

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, batasan masalah, dan sistematika penulisan Tugas Akhir.

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang semakin kompetitif terjadi pada berbagai jenis organisasi, termasuk persaingan antara perguruan tinggi. Setiap perguruan tinggi berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu agar menjadi perguruan tinggi dengan peringkat terbaik di Indonesia. Menurut Kemenristekdikti (2017), ada beberapa indikator penilaian untuk menentukan peringkat perguruan tinggi salah satunya yaitu mutu atau kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah jantung sebuah organisasi, artinya SDM merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sebuah organisasi yang tidak memiliki SDM yang berkualitas, maka mustahil dapat menjalankan semua fungsi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dumitrana, 2011). Oleh karena itu, suatu perguruan tinggi memerlukan SDM yang bermutu agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya di tingkat nasional maupun Internasional.

Salah satu perguruan tinggi yang sedang giat meningkatkan mutu SDM adalah Universitas Andalas. Hal ini dapat dilihat pada *Milestone* Universitas yang merupakan target atau rencana jangka panjang Universitas Andalas 2009-2028 yang dibagi dalam empat perodesasi. Peningkatan mutu SDM dapat dilihat *Milestone* tahap kedua 2015-2019, dimana Universitas Andalas menargetkan adanya peningkatan kinerja bagi SDM Universitas Andalas (*Milestone* Universitas Andalas, 2016). Berikut *Milestone* Universitas Andalas 2009-2028 dapat dilihat pada **Gambar 1.1**.



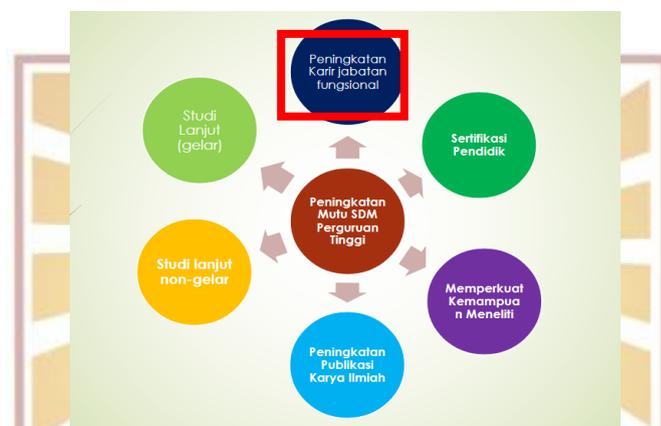
Gambar 1.1 Milestone Universitas Andalas 2009-2028
(Milestone Universitas Andalas, 2016)

Berdasarkan **Gambar 1.1** terlihat bahwa pada tahap ini Universitas Andalas menargetkan adanya peningkatan kinerja SDM. Dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka pimpinan universitas mengupayakan melalui kegiatan pengelolaan terhadap SDM. Pengelolaan SDM universitas merupakan pengelolaan terhadap segenap civitas akademika. Salah satu SDM yang harus diperhatikan dan dikelola yaitu tenaga kependidikan fungsional. Menurut Reny *et al.* (2016), keberadaan tenaga kependidikan fungsional menjadi ujung tombak dalam pemberian pelayanan bagi civitas akademika lainnya. Pengelolaan tenaga kependidikan fungsional berkenaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mengacu pada prinsip manajemen meliputi *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Menurut Notoatmodjo (2015), peningkatan kinerja tenaga kependidikan dapat diketahui melalui penilaian kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan fungsional Universitas Andalas, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja berdasarkan periode penilaian yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja tenaga kependidikan dalam satu tahun dilakukan dua periode, yaitu periode I dilakukan pada Januari-Juni dan periode II dilakukan pada Juli-Desember. Penilaian kinerja tenaga kependidikan fungsional dilakukan berdasarkan pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (Permenpan RB).

Setiap tenaga kependidikan fungsional memiliki kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan sesuai pangkat dan jabatan tenaga kependidikan. Setiap kegiatan dalam Permenpan RB tersebut memiliki poin berupa angka kredit yang dapat dikumpulkan untuk peningkatan karir tenaga kependidikan fungsional.

