BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profile Instansi

2.1.1 Sejarah Instansi

Kota Bandung tidak berdiri bersamaan dengan pembentukan Kabupaten Bandung. Kota itu dibangun dengan tenggang waktu sangat jauh setelah Kabupaten Bandung berdiri. Kabupaten Bandung dibentuk pada sekitar pertengahan abad ke-17 Masehi, dengan Bupati pertama Tumenggung Wiraangunangun. Beliau memerintah Kabupaten bandung hingga tahun 1681.

Semula Kabupaten Bandung beribukota di Krapyak (sekarang Dayeuhkolot) kira-kira 11 kilometer ke arah selatan dari pusat Kota Bandung sekarang. Ketika Kabupaten Bandung dipimpin oleh bupati ke-6, yakni R.A Wiranatakusumah II (1794-1829) yang dijuluki "Dalem Kaum I", kekuasaan di Nusantara beralih dari Kompeni ke Pemerintahan Hindia Belanda, dengan gubernur jenderal pertama Herman Willem Daendels (1808-1811).

Untuk kelancaran menjalankan tugasnya di Pulau Jawa, Daendels membangun Jalan Raya Pos *(Groote Postweg)* dari Anyer di ujung barat Jawa Barat ke Panarukan di ujung timur Jawa timur (kira-kira 1000 km). Pembangunan jalan raya itu dilakukan oleh rakyat pribumi di bawah pimpinan bupati daerah masing-masing.

Di daerah Bandung khususnya dan daerah Priangan umumnya, Jalan Raya pos mulai dibangun pertengahan tahun 1808, dengan memperbaiki dan

memperlebar jalan yang telah ada. Di daerah Bandung sekarang, jalan raya itu adalah Jalan Jenderal Sudirman - Jalan Asia Afrika - Jalan A. Yani, berlanjut ke Sumedang dan seterusnya. Untuk kelancaran pembangunan jalan raya, dan agar pejabat pemerintah kolonial mudah mendatangi kantor bupati, Daendels melalui surat tanggal 25 Mei 1810 meminta Bupati Bandung dan Bupati Parakanmuncang untuk memindahkan ibukota kabupaten, masing-masing ke daerah Cikapundung dan Andawadak (Tanjungsari), mendekati Jalan Raya Pos.

Rupanya Daendels tidak mengetahui, bahwa jauh sebelum surat itu keluar, bupati Bandung sudah merencanakan untuk memindahkan ibukota Kabupaten Bandung, bahkan telah menemukan tempat yang cukup baik dan strategis bagi pusat pemerintahan. Tempat yang dipilih adalah lahan kosong berupa hutan, terletak di tepi barat Sungai Cikapundung, tepi selatan Jalan Raya Pos yang sedang dibangun (pusat kota Bandung sekarang). Alasan pemindahan ibukota itu antara lain, Krapyak tidak strategis sebagai ibukota pemerintahan, karena terletak di sisi selatan daerah Bandung dan sering dilanda banjir bila musim hujan.

Sekitar akhir tahun 1808/awal tahun 1809, bupati beserta sejumlah rakyatnya pindah dari Krapyak mendekali lahan bakal ibukota baru. Mula-mula bupati tinggal di Cikalintu (daerah Cipaganti), kemudian pindah ke Balubur Hilir, selanjutnya pindah lagi ke Kampur Bogor (Kebon Kawung, pada lahan Gedung Pakuan sekarang). Tidak diketahui secara pasti, berapa lama Kota Bandung dibangun. Akan tetapi, kota itu dibangun bukan atas prakarsa Daendels, melainkan atas prakarsa Bupati Bandung, bahkan pembangunan kota itu langsung dipimpin oleh bupati. Dengan kata lain, Bupati R. A. Wiranatakusumah II adalah

pendiri *(the founding father)* kota Bandung. Kota Bandung diresmikan sebagai ibukota baru Kabupaten Bandung dengan surat keputusan tanggal 25 September 1810.

2.1.2 Kedudukan, Tugas dan Fungsi

a. Kedudukan

Pembentukan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung, sedangkan Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung ditetapkan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 474 Tahun 2008.

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, untuk selanjutnya disingkat BKD Kota Bandung, merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggung jawab kepada Walikota Bandung melalui Sekretaris Daerah Kota Bandung.

b. Tugas

Tugas Pokok BKD Kota Bandung adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian.

c. Fungsi

1) Perumusan kebijakan teknis lingkup perencanaan, kesejahteraan pegawai, pengembangan karier pegawai, mutasi pegawai serta pendidikan dan pelatihan;

2) Pembinaan dan pelaksanaan lingkup perencanaan, kesejahteraan pegawai, pengembangan karier pegawai, mutasi pegawai serta pendidikan dan pelatihan;
3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya;
4) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Badan.

Selanjutnya, tugas pokok pada BKD Kota Bandung diuraikan ke dalam masing-masing sub unit kerja pada job description.

2.1.3 Visi dan Misi

a. Visi

Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung sebagai salah satu instansi dari Pemerintah Kota, dalam menetapkan visinya tentu harus mengacu kepada Visi Kota Bandung dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya. Visi Kota Bandung Tahun 2009-2013 yaitu ***"Terwujudnya Kota Bandung Bermartabat".***

Memperhatikan Visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka **Visi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung Tahun 2009-2013** adalah ***"Terwujudnya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian yang Adaptif, Akomodatif dan Inovatif untuk Mendukung Kinerja Aparatur".***

Adapun maknanya adalah sebagai berikut :

1. ***Adaptif*** : Menyesuaikan kepada pedoman, standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
2. ***Akomodatif*** : Dapat menyelaraskan/mensinkronisasi kebijakan - kebijakan yang berkaitan dengan peraturan kepegawaian yang ditetapkan oleh pemerintah pusat/ pemerintah provinsi dengan muatan lokal.
3. ***Inovatif*** : Memiliki kemampuan untuk menciptakan program/model yang mendukung peningkatan administrasi dan manajemen kepegawaian berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

b. Misi

Dalam mewujudkan Visi tersebut, serta mendorong upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur, maka dirumuskan Misi BKD Kota Bandung yang didalamnya mengandung tujuan organisasi serta sasaran yang ingin dicapai. Selain sebagai penjabaran dari visi, rumusan misi tersebut juga menggambarkan tugas pokok dan fungsi BKD, yaitu sebagai berikut :

(1) Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

(2) Peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur.

(3) Penyajian data kepegawaian yang apresiatif.

(4) Pembangunan dan Pengembangan Model *Assesment Centre* dalam rangka penempatan dalam jabatan struktural dan fungsional.

2.1.4 Tujuan dan Sasaran

Untuk mewujudkan misi BKD Kota Bandung, maka perlu dijabarkan kembali menjadi tujuan dan sasaran strategis yang lebih operasional. Adapun tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh BKD adalah sebagai berikut :

- Tujuan :

a. Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dan tepat sasaran;

b. Terpenuhinya kesejahteraan pegawai yang sesuai norma dan standar;

c. Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang kompeten melalui lembaga aparatur yang adaptif, inovatif dan akomodatif;

d. Terwujudnya aparatur yang cerdas intelektual, emosional dan spiritual;

e. Terwujudnya Penyajian Informasi Data Kepegawaian yang akurat dan termutakhirkan;

f. Terpenuhinya pejabat struktural dan fungsional berdasarkan kompetensi.

- Sasaran :
    a. Tercapainya pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu dan tepat sasaran;
    b. Meningkatnya kesejahteraan pegawai;
    c. Meningkatnya kualitas dan kompetensi sumber daya aparatur;
    d. Meningkatnya aparatur yang cerdas intelektual, emosional dan spiritual;
    e. Tersedianya informasi data kepegawaian yang akurat dan termutakhirkan;
    f. Tercapainya pejabat struktural dan fungsional berdasarkan kompetensi.

