BAB1
PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung sebagai salah satu instansi pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai penyelenggaraan tata usaha kepegawaian dan tata usaha pensiun, menyelenggarakan pengawasan, koordinasi dan bimbingan terhadap pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang kepegawaian dan pensiun pada departemen-departemen dan lembaga-lembaga negara/Lembaga-lembaga Pemerintah Nondepartemen. Khususnya pada bidang INKA (informasi kepegawaian).

Penyelenggaraan tata usaha di BKN Regional III Bandung, yang di dalamnya menangani permasalahan pemberian kenaikan pangkat pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Jawa Barat. Berdasarkan UU No.43 Tahun 1999 Pasal 18, pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler. Kenaikan pangkat reguler adalah apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dapat dinaikkan pangkatnya sampai dengan tingkat pangkat tertentu. Persyaratan untuk kenaikan pangkat kenaikan pangkat reguler adalah merupakan hak, oleh sebab itu apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah memenuhi syarat -syarat yang ditentukan pada dasarnya harus dinaikkan pangkatnya. Adapun persyaratan administrasi yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat tersebut, diantaranya adalah fotocopy DP3 (2 Tahun Terakhir), fotocopy SK pangkat terakhir, fotocopy Karpeg, fotocopy penilaian kinerja guru (PKG), formulir pengajuan kenaikan pangkat, daftar riwayat pekerjaan, dan nilai angka kredit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Badan Kepegawaian Negara Regional III Bandung proses kenaikan pangkat pegawai secara reguler pada pengelolaan datanya terdapat beberapa permasalahan yaitu data kenaikan pangkat tersebut setiap tahunnya selalu berubah sesuai dengan kondisi dari setiap tmt (terhitung mulai tanggal) dari pegawainya. Sebagian sistem kenaikan pangkat reguler yang digunakan pada BKN Regional III Bandung untuk saat ini dalam

pengolahan dan penyimpanan data pada proses pelayanan teknis dan administrasi kepegawaian yang khususnya dalam kenaikan pangkat reguler pada system yang sedang berjalan masih bersifat manual dalam arti datanya masih dalam bentuk arsip dan dalam proses pencarian data pegawai yang akan naik pangkatpun membutuhkan waktu yang lama dalam pencarian langsung arsip-arsip pegawai dan belum menggunakan software aplikasi khusus dalam menangani proses kenaikan pangkat reguler tersebut, dalam pembuatan surat keputusan kenaikan pangkat (SKKP) bagian subbag kepegawaian harus mengedit satu persatu dari data pegawai yang akan naik pangkat sehingga belum efektifnya dalam melakukan proses kenaikan pangkat.BKN mempunyai standar penilaian untuk menaikan pangkat pegawai yang terdiri dari beberapa parameter. Parameter tersebut masih terkendala oleh banyaknya berkas yang harus di periksa satu per satu hal ini dapat menyebabkan terhambatnya suatu keputusan untuk menaikan pangkat seorang PNS, ini dikarenakan belum tersedianya aplikasi pendukung secara real time di BKN Regional III Bandung ini.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dibutuhkan Sistem Penilaian dan Evaluasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Se-Wilayah Jawa Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan bahwa bagaimana dalam penilaian kinerja PNS dan dalam pembuatan surat keputusan kenaikan pangkat lebih mudah dan efisien

1.3. Maksud Dan Tujuan

Maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis parameter-parameter pendukung keputusan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.

Tujuan dari di bangunnya perancangan sistem penilaian dan evaluasi ini adalah sebagai berikut :

1. Membantu pihak BKN dalam merekomendasikan kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil.
2. Mempermudah dalam proses kenaikan pangkat reguler pegawai negeri.

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah pada perancangan sistem pendukung keputusan ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem ini merekomendasikan data-data pegawai yang sudah layak dan memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat kepada BKN.
2. Sistem ini hanya dibatasi untuk kenaikan pangkat reguler pada pegawai negeri sipil non dinas yaitu guru sewilayah Jawa Barat.
3. Analisis ini hanya menangani kenaikan pangkat untuk PNS golongan guru yaitu III/a sampai IV/e
4. Model analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan yang terstruktur, dan alat *(tools)* yang digunakan adalah DFD *(Data Flow Diagram)*, ERD *(Entity Relationship Diagram)*, dan Flow map.
5. Perangkat lunak pembangunan sistem analisis ini adalah *Adobe Dreamweaver CS 5*.
6. Bahasa pemograman yang digunakan adalah HTML, PHP, AJAX, dan *JAVASCRIPT*
7. Sistem ini menggunakan DBMS (D*ataBase Management System)* MySql

1.5. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam melakukan penulisan Skripsi meliputi dua bagian yaitu, Metode Pengumpulan Data dan Metode Pembangunan Perangkat Lunak.