Peningkatan karir tenaga kependidikan fungsional menurut Maftuf (2017) merupakan salah satu criteria penilaian untuk melihat peningkatan mutu SDM. Hal ini dapat dilihat pada **Gambar 1.2**



Gambar 1.2 Peningkatan Mutu SDM Perguruan Tinggi (Maftuf, 2017)

Peluang untuk meningkatkan karir jabatan fungsional adalah yang paling besar (Mulyadi, 2003). Namun permasalahan yang terjadi pada tenaga kependidikan fungsional Universitas Andalas saat ini yaitu masih banyak tenaga kependidikan fungsional yang tidak memanfaatkan peluang dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala bagian kepegawaian Bapak Erijon, S.Sos pada survei pendahuluan, lebih dari 50% tenaga kependidikan fungsional belum melakukan pengembangan karir melalui kenaikan pangkat. Hal ini menggambarkan belum optimalnya kinerja yang dilakukan tenaga kependidikan fungsional, karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit. Berikut data tenaga kependidikan Universitas Andalas yang sudah 5 tahun belum melakukan kenaikan pangkat dapat dilihat pada **Tabel 1.1**

Tabel 1.1 Data Tenaga Kependidikan Fungsional Universitas Andalas

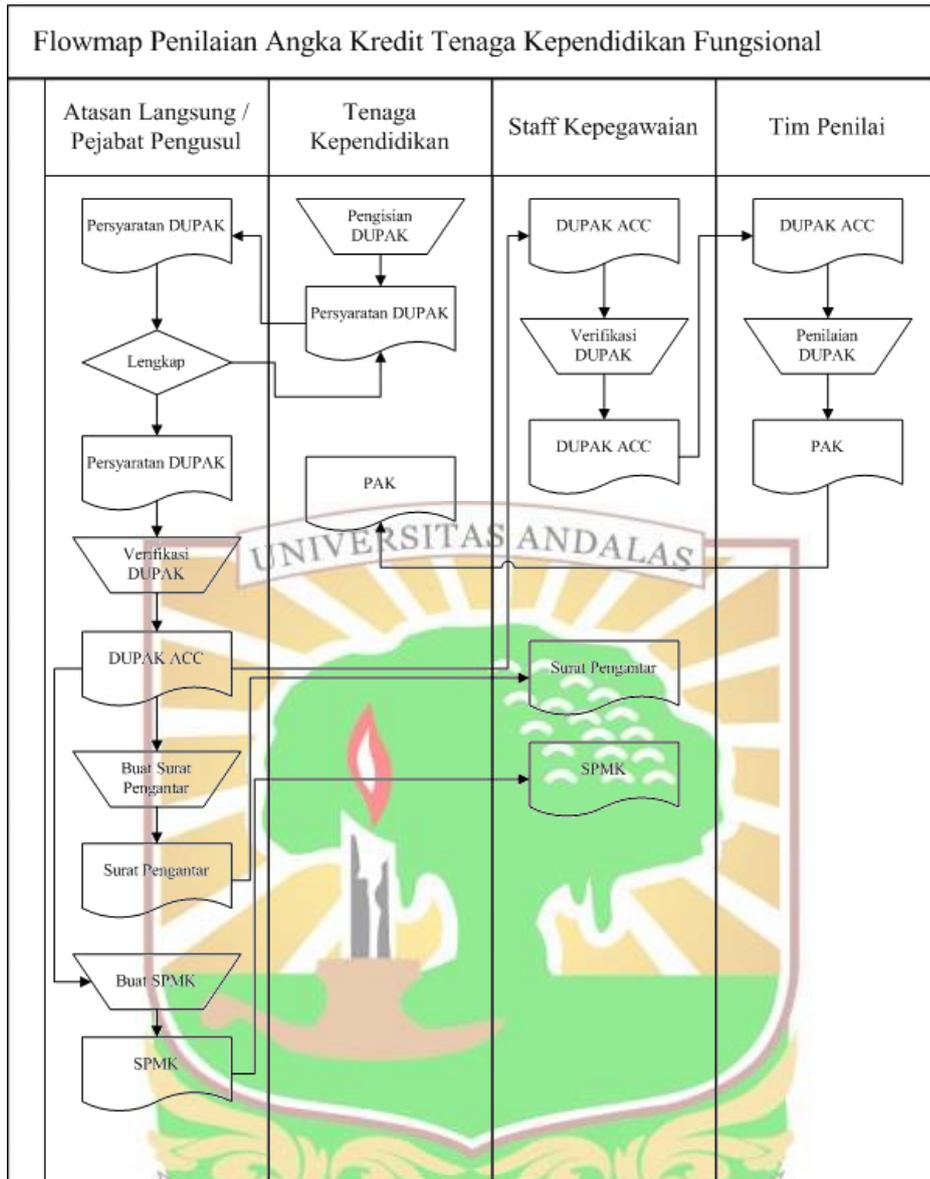
No	JABATAN FUNGSIONAL	Jumlah Pegawai (orang)	Pegawai Belum Naik Pangkat (Orang)
1	Arsiparis	14	10
2	Pustakawan	16	7
3	Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP)	50	30
4	Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama (PTP)	7	6
5	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (PBJ)	4	4
6	Analisis Kepegawaian	3	3
Total		94	60

(Sumber: Bagian Kepegawaian Universitas Andalas, 2018)

Berdasarkan **Tabel 1.1** terlihat bahwa 60 orang atau 64% dari total tenaga kependidikan jabatan fungsional sudah 5 tahun berada pada pangkat terakhir dan belum melakukan kenaikan pangkat. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga kependidikan fungsional belum bekerja secara optimal, karena dalam periode tertentu tidak dapat melaksanakan kegiatan untuk mengumpulkan angka kredit.