2.1.5 Strategi

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran merupakan proses perencanaan pada waktu yang akan datang dalam mencapai tujuan. Strategi BKD Kota Bandung dalam rangka mendorong kegiatan di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian pada waktu yang akan datang melalui penetapan kebijakan dan program yang operasional.

Strategi ini diharapkan dapat menjadi arahan, pedoman dan dorongan bagi setiap aktivitas BKD, sehingga dapat membentuk satu kesatuan gerak dan langkah bagi seluruh pelaksana kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan mewujudkan Visi BKD Kota Bandung.

Strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran pada Renstra BKD Kota Bandung Tahun 2009-2013 adalah sebagai berikut:

1) *Misi Pertama:* Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

   Tujuan yang ditetapkan adalah Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu dan tepat sasaran dan Terpenuhinya kesejahteraan pegawai yang sesuai norma dan standar, dengan *Strategi :*

   - Perencanaan dan pengkajian prosedur administrasi pelayanan kepegawaian.
   - Melaksanakan pembinaan kedisiplinan dan penghargaan prestasi (sistem *reward and punishment*);
   - Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menjungjung tinggi etos kerja guna bersaing secara jujur dan berkeadilan
   - Melaksanakan pengkajian prosedur pemberian kesejahteraan pegawai.

2) *Misi Kedua* : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur.

   Tujuan yang ditetapkan adalah Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang kompeten melalui lembaga aparatur yang adaptif, inovatif dan akomodatif dan Terwujudnya aparatur yang cerdas intelektual, emosional dan spiritual, dengan *Strategi :*

   - Meningkatkan sarana dan prasarana Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung;
   - Melaksanakan Pendidikan Formal, Workshop, Diklat Pra Jabatan dan Diklat Dalam Jabatan;
   - Melaksanakan Pembinaan Mental Spiritual kepada Sumber Daya Aparatur;

- Melaksanakan Penilaian terhadap Kinerja Sumber Daya Aparatur;

3) *Misi Ketiga* : Penyajian data kepegawaian yang apresiatif

Tujuan yang ditetapkan adalah Terwujudnya Penyajian Informasi Data Kepegawaian yang akurat dan termutakhirkan, dengan *Strategi :*

- Melakukan pendataan ulang Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, untuk akurasi dan redistribusi Sumber Daya Aparatur sesuai kebutuhan organisasi;
- Pemutahiran Data Pegawai;
- Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEGDA).

4) *Misi Keempat* : Pembangunan dan Pengembangan Model *Assesment Centre* dalam rangka penempatan dalam jabatan struktural dan fungsional.

Tujuan yang ditetapkan adalah Terpenuhinya pejabat struktural dan fungsional berdasarkan kompetensi, dengan *Strategi :*

- Melaksanakan uji kompetensi sumber daya aparatur untuk menduduki jabatan struktural dan atau fungsional.
- Melaksanakan penyegaran (rotasi/mutasi) tugas, yang tepat posisi dan tepat kompetensi.

2.1.6 Kebijakan

Kebijakan BKD Kota Bandung dalam Renstra Tahun 2009-2013 adalah sebagai berikut:

1) Misi pertama

a. Strategi yang ditetapkan adalah Perencanaan dan pengkajian prosedur administrasi pelayanan kepegawaian, dengan *Kebijakan:*

- Menyusun prosedur standar operasional administrasi kepegawaian;

b. Strategi yang ditetapkan adalah Melaksanakan pembinaan kedisiplinan dan penghargaan prestasi (sistem *reward and punishment*), dengan *Kebijakan:*

- Pembentukan Tim Gerakan Disiplin Aparatur;
- Melakukan pembinaan, penyuluhan dan penegakan disiplin aparatur.

c. Strategi yang ditetapkan adalah Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menjungjung tinggi etos kerja guna bersaing secara jujur dan berkeadilan, dengan Kebijakan:

- Mengembangkan koordinasi dan jejaring kerja secara harmonis dan dinamis.

d. Strategi yang ditetapkan adalah Melaksanakan pengkajian prosedur pemberian kesejahteraan pegawai, dengan Kebijakan:

- Menyusun dan menetapkan prosedur standar operasional pemberian kesejahteraan pegawai.

2) Misi kedua

a. Strategi yang ditetapkan adalah Meningkatkan sarana dan prasarana Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, dengan Kebijakan:

- Menyusun kerangka regulasi dalam penganggaran;
- Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan.

b. Strategi yang ditetapkan adalah Melaksanakan Pendidikan Formal, Workshop, Diklat Pra Jabatan dan Diklat Dalam Jabatan, dengan Kebijakan:

- Menyelenggarakan manajemen kediklatan yang mencakup analisa kebutuhan diklat, penyelenggaraan diklat, pengembangan sistem diklat secara efektif dan efisien.

c. Strategi yang ditetapkan adalah Melaksanakan Pembinaan Mental Spiritual kepada Sumber Daya Aparatur, dengan Kebijakan:

- Menyelenggarakan Pelatihan Pembinaan Mental Spiritual untuk tercapainya SDM Aparatur yang BERMARTABAT dan berakhlak mulia.

d. Strategi yang ditetapkan adalah Melaksanakan Penilaian terhadap Kinerja Sumber Daya Aparatur, dengan Kebijakan:

- Mengembangkan pola pembinaan dan pemberdayaan aparatur

3) Misi ketiga

a. Strategi yang ditetapkan adalah Melakukan pendataan ulang Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, dengan Kebijakan:

- Melaksanakan verifikasi data kepegawaian

b. Strategi yang ditetapkan adalah Pemutahiran Data Pegawai, dengan Kebijakan:

- Melakukan cuci data secara berkala

c. *Strategi* yang ditetapkan adalah Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah (SIMPEGDA), dengan Kebijakan:

- Pengadaan dan pendayagunaan sarana prasarana yang menunjang tersedianya aplikasi SIMPEGDA.

4) Misi keempat

a. *Strategi* yang ditetapkan adalah Melaksanakan uji kompetensi sumber daya aparatur untuk menduduki jabatan struktural dan atau fungsional, dengan Kebijakan:

- Melaksanakan Analisis Jabatan dan Pemetaan Jabatan, untuk terlaksananya Uji Kompetensi sesuai kebutuhan dan posisi organisasi.

b. *Strategi* yang ditetapkan adalah Melaksanakan penyegaran (rotasi/mutasi) tugas, dengan Kebijakan:

Melakukan Rotasi/Mutasi Jabatan sesuai Kompetensi.

2.1.7 Logo Instansi

Lambang Kota Bandung ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Besar Bandung tahun 1953, tertanggal 8 Juni 1953, yang diijinkan dengan Keputusan Presiden tertanggal 28 april 1953 No. 104 dan diundangkan dalam Berita Propinsi Jawa Barat tertanggal 28 Agustus 1954 No. 4 lampiran No. 6 Lambang tersebut bertokoh PERISAI yang berbentuk JANTUNG. Perisai tersebut terbagi dalam dua bagian oleh sebuah BALOK- LINTANG mendaatar bertajuk empat buah, yang

berwarna HITAM dengan pelisir berwarna PUTIH(PERAK) pada pinggir sebelah atasnya:

a. Bagian atas latar KUNING (EMAS) dengan lukisan sebuah GUNUNG berwaarna HIJAU yang bertumpu pada blok-lintang.
b. Bagian bawah latar PUTIH(PERAK) dengan lukisan empat bidaang jalur mendatar berombak yang berwarna BIRU. Di bawah perisai itu terlukis sehelai PITA berwarna KUNING EMAS) yang melambai pada kedua ujungnya, Pada pita itu tertulis dengan huruf-huruf besar latin berwarna HITAM amsal dalam bahasa KAWI, yang berbunyi GEMAH RIPAH WIBAWA MUKTI.
c. Sebagai tokoh lambang itu diambil bentuk perisai atau tameng, yang dikenal kebudayaan dan peradaban sebagai senjata dalam perjuangan untuk mencapai sesuatu tujuandengan melindungi diri. Perkakas perjuangan yang demikian itu dijadikan lambang yang mempunyai arti menahan segala mara bahaya dan kesukaran, antara lain :
    - KUNING (EMAS)
    - Berarti : kesejahteraan, keluhungan.
    - Hitam (sabel)
    - Berarti : kokoh, tegak, kuat.
    - Hijau (Sinopel)
    - Berarti : kemakmuran sejuk
    - Putih (perak)
    - Berarti : kesucian