1.5.1. Metodologi Pengumpulan Data

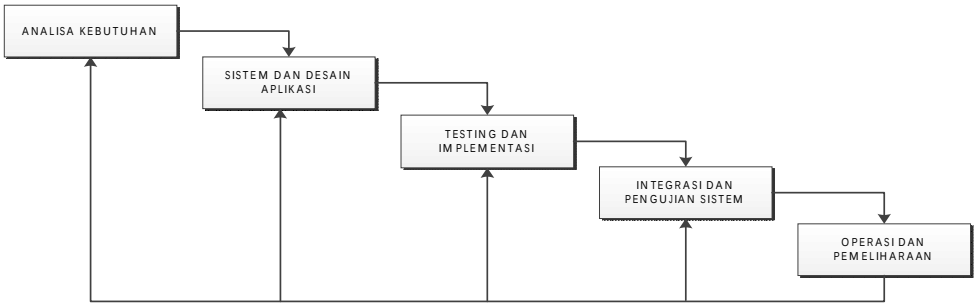
Sistem Informasi yang akan dibangun berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode sebagai berikut :

a. Wawancara : Mengajukan beberapa pertanyaan seputar sistem informasi.
b. Observasi : Teknik pengumpulan data dengan mengadakan penelitian dan peninjauan langsung terhadap permasalahan yang diambil.

c. Studi Literatur : Mencari referensi dari Buku, Jurnal, Artikel, Laporan dan situs-situs di internet yang relevan.

1.5.2. Metode Pembanguna Perangkat Lunak

Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam membangun Aplikasi adalah model *Waterfall*. Tahap-tahap yang ada pada metode *waterfall* adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Model Waterfall

1) System Engineering

   Merupakan bagian dari sistem yang terbesar dalam pengerjaan suatu proyek, dimulai dengan menetapkan berbagai kebutuhan dari semua elemen yang diperlukan sistem dan mengalokasikannya kedalam pembentukan perangkat lunak.

2) Analysis

   Merupakan tahap menganalisis hal-hal yang diperlukan dalam pelaksanaan proyek pembuatan perangkat lunak.

3) Design

   Tahap penerjemahan dari data yang dianalisis kedalam bentuk yang mudah dimengerti oleh *user*.

4) Code/Coding

   Tahap penerjemahan data atau pemecahan masalah yang telah dirancang keadalam bahasa pemrograman tertentu.

5) Testing

   Merupakan tahap pengujian terhadap perangkat lunak yang dibangun.

6) Maintenance

Tahap akhir dimana suatu perangkat lunak yang sudah selesai dapat mengalami perubahan–perubahan atau penambahan sesuai dengan permintaan *user*.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dijalankan. Sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah yang didapat dari latar belakang, menentukan maksud dan tujuan, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tentang profil dari tempat penelitian dan konsep dasar teoi yang berkaitan dengan tema penelitian yang dilakukan dan hal-hal penunjang dalam proses analisis permasalahan.

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN

Membahas tentang analisis terhadap sistem yang dibuat.

BAB 4 IMPLEMENTASI SISTEM

Berisi tentang tahapan-tahapan untuk menerapkan sistem informasi yang telah dirancang sebelumnya ke dalam bentuk sebuah Aplikasi.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil penulisan Skripsi dan masukan atau saran untuk pengembangan sistem selanjutnya.

1.7. Literatur Review

Berdasarkan Undang-undang No. 43 tahun 1999 Pasal 18, pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan.

Untuk lebih menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan dan memberikan kenaikan pangkat, maka perlu ditentukan syarat-syarat keniakan pangkat. syarat-syaratnya antara lain ialah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, jabatan, latihan jabatan dan syarat-syarat obyektif. Syarat-syarat kenaikan pangkat sebagai tersebut diatas merupakan konsekuensi logis dan prinsip adanya pengkaitan yang erat antara pangkat dan jabatan. Dalam setiap organisasi yang sehat, maka makin tinggi pangkat, makin terbatas jumlahnya, oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kemungkinan untuk mencapai pangkat tinggi itu makin terbatas pula