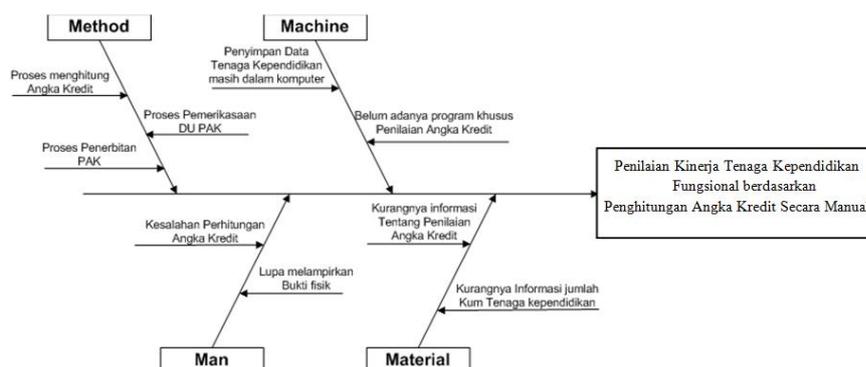
Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan tenaga kependidikan fungsional yaitu dengan Bapak Eka Fitrianto, MT, penilaian kinerja berdasarkan angka kredit yang dikumpulkan seharusnya dapat memperlancar proses pengembangan karir tenaga kependidikan fungsional. Namun pada kenyataannya banyak tenaga kependidikan yang mendapatkan hasil penilaian berbeda dengan tim penilai. Penilaian kinerja tenaga kependidikan saat ini berdasarkan angka kredit yang dikumpulkan masih dilakukan secara manual, sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam proses penilaian.

Berikut *flowmap* penilaian angka kredit tenaga kependidikan fungsional dapat dilihat pada **Gambar 1.3**



Gambar 1.3 Flowmap Penilaian Angka Kredit

Penilaian kinerja tenaga kependidikan fungsional berdasarkan penghitungan angka kredit (Kum) secara manual disebabkan oleh beberapa permasalahan lainnya, hal ini dapat dilihat pada **Gambar 1.4**



Gambar 1.4 Fishbone Diagram Permasalahan Penilaian Angka Kredit

Permasalahan yang terjadi dalam kenaikan pangkat tenaga kependidikan fungsional terkendala oleh penilaian Kum yang dilakukan secara manual. Permasalahan tersebut dapat ditinjau dari beberapa aspek seperti manusia, mesin, material dan metode. Permasalahan dari aspek manusia yaitu kesalahan dalam melakukan perhitungan angka kredit. Penjumlahan Kum secara manual berisiko terjadinya kesalahan dalam hasil perhitungan. Kesalahan hasil perhitungan terjadi karena kesalahan dalam pemasukan unsur kegiatan Berdasarkan SK Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan dan Pembangunan Pendayagunaan Aparatur Negara (Menkowsabngpan) No. 38/ Kep/ MK. Waspan /8/9 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara (Menpan) Nomor: Per/60/M.pan/6/2005, Unsur dalam pemberian angka kredit terdiri dari 2 unsur yaitu unsur utama dan unsur penunjang. Tiap unsur tersebut memiliki kriteria dan indikator serta nilai yang berbeda-beda. Banyaknya kriteria ataupun indikator serta nilai yang berbeda-beda di setiap unsurnya membuat tenaga kependidikan fungsional kesulitan dalam setiap penghitungannya, serta tidak adanya informasi yang jelas mengenai angka kredit yang telah dimiliki tenaga kependidikan mengakibatkan kesalahan hitung dalam usulan DUPAK. Hal ini menyebabkan hasil perhitungan Kum tenaga kependidikan yang tertulis pada DUPAK ternyata tidak sesuai dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh tim penilai angka kredit yang diterbitkan dalam PAK.