- Biru (azuur)
- Berarti : kesetiaan
- Gemah ripah wibawa mukti
- Berarti : tanah subur rakyat makmur



Gambar 2.1 Logo Instansi

2.1.8 Landasan Instansi

Landasan hukum dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kewenangan serta kebijaksanaannya, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, meliputi ketentuan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-kota Besar di lingkungan Provinsi Jawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;

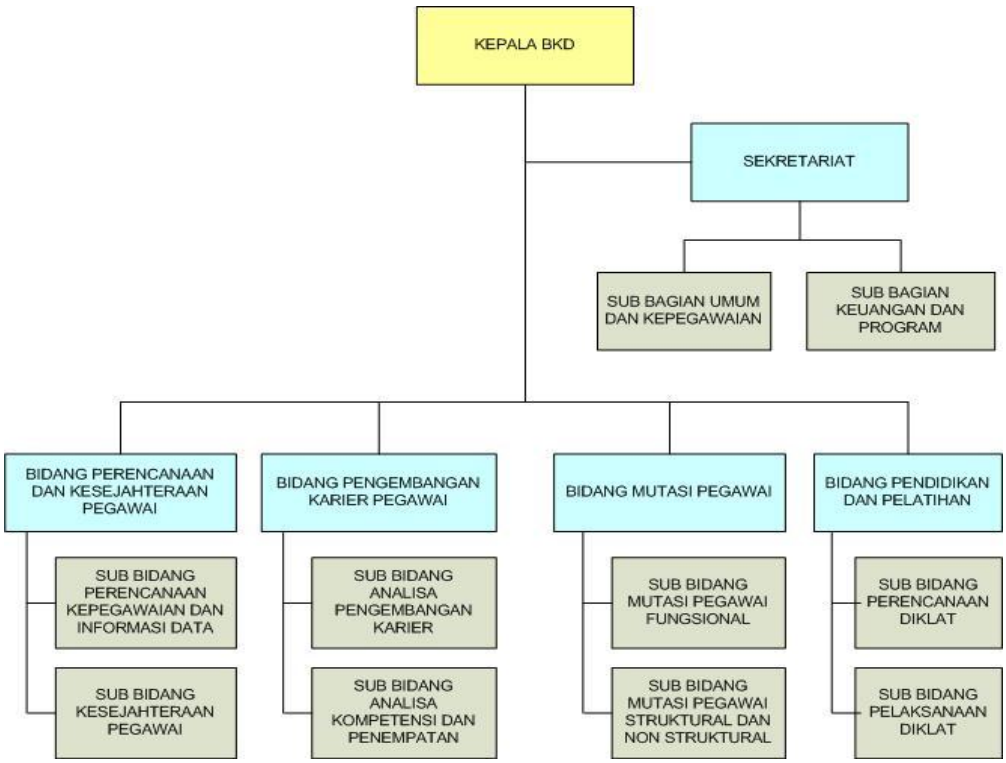
4. Undang–undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
5. Undang–undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
7. Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-undang;
8. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1999 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dalam Penyelenggaraan Negara;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;

14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, dan Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
16. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 10 Tahun 1989 tentang Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung;
17. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2006 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung;
19. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung;
20. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pembentukan Peraturan Daerah;
21. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan serta Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;
22. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bandung Tahun 2005-2025;

23. Peraturan Walikota Bandung Nomor 474 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung.

2.1.9 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung memiliki struktur organisasi yang terdiri kepala BKD dengan membawahi beberapa bagian seperti tertera pada gambar 2.2.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

2.1.10 Job Description

Struktur Organsasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 474 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas

Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung, sebagai berikut :

1) Kepala Badan
2) Sekretariat, membawahi :
    a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
    b) Sub Bagian Keuangan dan Program.
3) Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahi :
    a) Sub Bidang Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data;
    b) Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai;
4) Bidang Pengembangan Karier Pegawai, membawahi :
    a) Sub Bidang Analisa Pengembangan Karier;
    b) Sub Bidang Analisa Kompetensi dan Penempatan;
5) Bidang Mutasi Kepegawaian, membawahi :
    a) Sub Bidang Mutasi Kepegawaian Fungsional;
    b) Sub Bidang Mutasi Pegawai Struktural dan Non Struktural;
6) Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahi :
    a) Sub Bidang Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan;
    b) Sub Bidang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung disajikan dalam Gambar 2.2. Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

2.1.11 Susunan Kepegawaian dan Perlengkapan

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung diisi oleh Susunan Kepegawaian sebagai berikut:

1) Kepala Badan.

   Merupakan pimpinan instansi dengan eselon II/b

2) Sekretaris.

   Merupakan pimpinan sekretariat dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a

3) Kepala Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai.

   Merupakan pimpinan Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a;

4) Kepala Bidang Pengembangan Karier Pegawai.

   Merupakan pimpinan Bidang Pengembangan Karier Pegawai dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang eselon IV/a;

5) Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian.

   Merupakan pimpinan Bidang Mutasi Kepegawaian dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a;

6) Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

   Merupakan pimpinan Bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan eselon III/b, yang membawahi para Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a.

2.1.12 Uraian Tugas dan Fungsi

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala BKD lingkup kesekretariatan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi :

a. Pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan kesekretariatan;
b. Pelaksanaan kesekretariatan Badan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program;
c. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Badan;
d. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas Bidang;
e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan kesekretariatan.

Sekretariat, membawahi :

a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup Umum dan Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

1) Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
2) Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan dinas, penyelenggaraan

kerumahtanggaan dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas;

3) Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyiapan bahan penyusunan rencana mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai; dan
4) Pelaporan kegiatan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

b) Sub Bagian Keuangan dan Program;

Sub Bagian Keuangan dan Program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup Keuangan dan Program. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Keuangan dan Program mempunyai fungsi :

1) Penyusunan rencana dan program pengelolaan administrasi keuangan dan program kerja Badan;
2) Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran, koordinasi penyusunan anggaran, koordinasi pengelolaan dan pengendalian keuangan dan menyusun laporan keuangan Badan;
3) Pelaksanaan pengendalian program meliputi kegiatan penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan dinas,

penyusunan rencana dan program dinas serta penyusunan laporan pelaksanaan program; dan

4) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup kegiatan pengelolaan administrasi keuangan dan program kerja Badan.

2. Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai

Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah lingkup perencanaan dan kesejahteraan pegawai;

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi :

a. Perencanaan dan penyusunan program lingkup perencanaan kepegawaian dan informasi data serta kesejahteraan pegawai;
b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup perencanaan kepegawaian dan informasi data serta kesejahteraan pegawai;
c. Pelaksanaan lingkup perencanaan kepegawaian dan informasi data serta kesejahteraan pegawai; dan
d. Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup perencanaan kepegawaian dan informasi data serta kesejahteraan pegawai.

Bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahi :

a). Sub Bidang Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data;

Sub Bidang Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang

Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai lingkup Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud Sub Bidang Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data mempunyai fungsi :

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data;
2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data;
3) Pelaksanaan lingkup Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data yang meliputi pendataan pegawai, pemetaan kuantitas dan kualitas pegawai pada setiap satuan organisasi perangkat daerah, perencanaan kebutuhan pegawai dan rencana pendistribusian pegawai, pengumpulan dan penyimpanan data dan arsip pegawai, pengelolaan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG), serta penyelenggaraan penyajian dan layanan data informasi kepegawaian; dan
4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup Perencanaan Kepegawaian dan Informasi Data.

b). Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai;

Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Perencanaan dan Kesejahteraan Pegawai lingkup Kesejahteraan Pegawai. Untuk

melaksanakan tugas pokok dimaksud Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi :

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup kesejahteraan pegawai;
2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup kesejahteraan pegawai;
3) Pelaksanaan lingkup kesejahteraan pegawai yang meliputi pendataan, pengkajian, pengusulan dan penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai, penyiapan penetapan pegawai, pemberian tanda jasa/penghargaan, pemprosesan peringatan dan hukuman disiplin pegawai, pembekalan dan pembinaan mental pegawai; dan
4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup kesejahteraan pegawai.

