

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat esensial bagi kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau human capital adalah model utama yang perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemauan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut SDM memiliki peranan strategis dalam organisasi, sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluasi suatu keberhasilan organisasi (Fathoni, 2006:11). Berhasilnya penyelenggaraan urusan pemerintahan serta pembangunan suatu negara tergantung pada sumber daya aparatur negaranya yang lebih akrab disebut dengan PNS (Zainun, 2004:17).

Semakin berkualitas sumberdaya manusia suatu organisasi maka akan semakin kreatif dan inovatif organisasi tersebut. Untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi pimpinan sangat berperan penting, bagaimana agar karyawannya mampu mengembangkan potensi dirinya. Secara kualitas, sumber daya manusia diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana

pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi pegawai harus tetap diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa individu pegawai yang bermasalah. Untuk itu penilaian prestasi kerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi ini akan memberikan feedback yang baik kepada masing-masing individu. Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009), “mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja PNS menurut PP Nomor 46 Tahun 2011 ini terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan/akhir Januari tahun berikutnya), yang terdiri atas unsur SKP dengan bobotnya 60 % serta Perilaku kerja dengan bobotnya 40 %. Namun dalam pelaksanaannya PNS sebagai objek penilaian sering menghadapi permasalahan dalam pengisian SKP ini. Karena mengisi SKP secara manual tentunya akan memakan lebih banyak tenaga dan waktu PNS itu sendiri. Bagaimana tidak, data yang dikelola

sudah menumpuk dalam satu tahun kerja. Dalam pengisiannya pun sangat dibutuhkan ketelitian karena berhubungan dengan angka, seperti dalam melakukan perhitungan terhadap angka kredit karena menggunakan rumus tertentu.

Sehingga banyak dijumpai PNS yang malas mengisi SKP. Pertimbangan pertama tentu karena banyak waktu yang dibutuhkan dalam pengisian SKP tersebut. Selanjutnya, kesulitan dalam mengumpulkan data-data dan pengarsipan berkas-berkas hasil print out dalam satu tahun kerja .

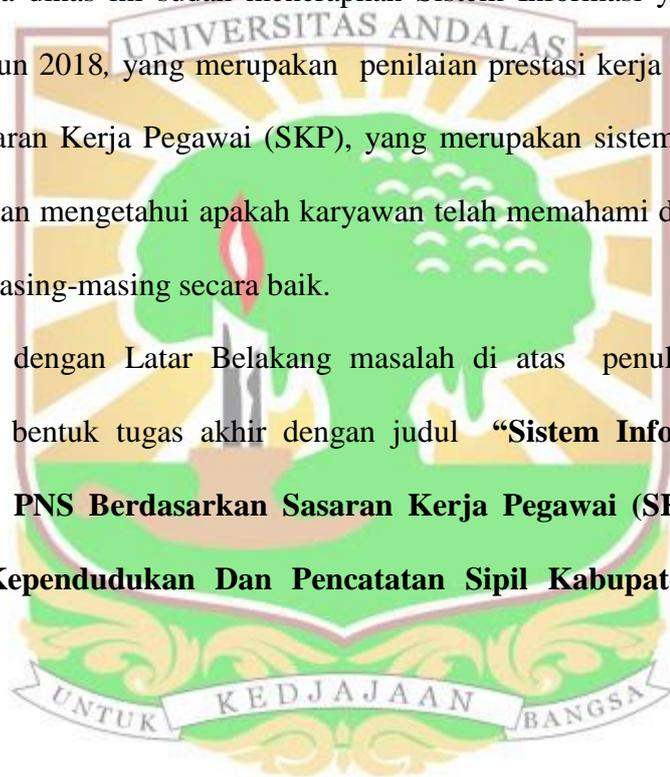
Memasuki era milenial 4.0, memaksa organisasi sektor publik terus mendorong kreatifitas dan inovasi aparaturnya. Konsep ini memerlukan sistem yang mampu mengakomodir kebutuhan pelayanan agar lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem informasi dimungkinkan adanya otomatisasi pekerjaan dan fungsi pelayanan yang jauh lebih baik. Otomatisasi kantor adalah keseluruhan sistem elektronik yang mencakup komunikasi dan informasi ke dan dari elemen di dalam maupun luar perusahaan baik bersifat formal maupun informal, McLeeod (1996:85).