Permasalahan selanjutnya dari aspek material yaitu kurangnya informasi tentang penilaian dan informasi mengenai angka kredit (Kum) yang dimiliki oleh tenaga kependidikan yang bersangkutan. Tenaga kependidikan hanya dapat mengetahui angka kredit yang disetujui ketika tim penilai telah menerbitkan PAK, hal ini mengakibatkan tenaga kependidikan fungsional yang bersangkutan tidak dapat mengetahui dengan pasti jumlah kekurangan Kum yang harus dipenuhi untuk dapat naik ke pangkat yang setingkat lebih tinggi. Jika Kum yang telah diusulkan tidak sesuai dengan angka kredit minimal, maka tenaga kependidikan fungsional ditunda kenaikan pangkatnya ke periode berikutnya setelah melengkapi kekurangan Kum.

Permasalahan selanjutnya dari aspek metode yaitu untuk mendapatkan PAK yang merupakan hasil dari penialain tim penilai angka kredit harus melalui alur atau prosedur yang menghabiskan waktu yang lama. Tenaga kependidikan membuat usulan berupa DUPAK. Usulan tersebut kemudian diperiksa dan diverifikasi terlebih dahulu. Proses verifikasi tersebut memakan waktu yang relatif lama dikarenakan banyaknya dokumen yang harus diperiksa satu persatu oleh atasan dan pejabat pengusul. Jika DUPAK yang diverifikasi tidak sesuai atau tidak lengkap, maka DUPAK akan diserahkan kembali pada tenaga kependidikan fungsional yang bersangkutan untuk dilengkapi.

Permasalahan selanjutnya dari aspek mesin yaitu belum adanya *software* yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja sekaligus mengevaluasi kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan fungsional. Saat ini penilaian dilakukan secara manual, sehingga menyebabkan data tenaga kependidikan hanya tersimpan di dalam komputer. Jika tenaga kependidikan ingin menambahkan kegiatan yang memiliki angka kredit, maka yang bersangkutan hanya dapat menggunakan komputer tempat data disimpan. Sebaiknya data-data tersebut disimpan dalam sebuah sistem *database*, sehingga data dapat diakses kapanpun dan dimanapun. Selama ini untuk mengevaluasi tenaga kependidikan fungsional dilihat berdasarkan bukti fisik kegiatan yang dilaksanakan, sehingga atasan ataupun bagian kepegawaian tidak dapat mengetahui unsur kegiatan mana saja yang

tergolong lemah, sehingga dapat diusulkan kegiatan yang dapat meningkatkan unsur tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti ungkapkan, maka peneliti merasa perlu merancang sebuah sistem informasi penilaian kinerja tenaga kependidikan fungsional Universitas Andalas untuk membantu penilaian tenaga kependidikan fungsional secara terkumperisasi sehingga membantu pihak pimpinan atau bagian kepegawaian dalam membuat suatu keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan fungsional. Perancangan sistem informasi yang dibangun berbasis *web*, sehingga proses penilaian kinerja tenaga kependidikan fungsional Universitas Andalas dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun sehingga lebih efektif dan efisien.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah dalam penulisan Tugas Akhir ini yaitu bagaimana rancangan sistem informasi penilaian kinerja tenaga kependidikan fungsional Universitas Andalas berdasarkan angka kredit sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan oleh tenaga kependidikan fungsional sebagai dasar pertimbangan dan pentapan pengambilan keputusan bagi pimpinan universitas.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu Merancang sistem informasi penilaian kinerja tenaga kependidikan fungsional di Universitas Andalas, sehingga membantu pihak manajemen SDM dalam melakukan pengelolaan terhadap tenaga kependidikan fungsional yang bekerja di berbagai unit kerja yang ada di Universitas Andalas. Sistem informasi memberikan akses ruang dan waktu tanpa

batas kepada tenaga kependidikan dan pihak lainnya yang terlibat dalam penilaian sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pendukung bagi atasan ataupun bagian kepegawaian dalam mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh tenaga kependidikan fungsional Universitas Andalas.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian menjadi terarah dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka perlu ditetapkan beberapa batasan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Parameter yang digunakan untuk penghitungan angka kredit (Kum) sesuai dengan peraturan Permenpan RB yaitu berdasarkan unsur utama dan unsur penunjang.
2. Database yang digunakan yaitu *MySQL 5* dan bahasa pemrograman yang digunakan yaitu *PHP 5.1*

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori dasar yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan mendukung dalam pemecahan masalah serta analisis.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi langkah-langkah atau tahapan-tahapan penelitian yang akan dilakukan mulai dari awal sampai akhir proses yang digambarkan secara sistematis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan perancangan sistem sekaligus analisis tentang sistem penilaian yang telah peneliti rancang.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