3. Bidang Pengembangan Karier Pegawai

Bidang Pengembangan Karier Pegawai mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah lingkup Pengembangan Karier Pegawai.

Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Bidang Pengembangan Karier Pegawai mempunyai fungsi :

a. Perencanaan dan penyusunan program lingkup analisa pengembangan karier serta analisa kompetensi dan penempatan;

b. Penyusunan petunjuk teknis analisa pengembangan karier serta analisa kompetensi dan penempatan;

c. Pelaksanaan lingkup analisa pengembangan karier serta analisa kompetensi dan penempatan; dan

d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup analisa pengembangan karier serta analisa kompetensi dan penempatan.

Bidang Pengembangan Karier Pegawai membawahi :

a). Sub Bidang Analisa Pengembangan Karier;

Sub Bidang Analisa Pengembangan Karier mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengembangan Karier Pegawai lingkup Analisa Pengembangan Karier. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Sub Bidang Analisa Pengembangan Karier mempunyai fungsi :

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup analisa pengembangan karier;
2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup analisa pengembangan karier;
3) Pelaksanaan lingkup analisa pengembangan karier yang meliputi pendataan dan penyusunan riwayat pegawai/*track record* pegawai, penyusunan rencana dan pengkajian pengembangan karier pegawai dan profesionalisme pegawai, penyelenggaraan peningkatan dan pembinaan karier pegawai, penyusunan rencana mutasi, rotasi pegawai, keikutsertaan dan

kebutuhan diklat pegawai dalam rangka pengembangan karier dan profesionalisme pegawai; dan

4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup analisa pengembangan karier.

b). Sub Bidang Analisa Kompetensi dan Penempatan

Sub Bidang Analisa Kompetensi dan Penempatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pengembangan Karier Pegawai lingkup analisa kompetensi dan penempatan. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud , Sub Bidang Analisa Kompetensi dan Penempatan mempunyai fungsi :

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup analisa kompetensi dan penempatan;
2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup analisa kompetensi dan penempatan;
3) Pelaksanaan lingkup analisa kompetensi dan penempatan yang meliputi penyusunan bahan kebijakan penempatan dalam jabatan, penyusunan bahan petunjuk teknis, penyusunan kriteria penempatan dalam jabatan berdasarkan syarat jabatan dan kualifikasi jabatan, pelaksanaan analisa kompetensi pegawai, pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan serta fasilitasi pengadministrasian penempatan pegawai dalam jabatan; dan

4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup analisa kompetensi dan penempatan.

4. Bidang Mutasi Kepegawaian.

Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah lingkup Mutasi Pegawai.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

a. Perencanaan dan penyusunan program lingkup mutasi pegawai fungsional serta mutasi kepegawaian struktural dan non struktural;
b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup mutasi pegawai fungsional serta mutasi pegawai struktural dan non struktural;
c. Pelaksanaan lingkup mutasi pegawai fungsional serta mutasi pegawai struktural dan non struktural; dan
d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup mutasi pegawai fungsional serta mutasi pegawai struktural dan non struktural.

Bidang Mutasi Kepegawaian, membawahi :

a). Sub Bidang Mutasi Kepegawaian Fungsional;

Sub Bidang Mutasi Kepegawaian Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Mutasi Kepegawaian lingkup mutasi pegawai fungsional. Untuk melaksanakan tugas pokok

sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Mutasi Pegawai Fungsional mempunyai fungsi :

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup mutasi pegawai fungsional;
2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup mutasi pegawai fungsional;
3) Pelaksanaan lingkup mutasi pegawai fungsional yang meliputi pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan pegawai dalam jabatan fungsional, mutasi kepangkatan, kenaikan gaji berkala, pemindahan, pemberhentian dan pensiunan pejabat fungsional serta fasilitasi penilaian angka kredit; dan
4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup mutasi pegawai fungsional.

b). Sub Bidang Mutasi Pegawai Struktural dan Non Struktural;

Sub Bidang Mutasi Pegawai Struktural dan Non Struktural mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Mutasi Kepegawaian lingkup Mutasi Kepegawaian Struktural dan Non Struktural. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Mutasi Pegawai Struktural dan Non Struktural mempunyai fungsi :

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup mutasi pegawai struktural dan non struktural;

2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup mutasi pegawai struktural dan non struktural;
3) Pelaksanaan lingkup mutasi pegawai struktural dan non struktural yang meliputi pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural dan non struktural, mutasi kepangkatan, kenaikan gaji berkala, pemindahan, pemberhentian dan pensiunan pegawai struktural dan non struktural; dan
4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup mutasi pegawai struktural dan non struktural.

5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah lingkup Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

a. Perencanaan dan penyusunan program lingkup perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
c. Pelaksanaan lingkup perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; dan

d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahi :

a). Sub Bidang Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan;

Sub Bidang Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pendidikan dan Pelatihan lingkup Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Perencanaaan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi :

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup perencanaan pendidikan dan pelatihan
2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup perencanaan pendidikan dan pelatihan;
3) Pelaksanaan lingkup perencanaan pendidikan dan pelatihan yang meliputi analisa kebutuhan diklat, penyusunan rencana teknis pengembangan sistem diklat, kurikulum, silabi, modul dan metode pembelajaran diklat serta penyusunan rencana jadual diklat, calon peserta diklat, dan penyediaan widyaiswara; dan
4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup perencanaan pendidikan dan pelatihan.

b). Sub Bidang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan;

Sub Bidang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pendidikan dan Pelatihan lingkup pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bidang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
2) Penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
3) Pelaksanaan lingkup pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang meliputi penyediaan kebutuhan prasarana dan sarana pelaksanaan diklat, pengendalian dan pengelolaan pelaksanaan diklat, serta penyiapan surat tamat pendidikan dan pelatihan; dan
4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Yunani "*Systema*" yang memiliki pengertian yang luas, tidak ada satu definisi yang pasti. Terdapat dua kelompok pendekatan didalam pendefinisian sistem, yaitu yang menekankan pada prosedur dan

menekankan pada komponen / elemennya. Pendekatan pada sistem yang lebih menekankan pada prosedur, mendefinisikan sistem sebagai berikut:

"Suatu sistem adalah jaringan kerja dari prosedur – prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama – sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu" [16].

Jadi, sistem adalah kumpulan elemen – elemen atau prosedur yang saling berhubungan dan bertanggung jawab memproses data masukan (*input*) sehingga menghasilkan suatu keluaran (*output*). Bagian *listing* yang paling kecil disebut subsistem. Misalnya sistem komputer yang terdiri dari bagian subsistem perangkat keras dan subsistem perangkat lunak. Masing – masing subsistem dapat terdiri dari subsistem – subsistem atau komponen – konponen yang lebih kecil lagi, subsistem – subsistem ini membentuk satu kesatuan sehingga tujuan atau sasaran dari sistem tersebut dapat tercapai. Jadi dengan kata lain, sistem dapat dinyatakan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan.

Tujuan sistem adalah untuk menentukan operasi yang akan dilaksanakan. Berkembangnya suatu sistem dapat dipengaruhi oleh informasi yang terdapat didalamnya. Jika berkurangnya informasi, maka suatu sistem lama kelamaan akan berakhir dan tidak dapat digunakan lagi.

2.2.2 Pengertian Data dan Informasi

Data dan Informasi mempunyai keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Data adalah fakta – fakta atau pesan – pesan yang belum dievaluasi atau

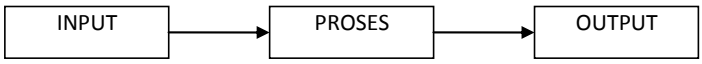
bahan mentah dari informasi yang melalui pengolahan tertentu dibentuk menjadi suatu informasi. Data merupakan kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian – kejadian nyata.

