilaian SKP. Setiap pegawai kejaksaan wajib menyusun SKP sesuai dengan rincian tugas, tanggungjawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam

struktur dan tata kerja organisasi. Penyusunan SKP dimulai dengan pengisian form SKP pegawai negeri sipil. Didalam form terdiri dari kolom biodata pejabat penilai , pegawai negeri sipil yang dinilai , Kegiatan tugas jabatan, angka kredit, dan Target(kuant/output,kual/mutu,waktu dan biaya).Selesai mengisi form SKP pegawai selanjutnya mengisi form penilaian capaian sasaran kerja. Didalam form ini terdapat kolom Kegiatan tugas jabatan, kolom target, realisasi, perhitungan dan nilai capaian SKP. Kedua form tersebut berisikan tentang apa yang akan dilakukan, apa hasil yang akan dicapai, berapa yang akan dihasilkan dan kapan harus selesai. Semua kegiatan tersebut mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) dimana sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani oleh Atasan pejabat penilai. Formulir SKP yang telah diisi dengan rencana pelaksanaan kegiatan tugas jabatan dan target, akan disepakati bersama, dinilai dan ditandatangani oleh pejabat penilai sebagai ikatan kontrak kerja pada tahun tersebut. Setelah proses penilaian SKP selesai, Pejabat Penilai mengisi catatan penilaian perilaku. Dalam proses ini pejabat penilai menilai pegawai dari segi perilaku kerja, hal-hal yang dinilai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Selanjutnya Formulir catatan penilaian perilaku dicetak dan ditandatangani oleh pegawai dan pejabat penilai yang bersangkutan. Setelah ditandatangani selanjutnya pegawai membuat formulir prestasi kerja dimana isi dari formulir tersebut merupakan laporan hasil dari formulir SKP dan formulir catatan penilaian perilaku. Setelah itu formulir prestasi kerja ditandatangani oleh pegawai, pejabat penilai, dan atasan pejabat penilai.

Prosedur penilaian prestasi kerja yang terjadi saat ini di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung terdapat beberapa kendala seperti penyusunan formulir SKP dibuat menggunakan aplikasi pendukung *Microsoft Excel*, Dimulai dari penginputan nama pegawai sampai perhitungan capaian SKP yang masih menggunakan formula perhitungan *Microsoft Excel* sehingga beberapa pegawai masih ada yang kurang paham dalam menjalankan aplikasi *Microsoft Excel* terutama dalam menentukan hasil perhitungan capaian SKP dimana perhitungannya menggunakan rumus yang sudah ditentukan berdasarkan ketentuan badan kepegawaian nasional. Selain itu dalam proses penilaian perilaku kerja, pegawai harus terlebih dahulu mencetak formulir perilaku kerja setelah itu formulir di laporkan kepada pejabat penilai untuk diperiksa dan ditandatangani, hal ini menghambat proses penilaian dimana birokrasi pelaporan formulir perilaku kerja yang akan dinilai belum terorganisir dengan baik dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Untuk penentuan pegawai dengan prestasi kerja terbaik dimana melihat hasil dari hasil nilai capaian SKP dan catatan penilaian perilaku di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung sendiri belum ada. Sehingga pejabat penilai masih terkendala dalam mengevaluasi dan memonitoring prestasi kerja setiap pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas dan berdasarkan kegiatan manajemen penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung, maka penulis bermaksud membuat sebuah *website* yang akan memudahkan pegawai di kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung dalam menjalankan proses penilaian SKP secara lebih efektif dan efisien. Sehingga

penulis mengusulkan “**SISTEM INFORMASI PENILAIAN PRESTASI KERJA BERDASARKAN SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) BERBASIS *WEB* PADA KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN BANDUNG**”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi perumusan masalahnya adalah Bagaimana membangun Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis *Web* Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang penelitian di atas maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Proses penyusunan SKP dan penilaian perilaku kerja masih dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Microsoft Excel*, yang menyebabkan Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung belum memiliki sistem penilaian SKP secara *online* yang dapat mengatur secara efisien semua proses manajemen penilaian prestasi kerja.
2. Proses penilaian perilaku dimana pejabat penilai harus menunggu laporan dengan menerima berkas form perilaku kerja dari pegawai dengan cara bertemu langsung dan penilaian form perilaku kerja masih dilakukan dengan cara tertulis, yang menyebabkan proses penyerahan laporan dan

penilaian form perilaku kerja membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga pengerjaan kurang efektif.