Sehingga pemerintah menerapkan sebuah kebijakan *e-Government*. Penerapan kebijakan *e-Government* dilakukan dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam mewujudkan pelayanan prima. Jadi dengan dibantu oleh kemajuan teknologi penilaian prestasi kerja bisa dilakukan secara *online*. Sehingga kebutuhan pelayanan bisa diakomodir agar lebih efektif dan efisien.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lima Puluh Kota adalah institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang urusan kependudukan. Dengan 55 orang jumlah

pegawai yang terdiri dari 32 orang PNS, 2 orang pegawai tidak tetap dan 21 orang tenaga harian lepas. Dengan motto pelayanannya KELOK SEMBILAN “Kami berikan pelayanan nan **ELOK** untuk mewujudkan Sistem AdMinistrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang tertib, Inovatif, dan LAngsung ke Nagari”. Sebagai sebuah instansi pemerintahan yang dijalankan oleh sejumlah PNS yang megakomodir tugas dibidang kependudukan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasinya dinas ini sudah menerapkan Sistem Informasi yang disebut SKP *online* pada tahun 2018, yang merupakan penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara baik.

Berkaitan dengan Latar Belakang masalah di atas penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk tugas akhir dengan judul “**Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Berbasis IT Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota**”.



1.2 Rumusan Masalah

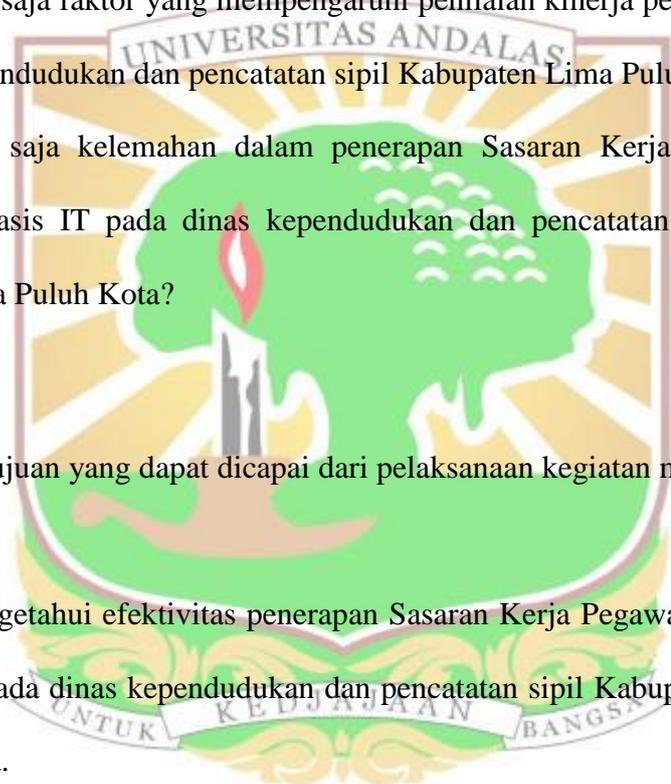
Berdasarkan uraian diatas pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berbasis IT pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apa saja kelemahan dalam penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berbasis IT pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan yang dapat dicapai dari pelaksanaan kegiatan magang ini adalah Untuk:

1. Mengetahui efektivitas penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berbasis IT pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Mengetahui kelemahan dalam penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berbasis IT pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Lima Puluh Kota?



1.4 Metode Observasi

Sesuai dengan program studi yang diambil yaitu Kesekretariatan/ Manajemen Perkantoran, maka penulis memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai tempat dilaksanakannya kegiatan magang. Metode observasi yang digunakan oleh penulis untuk menyimpulkan data adalah metode kuantitatif. Adapun faktor yang mendorong penulis dalam memilih tempat magang ini adalah:

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota adalah salah satu instansi pemerintah yang diberi wewenang untuk mengelola urusan kependudukan, yang memiliki ruang lingkup pembahasan yang cukup luas untuk penulis jadikan tempat penelitian. Terkhusus pada bidang administrasi dan kepegawaian.

Kegiatan magang ini dilaksanakan selama 40 hari kerja. Terhitung pada tanggal 2 Januari sampai dengan 27 Februari 2019. Yang bertempat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi 5 bab yang mana masing-masing bab akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi pembahasan tentang pengertian sistem, pengertian informasi, pengertian sistem informasi, pengertian penilaian prestasi kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM

Pada bab ini membahas tentang gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota.

BAB IV PEMBAHASAN

Yang berisikan tentang pembahasan pelaksanaan sistem informasi yang dilaksanakan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil, penerapan sistem informasi dalam perubahan data yang mendukung administrasi kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, faktor apa saja yang mendukung perubahan sistem pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan hambatan serta jalan keluarnya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dan menyimpulkan secara ringkas mengenai topik yang dibahas dan dilanjutkan dengan saran-saran yang ditujukan untuk perbaikan kondisi perusahaan dimasa akan datang.