Suatu sistem yang kurang mendapatkan suatu informasi akan luruh, kerdil dan akhirnya berakhir. Definisi informasi sendiri seperti di bawah ini :

"*Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berharga dan lebih berguna serta lebih berarti bagi yang menerimannya*" [16].

Sedangkan sumber dari informasi sendiri adalah data yang berarti kenyataan untuk mengambarkan suatu kejadian – kejadian dan kesatuan yang nyata. Maksud dari kejadian – kejadian di sini adalah sesuatu yang telah terjadi pada saat tertentu.

Untuk memperjelas pengertian dasar informasi dapat dilihat pada siklus informasi di gambar 2.3.



Gambar 2.3 Model Dasar Sistem

Suatu sistem merupakan suatu keseluruhan yang bulat dan utuh, dimana tujuan dari masing – masing bagian yang membentuk sistem akan saling menunjang dan mencapai tujuan dari suatu sistem secara keseluruhan. Berarti bahwa tujuan yang dicapai dari salah satu bagian tidak dapat mengabaikan pencapaian tujuan dari bagian yang lain.

Sumber dari informasi adalah data. Data terbentuk dari karakter – karakter yang dapat berupa alfabet, angka maupun simbol khusus. Data disusun untuk diolah dalam bentuk struktur data, struktur file dan *database*. Terdapat perbedaan antara data dan informasi yaitu jika data merupakan bahan baku yang diolah untuk memberikan informasi, sedangkan informasi digunakan dalam pengambilan keputusan, karena itu informasi memiliki tingkat lebih tinggi dari data.

2.2.3 Pengertian Sistem Informasi

istem informasi berfungsi untuk menyediakan informasi yang berguna untuk manajemen yang mendukung rencana strategis organisasi. Sedangkan tujuannya adalah untuk mengumpulkan data, menyimpan data dan menginformasikannya kepada para pemakai.

Sistem informasi dapat digerakkan oleh elemen – elemen berikut:

1. Perangkat keras (*Hardware*), yaitu komputer yang berperan sebagai media masukan, proses dan keluaran.
2. Perangkat Lunak (*Software*), yaitu alat yang digunakan untuk menjalankan perangkat keras yang dapat berupa sistem operasi atau program aplikasi.
3. Pengguna komputer (*Brainware*), adalah manusia yang merupakan bagian terpenting yang dapat menangani semua elemen penggerak dari suatu sistem informasi.
4. Data, yaitu fakta – fakta dari suatu kejadian yang dapat diolah untuk menghasilkan suatu informasi.

Prosedur, yaitu urutan kerja secara sistematis agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara teratur sesuai dengan rencana.

2.2.4 Basis Data (*database*)

2.2.4.1 Konsep Basis Data *(Database)*

Basis data terdiri dari dua kata, basis dan data. Basis dapat diartikan kurang lebih sebagai markas, gudang atau tempat berkumpul. Sedangkan data adalah repesentasi fakta dunia nyata yang mewakili suatu objek seperti manusia (pegawai, siswa, pembeli dan lain – lain), barang dan sebagainya yang direkam dalam bentuk angka, huruf, simbol, teks, gambar, bunyi atau kombinasi lainnya. Basis data sendiri dapat didefinisikan dalam sejumlah sudut pandang seperti :

1. Himpunan kelompok data (arsip) saling berhubungan yang diorganisasikan sedemikian rupa agar kelak dapat dimanfaatkan kembalidengan cepat dan mudah.
2. Kumpulan *file / table* / arsip saling berhubungan yang disimpan dalam media penyimpanan elektronis.

Ada beberapa tahapan yang digunakan dalam proses mendesain suatu basis data yaitu:

1. Tentukan tujuan dari basis data yang akan dibuat.
2. Tentukan tabel – tabel yang sekiranya akan dperlukan.
3. Tentukan *field – field* (kolom – kolom) yang diperlukan oleh tabel.

4. Tentukan sebuah kolom yang bersifat unik untuk dijadikan sebagai kunci (*key*).
5. Tentukan relasi antar tabel.
6. Periksa ulang dan sempurnakan desain basis data.

Isi data dalam basis data dan buat objek – objek *database* yang sekiranya diperlukan.

2.2.4.2 Sistem Basis Data (DBS)

Suatu sistem yang mengelolah data dan menyediakan data tersebut apabila dibutuhkan.

2.2.4.3 Komponen utama Sistem Basis data

1. Data yang disimpan dalam basis data
2. 2. *Hardware : storage, processor, memory*
3. 3. *Software : DBMS, Report-writer, design, arts*, dll
4. Pengguna :
   a) Pengguna Awan (*Naïve User*)
   b) Pengguna Biasa (*Casual User*)
   c) Programmer
   d) Administrator

2.2.4.4 Tujuan Database

Mereduksi redudansi yang akibatnya mengurangi inkonsistensi maka data dapat *dishare* antar aplikasi sehingga standarisasi data dapat dilakukan, batasan *security* dapat diterapkan, dimana pengelolaan *integritas* (Keterjaminan Akurasi)

data dapat mudah dicapai dan dapat menyeimbangkan kebutuhan yang saling konflik.

2.2.4.5 Database Administrator

Database Adminstrator adalah orang yang memiliki kontrol utama terhadap keseluruhan sistem basis data (mencangkup data & program) yang mempunya fungsi yaitu :

1. Pendefinisian skema
2. Pendefinisan struktur penyimpanan & metode akses
3. Modifikasi skema & organisasi fisik
4. Pemberian otorisasi bagi pengaksesan data
5. Mendefinisikan bagian basis data yang mana dapat diakses oleh seorang pemakai, termasuk operasi-operasi yang dapat dilakukan
6. Spesifikasi batasan integrasi

2.2.4.6 Bahasa/*Language* dalam Sistem Basis Data

Bahasa yang digunakan di dalam basis data antara lain :

1. *Data Definition Language (DDL)*

   Perintah-perintah yang digunakan oleh *database administrator* untuk mendefinisikan skema ke *DBMS*. Secara detil hal yang perlu dijabarkan pada *DBMS* :

   a. Nama basis data
   b. Nama seluruh berkas pada basis data
   c. Nama rekaman dan medan
   d. Enkripsi berkas, rekaman dan medan

e. Nama medan kunci

f. Nama Indeks dan medan yang menjadi indeks

g. Hal lain seperti ukuran basis data.

DDL juga digunakan untuk menciptakan, mengubah, dan menghapus basis data

2. *Data Manipulation Language (DML)*

DML adalah perintah – perintah yang digunakan untuk mengubah, memanipulasi dan mengambil data pada basis data. Tindakan seperti menghapus,mengubah,dan mengambil data menjadi bagian dari *DML*. *DML* dibagi atas 2 jenis :

a. Prosedural

Prosedural menuntut pengguna menentukan data apa saja yang diperlukan dan bagaimana cara mendapatkannya

b. Nonprosedural

Nonprosedural menuntut pengguna menentukan data apa yang diperlukan tetapi tidak perlu menyebutkan cara mendapatkannya.

2.2.5 Konsep Sistem Pendukung Keputusan

2.2.5.1 Pengertian Decision Support System (DSS)

Sistem Pendukung Keputusan / *Decision Support Systems (DSS)* adalah sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semiterstruktur. DSS dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas

mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. DSS ditujukan untuk keputusan - keputusan yang memerlukan penilaian atau pada keputusan-keputusan yang sama sekali tidak dapat didukung oleh algoritma. Aplikasi DSS dapat terdiri dari beberapa subsistem, yaitu: subsistem manajemen data, subsistem manajemen model dan subsistem antarmuka pengguna. Selain itu DSS juga bisa memiliki subsistem manajemen basis pengetahuan yang mengukung subsitem-subsistem lainnya.