3. Proses pelaporan penilaian prestasi kerja kepada Atasan Pejabat Penilai masih berupa berkas-berkas, kendalanya terjadi penumpukan berkas yang menyebabkan kesulitan mengecek laporan setiap pegawai dan pengecekan kurang efektif.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penilaian SKP yang sedang berjalan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana membuat Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis *Web* Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana cara pengujian Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis *Web* Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.
4. Bagaimanana implementasi Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk membuat Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis *Web* Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian dan dibangunnya Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai ini adalah untuk meningkatkan proses penilaian kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung, sehingga proses penilaian kinerja pegawai bisa membantu mempermudah pekerjaan, mengurangi segala kesalahan baik secara teknis maupun non teknis dan memberikan hasil penilaian kinerja yang terbaik bagi segala pegawai dan atasan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan analisis proses penilaian yang berjalan di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.
2. Untuk membuat Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis *Web* Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.

3. Untuk melakukan pengujian Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis *Web* Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.
4. Untuk melakukan implementasi Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis *Web* Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan penulis, ada dua bagian dalam kegunaan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Bagi Pengembang Ilmu

Kegunaan Penelitian ini dalam bidang Pengembangan Ilmu adalah dapat mengimplementasikan ilmu baru secara inovatif dalam bidang Teknologi dan Informasi yang dapat meningkatkan proses pengembangan sistem informasi secara akurat, efektif dan efisien.

2. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai pembelajaran untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, menambah wawasan dan meningkatkan *Skill* dalam melakukan penelitian.

3. Bagi Peneliti lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah sebagai sumber referensi dalam memperdalam ilmu dibidang Teknologi Informasi dan apabila



terdapat kekurangan dalam penelitian ini, peneliti lain bisa mengembangkannya menjadi lebih baik lagi.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan secara praktis dalam penelitian ini diantaranya :

1. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengurangi segala kesalahan baik secara teknis maupun non teknis dan mempermudah dalam proses pembuatan form penilaian SKP.

2. Bagi Pejabat Penilai

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Pejabat Penilai dalam penilaian perilaku pegawai.

3. Bagi Atasan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam hal menetapkan penilaian prestasi kerja pegawai dan evaluasi prestasi kerja pegawai.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tercapai sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada tujuan penelitian, maka dibutuhkan suatu batasan masalah. Adapun yang menjadi batasan masalah adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi penilaian prestasi kerja berbasis web ini hanya menyediakan penyusunan form SKP, penilaian perilaku kerja, perbandingan pegawai berprestasi dan pembuatan laporan penilaian prestasi kerja.

2. Laporan yang dihasilkan hanya laporan penilaian prestasi kerja dan laporan perangkingan pegawai, tidak membahas tentang laporan kenaikan pangkat atau laporan kenaikan gaji pegawai.
3. Pada sistem informasi penilaian prestasi kerja berbasis web ini tidak membahas kegiatan tambahan dan kreatifitas tambahan.
4. Perhitungan pada penilaian SKP ditentukan dengan rumus sesuai dengan panduan dari Badan Kepegawaian Negara.
5. Hasil laporan penilaian prestasi kerja hanya berupa file pdf.
6. Hasil akhir pada nilai capaian SKP menggunakan penilaian berupa range angka (10-100).
7. Laporan dibuat berdasarkan periode pertahun.

## **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Berikut adalah jadwal dan lokasi penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti.

### **1.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi objek penelitian berlokasi di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung, yang beralamatkan di Jl. Jaksa Naranata No.11, Baleendah, Kab. Bandung, Jawa Barat 40375.

### 1.6.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2019																
		April				Mei				Juni				Juli				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Identifikasi Kebutuhan Sistem																	
	a) Observasi	■	■															
	b) Wawancara			■	■	■												
	c) Studi Pustaka				■	■	■											
2.	<i>Analisis Prototype</i>																	
	a) Merancang sistem usulan						■	■	■	■								
	b) Merancang Basis Data						■	■	■	■								
	c) Design dan Coding						■	■	■	■								
3.	Pengujian <i>Prototyping</i>																	
	a) Black box											■	■	■	■			
4.	Implementasi <i>Prototype</i>															■	■	■

## **1.7 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan Usulan penelitian ini dibagi kedalam beberapa bab dengan pembahasan secara umum sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas secara garis besar mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan, kegunaan penelitian, batasan masalah, jadwal dan lokasi serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dan juga memberikan tinjauan pada teori-teori dasar penelitian, seperti konsep sistem, konsep informasi, konsep dasar sistem informasi, arsitektur aplikasi, dan pengertian judul.

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

Bab ini, dijelaskan objek yang sedang diteliti dan metode penelitian yang digunakan saat melakukan penelitian. Dibahas juga mengenai analisis sistem yang sedang berjalan dengan menggunakan tahapan Prototype. Evaluasi terhadap sistem yang berjalan dan memberikan solusi usulan sistem.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini, dijelaskan tentang perancangan sistem yang diusulkan, terkait dengan UML diagram, perancangan antarmuka, kebutuhan sistem terkait perangkat keras, implementasi sistem, dan pengujian sistem.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi pembahasan mengenai hal-hal yang dapat diambil sebagai kesimpulan dari penyusun dan saran-saran yang diharapkan bermanfaat untuk pengembangan sistem yang diusulkan.