2.2.6 Konsep Metode *Simple Additive Weighting (SAW)*

2.2.6.1 Pegertian *SAW*

Metode *SAW* sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode *SAW* adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternative yang ada. (Khoirudin, 2008).

$$r_{ij} = \begin{cases} \dfrac{x_{ij}}{\underset{i}{Max}\, x_{ij}} & \textit{jika } \text{j adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \dfrac{\underset{i}{Min}\, x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika j adalah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Dimana r_{ij} adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j; i=1,2,...,m dan j=1,2,...,n.

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) diberikan sebagai:

$$V_i = \sum_{j=1}^{n} w_j r_{ij}$$

Nilai Vi yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif Ai lebih terpilih.

2.2.6.2 Sistem Pengambilan Keputusan

SPK sebagai sebuah sistem berbasis komputer yang membantu dalam proses pengambilan keputusan. SPK sebagai sistem informasi berbasis komputer yang adaptif, interaktif, fleksibel, yang secara khusus dikembangkan untuk mendukung solusi dari pemasalahan manajemen yang tidak terstruktur untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat ditarik satu definisi tentang SPK yaitu sebuah sistem berbasis komputer yang adaptif, fleksibel, dan interaktif yang digunakan untuk memecahkan masalah-masalah tidak terstruktur sehingga meningkatkan nilai keputusan yang diambil (Khoirudin, 2008).

2.2.6.3 FMADM

Fuzzy Multiple Attribute Decision Making FMADM adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Inti dari FMADM adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif yang sudah diberikan. Pada dasarnya, ada 3 pendekatan untuk mencari nilai bobot atribut, yaitu pendekatan subyektif, pendekatan obyektif dan pendekatan integrasi antara subyektif & obyektif. Masingmasing pendekatan memiliki kelebihan dan kelemahan. Pada pendekatan subyektif, nilai bobot ditentukan berdasarkan subyektifitas dari para pengambil keputusan, sehingga beberapa faktor dalam proses perankingan alternatif bisa ditentukan secara bebas. Sedangkan pada pendekatan obyektif, nilai bobot dihitung secara matematis

sehingga mengabaikan subyektifitas dari pengambil keputusan. (Kusumadewi, 2007).

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mnyelesaikan masalah FMADM. antara lain (Kusumadewi, 2006):

a. Simple Additive Weighting Method (SAW)
b. Weighted Product (WP)
c. ELECTRE
d. Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)
e. Analytic Hierarchy Process (AHP)

2.2.6.4 Algoritma FMADM

Algoritma FMADM adalah :

1. Memberikan nilai setiap alternatif (Ai) pada setiap kriteria (Cj) yang sudah ditentukan, dimana nilai tersebut di peroleh berdasarkan nilai crisp; i=1,2,…m dan j=1,2,…n.
2. Memberikan nilai bobot (W) yang juga didapatkan berdasarkan nilai crisp.
3. Melakukan normalisasi matriks dengan cara menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (rij) dari alternatif Ai pada atribut Cj berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan/benefit = MAKSIMUM atau atribut biaya/cost = MINIMUM). Apabila berupa artibut keuntungan maka nilai crisp (Xij) dari setiap kolom atribut dibagi dengan nilai crisp MAX (MAX Xij) dari tiap kolom, sedangkan untuk atribut biaya, nilai crisp MIN (MIN Xij) dari tiap kolom atribut dibagi dengan nilai crisp (Xij) setiap kolom.

4. Melakukan proses perankingan dengan cara mengalikan matriks ternormalisasi (R) dengan nilai bobot (W).
5. Menentukan nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) dengan cara menjumlahkan hasil kali antara matriks ternormalisasi (R) dengan nilai bobot (W). Nilai Vi yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif Ai lebih terpilih. (Kusumadewi , 2007).

2.2.7 Konsep Pemograman Objek *(OOP)*

2.2.7.1 Pengertian *OOP*

Object-Oriented Programming *(OOP)* adalah sebuah pendekatan untuk pengembangan suatu software dimana dalam struktur software tersebut didasarkan kepada interaksi object dalam penyelesaian suatu proses/tugas. Interaksi tersebut mengambil form dari pesan-pesan dan mengirimkannya kembali antar object tersebut. *Object* akan merespon pesan tersebut menjadi sebuah tindakan /action atau metode. Jika kita mencoba melihat bagaimana tugas disekitar kita diselesaikan, kita akan mengetahui bahwa kita berinteraksi dalam sebuah ***object-oriented world*****.**

2.2.7.2 Sejarah *OOP*

Konsep *OOP* dimulai pertengahan 1960-an dengan sebuah bahasa program **SIMULA** kemudian dilanjutkan di era 70-an dengan **SMALLTALK**. Meskipun developer software tidak secara intensif mengembangkan *OOP*, tetapi metodologi ***object-oriented*** tetap digunakan. Pada pertengahan 80-an, bahasa *OOP* seperti *C++* dan *Eifle* menjadi popular diantara programmer *computer.*

Popularitas *OOP* berlanjut pada tahun 90-an, banyak pengembang s*oftware* menggunakan konsep *OOP* seperti Java dll. Di tahun 2002, versi terakhir dari *Visual Studio, Microsoft*

memperkenalkan bahasa OOP baru yaitu *C#* (dibaca *C-sharp*) serta *upgrade Visual Basic*, dan ini merupakan sebuah bahasa *OOP* sesungguhnya.

2.2.8 Konsep Pemrograman *Ruby on Rails*

2.2.8.1 Pengertian *Ruby on Rails*

Bahasa pemprograman *Ruby* merupakan bahasa pemprograman *open source* berorientasi objek yang dinamis, mudah dimengerti, dan produktif. Tujuan dari Ruby adalah menggabungkan kelebihan dari semua bahasa-bahasa pemprograman *scripting* yang ada di dunia . Secara sintak, *Ruby* banyak diinspirasi oleh bahasa pemprograman *Perl* dengan *fitur* yang mirip dengan *Smalltalk*. Secara garis besar *Ruby* banyak dipengaruhi oleh *Smalltalk, Perl, Lisp, Scheme, Python, CLU, Eiffel, Ada, Dylan.*

2.2.8.2 Sejarah Ruby on Rails

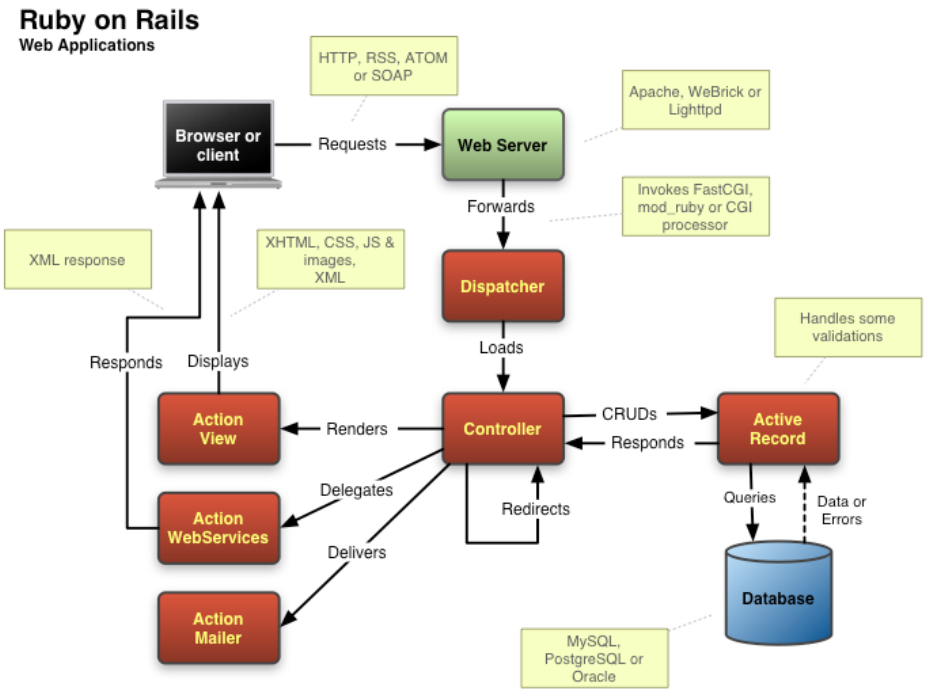
Ruby pertama kali dibuat oleh seorang programmer jepang bernama *Yukihiro Maksumoto*. Pada tahun 1993 *Yukihiro Maksumoto* ingin membuat sebuah bahasa *scripting* yang memiliki kemampuan orientasi obyek. Pada saat itu pemograman berorientasi obyek sedang berkembang tetapi belum ada bahasa pemrograman scripting yang mendukung pemograman obyek.

Ruby dikatakan sebagai bahasa pemprograman yang mengikuti *principle of least astonishment* (POLA), yang berarti bahasa pemprograman Ruby harus

memiliki perilaku yang dapat meminimalisir kebingungan bagi pengguna yang telah berpengalaman dengan bahasa-bahasa pemprograman lainnya.

Ruby on Rails atau seringkali disingkat *Rails* atau *ROR* adalah sebuah *framework* aplikasi *WEB* yang bersifat *open source*. *Framework* ini ditujukan untuk bahasa pemprograman *Ruby*. Ditujukan untuk pengembangan aplikasi dengan metodologi *agile* yang biasa digunakan oleh para pengembang aplikasi *web* untuk proses pengembangan aplikasi secara cepat.

Berikut ini adalah gambar arsitektur dari *framework* Rails :



[http://vvn.net/wp/2008/09/18/ruby-on-rails-architecture/]

Gambar 2.4 *Arsitektur Framework Rails*

Framework Rails dibangun untuk memenuhi beberapa kaidah yang memudahkan pihak *developer* dalam mengembangkan aplikasinya, diantaranya adalah :

Convention over configuration

Framework Rails lebih menekankan aturan penulisan dalam masa pengembangan dibandingkan dengan penekanan konfigurasi. Hal ini menyebabkan pengembang aplikasi memiliki pola yang sama, sehingga memudahkan pengembang aplikasi lainnya dalam memahami *source code* dalam aplikasi tersebut dengan tingkat kesulitan pemahaman yang kecil. Dengan memahami aturan-aturan penulisan pada *framework Rails*, pengembang aplikasi juga dapat mengurangi kode-kode konfigurasi aplikasi yang biasanya terus menerus berulang-ulang dilakukan sehingga meningkatkan kompleksitas kode aplikasi yang dikembangkannya. Aturan-aturan dan kaidah-kaidah penulisan yang digunakan dalam *framework* Rails meliputi *case-sensitive* (huruf besar dan kecil) dan *pluralization* (kata jamak dan tunggal) dalam menentukan *Object Relational Mapping (ORM).*

Less Code

Dengan aturan-aturan yang ditetapkan dalam *framework Rails*, ini juga berarti bahwa *framework Rails* mengeliminasi kode-kode konfigurasi. Ini juga berarti bahwa *framework Rails* menutupi kode-kode detail, sehingga pengguna *framework* ini tidak perlu melakukan pengkodean hingga ke tahap *low-level*. Dengan demikian maka proses pengembangan aplikasi menjadi sangat cepat

dengan bugs yang sangat minim, dan juga membuat kode program yang dikembangkan mudah untuk dimengerti, dikelola, dan ditingkatkan.

Generators

Framework Rails juga menyediakan *generator script* yang bertujuan untuk mempercepat proses pengembangan aplikasi, sehingga pihak pengembang aplikasi dapat difokuskan untuk berfikir lebih ke dalam kode aplikasi dan *business logic* tanpa harus menentukan struktur aplikasi yang dibuat.

Zero turnaround time

Secara umum siklus proses pengembangan aplikasi untuk melakukan pengetesan terhadap perubahan yang dilakukan memiliki tahapan seperti *configure*, *compile*, *deploy*, *reset*, dan *test*, tahapan-tahapan tersebut tentunya sangat memakan waktu. Namun *framework Rails* tidak demikian, dengan sederhana pengembang aplikasi dapat melakukan perubahan dan melihat perubahannya langsung pada browser tanpa harus melakukan tahapan-tahapan tersebut.

Scaffolding

Framework Rails dapat secara otomatis membuatkan sekumpulan operasi *CRUD (Create, Retrieve, Update, dan Delete)* untuk setiap proses pada *database*, yang dapat secara langsung digunakan. Selain itu kode-kode hasil *Scaffolding* tersebut dapat dikostumisasi oleh pengembang aplikasi.

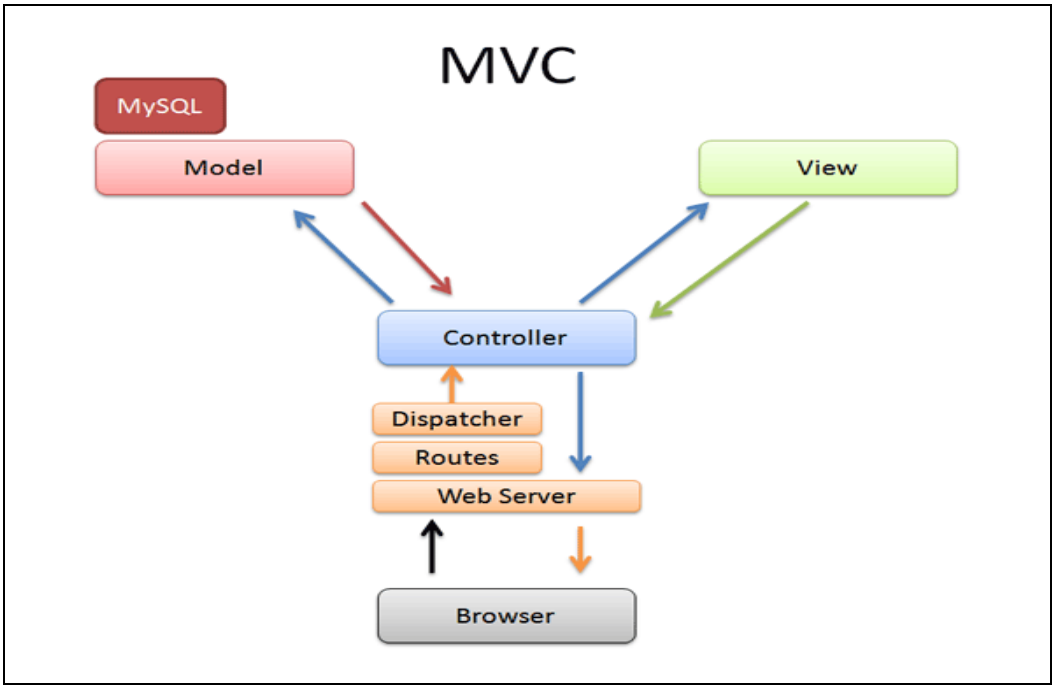
Dont Repeat Yourself

Framework Rails juga menyediakan kemampuan untuk meminimalisir pengulangan penulisan kode yang sama untuk operasi-operasi yang berbeda.

2.2.8.3 MVC (Model View Controller)

MVC adalah suatu istilah untuk memisahkan element -element atau **penulisan source code** dari suatu aplikasi agar menjadi lebih rapi dan lebih mudah untuk dimaintain dan dikembangkan . ***MVC*** merupakan suatu konsep pemrograman yang juga banyak diterapkan akhir-akir ini. Dengan menerapkan **MVC** dalam membangun suatu aplikasi akan berimbas pada kemudahan pada saat aplikasi tersebut memasuki ***fase maintenance***. Proses pengembangan dan integrasi pun menjadi lebih mudah untuk dilakukan. Ide dasar dari ***MVC*** sebenarnya sangat sederhana, yaitu mencoba untuk memisahkan antara ***model***, ***view***, dan ***controller***.

Berikut ini adalah gambar konsep *MVC (Model View Controller)* yang digunakan dalam *framework Ruby on Rails :*



Gambar 2.5 *Aristektur MVC*

a. ***Browser*** membuat permintaan, contoh : "http://mysite.com/video/show/15"

b. ***WEB Server*** (*mongrel, WEBrick*, dan lain-lain) menerima permintaan tersebut. Pembacaan permintaan tersebut diatur oleh kaidah pembacaan yang tetapannya ditentukan dalam ***routes***. *Routes* memiliki peran untuk menentukan *pattern* dari suatu permintaan, secara *default pattern*-nya adalah *"/controller/action/id"* yang didefinisikan pada file config/routes.rb. Pada kasus permintaan sebelumnya *("http://mysite.com/video/show/15")*, maka *controller*-nya adalah *"video", method*-nya adalah *"show",* dan *id*-nya adalah *"15"*. Lalu *WEB Server* menggunakan ***dispatcher*** untuk membuat *controller* baru, memanggil *action*, dan mengirimkan *parameter*.

c. ***Controller*** melakukan pekerjaannya dengan mem-*parsing* permintaan-permintaan pengguna, submisi data, *cookies*, *sessions*, dan "perlengkapan browser". Dalam kasus sebelumnya telah diketahui bahwa *method "show"* pada *controller "video"* digunakan untuk melihat sebuah video. Dan meminta ***model*** untuk mengambil *video* dengan *id* 15, dan dengan segera akan ditampilkan kepada pengguna.

d. ***Model*** merupakan suatu class yang berinteraksi langsung dengan database, dengan kebutuhan seperti penyimpanan dan validasi data, melakukan *business logic*, dan mengangkat suatu data ke dalam aplikasi. Dalam kasus sebelumnya *model* mengangkat data *video* dengan *id 15* dari database.

e. ***View*** merupakan sesuatu yang dilihat oleh *end-user* (pengguna aplikasi), dapat berupa : *HTML, CSS, XML, Javascript, JSON*. *View* memiliki tugas untuk membaca segala sesuatu yang diberikan oleh *controller*. Dalam kasus sebelumnya *controller* memberikan data video dengan *id* yang telah didapatkan dari database untuk kemudian ditampilkan pada *view* "*show*". Di dalam *view* "*show*" kemudian dibuatkan elemen-elemen *HTML* untuk mempermudah *end-user* dalam membaca data, seperti : *div, table, text, description, footer,* dan lain-lain.

Terakhir, *controller* kembali mengirimkan respon berupa *(HTML, XML, metadata)* kepada *server*, kemudian *server* menggabungkan data-data mentah kedalam bentuk respon *HTTP* yang layak dan mengirimkannya kepada *end-user*.

2.2.8.4 Fasilitas *Database*

Untuk pemrograman *Ruby on Rail, format database* yang digunakan adalah *MySql.*

2.2.9 MySql

MySQL dalam sebuah *database websites* merupakan sekumpulan data yang disusun dengan aturan tertentu sehingga memudahkan kita dalam mengelola dan memperoleh informasi darinya.

MySQL dikembangkan oleh sebuah perusahaan *Swedia* bernama *MySQL AB,* yang pada saat itu bernama *TcX Data Konsult AB* sekitar tahun 1994-1995. *MYSQL* sudah ada sejak 1979. *MySQL* termasuk jenis *RDBMS (Relational Database Management System). MYSQL* digunakan oleh banyak portal-portal internet sebagai basis data dari informasi yang ditampilkan pada situs *web*. Kepopuleran *MYSQL* dimungkinkan karena kemudahannya untuk digunakan, cepat secara kinerja *query*, dan mencukupi untuk kebutuhan basis data perusahaan-perusahaan skala menengah dan kecil. Istilah seperti tabel, baris, dan kolom tetap digunakan dalam *MySQL*. Sebuah basis data yang terdapat pada *MYSQL* mengandung satu atau beberapa tabel yang terdiri dari sejumlah baris dan kolom.

2.2.10 Konsep Pemodelan *UML*

The Unified Modeling Language (UML) adalah sebuah bahasa untuk menetapkan, menggambarkan, membangun dan mendokumentasikan a*rtifact* dari sistem *software.(Craig Larman, Applying UML and Patterns 2nd Edition*) Untuk dapat mengerti *UML,* dibutuhkan pemahaman konsep model dari bahasa tersebut.

2.2.10.1 Diagram

Diagram menampilkan representasi sebagian dari sistem, dan semantiks dengan *view* yang lain. Dalam *UML,* ada dua tipe diagram, yaitu :

a. *Static Diagram* : *use case diagram, class diagram, object diagram,component diagram* dan *deployment diagram.*
b. *Dinamic Diagram* : *sequence diagram, collaboration diagram, activity diagram* dan *statechart diagram.*

2.2.10.2 Use Case Diagram

Use case diagram menjelaskan sistem secara fungsional yang terlihat user. Biasanya dibuat pada awal pengembangan. Tujuan *use case* adalah untuk:

a. Menspesifikasikan *context system*
b. Menggambarkan kebutuhan sistem
c. Memvalidasikan arsitektur sistem
d. Menjalankan impelementasi dan menggenerate *test case*

2.2.10.3 Include

Keterhubungan secara *include* antar use case menunjukkan bahwa *usecase* asal secara eksplisit memasukkan perilaku dari use case lain yang ditunjuk oleh *use case* tersebut. *Included use case* tidak pernah berdiri sendiri, tetapi hanya merupakan bagian dari beberapa use case yang lebih besar yang diikutinya. Keterhubungan use case secara include pada dasarnya merupakan sebuah contoh dari pendelegasian-sekumpulan dari tanggung jawab sebuah system diambil dan ditangkap di dalam satu tempat (*included use case*), kemudian bagian lainnya dari

sistem (*use case* yang lain) memasukkan kumpulan tanggung jawab yang baru setiap saat mereka memerlukan fungsifungsi *use case* tersebut.

2.2.10.4 Extend

Keterhubungan *use case* secara *extend* menunjukkan bahwa usecase yang ditunjuk merupakan perluasan perilaku dari *use case* asal. *Use case* asal dapat berdiri sendiri, tetapi untuk kondisi tertentu perilaku *use case* tersebut dapat diperluas oleh perilaku dari *use case* lain. Hubungan perluasan digunakan untuk memodelkan bagian dari *use case* yang dapat dilihat oleh *user* sebagai perilaku yang dapat dipilih dari sistem. Hubungan perluasan juga dapat digunakan untuk memodelkan sub aliran yang terpisah-pisah yang hanya dapat dijalankan dalam kondisi tertentu.

2.2.10.5 Class Diagram

Class Diagram menggambarkan kamus data yang berlaku dalam sistem. Tujuannya, untuk membuat konsep nama dan pemodelan dan menspesifikasikan setiap proses yang terjadi.

Class diagram digunakan untuk menampilkan kelas-kelas dan paket-paket di dalam system. Class diagram memberikan gambaran system secara statis dan relasi antar mereka. Biasanya, dibua beberapa class diagram untuk system tunggal. Beberapa diagram akan menampilkan subset dari kelas-kelas dan relasinya. Dapat dibuat beberapa diagram sesuai dengan yang diinginkan untuk mendapatkan gambaran lengkap terhadap system yang dibangun.

Class diagram adalah alat perancangan terbaik untuk tim pengembang. Diagram tersebut membantu pengembang mendapatkan struktur system sebelum

kode ditulis, dan membantu untuk memastikan bahwa sistem adalah desain terbaik.

- **Kelas**

Kelas adalah sesuatu yang membungkus informasi dan perilaku. Secara tradisional, system dibangun dengan ide dasar bahwa akan menyimpan informasi pada sisi baris data dan data perilaku pengolahnya pada sisi aplikasi. Salah satu perbedaan terstruktur dengan pendekatan berorientasi obyek adalah pada berorientasi obyek menggabungkan informasi dan perilaku pengolah informasi dan menyembunyikan semua kedalam sesuatu yang disebut kelas. Dalam UML.