

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan pemberian otonomi daerah yang dirumuskan dalam Undang – Undang no. 22 tahun 1999 adalah meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat dalam bingkai prinsip-prinsip berwibawa. Hal ini merupakan sinergi antara komponen pemerintah, swasta, dan masyarakat, serta mendukung daya saing pemerintah daerah dalam mengembangkan potensi daerah, dimana setiap organisasi pemerintah daerah perlu membangun sumber daya manusia yang professional dan berkompentensi tinggi yang akan menjadi pusat keunggulan pemerintah.

Dalam rangka mewujudkan system pemerintahan yang bersih dan berwibawa serta mewujudkan palayanan public yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu asset yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi public. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadai bahan, jika tidak didukung dengan kemampuan SDM yang memadai, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas. Hal ini tentunya akan memeberikan manfaat yang besar bagi organisasi dan masyarakat sekitarnya.

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat dibutuhkan, khususnya PNS yang professional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya, dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Pegawai perlu diberikan dan dilakukan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijakan dan instrument pembinaan.

Masalah lain yang amat mengganggu kinerja birokrasi pemerintah, adalah penempatan pegawai dalam jabatan yang tidak didasarkan pada kompetensi. Persyaratan jabatan structural yang diatur dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 100 tahun 2000 lebih menitikberatkan pada persyaratan administratif, seperti pangkat terendah, Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), dan Daftar Pengurutan Prestasi Pegawai (DP3). Masalahnya, di lingkungan PNS, pangkat tidak selalu mencerminkan kompetensi dan prestasi, karena pangkat ditetapkan berdasar ijazah tertinggi yang dimiliki pegawai serta masa kerja di pemerintahan. Sebagai contoh, tamatan SD diberi pangkat awal I/a, tamatan SLTA II/a, dan tamatan S1 III/a, dengan tidak membedakan jenis keahlian yang mereka miliki. Setelah itu, setiap empat tahun, pangkat mereka naik ke jenjang lebih tinggi sampai ke pangkat puncak, atau pangkat tertinggi yang dapat dicapainya.

Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengurutan pangkat terhadap jabatan dan golongan pegawai, Dalam tugas Kerja Praktek ini dibuat program aplikasi untuk membantu dalam pembuatan Daftar Urut Kepangkatan yang diberi judul "**Pembuatan Aplikasi Pemrograman Daftar**

Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah-masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan, yaitu : bagaimana cara membangun sistem informasi daftar urut kepangkatan agar lebih memudahkan dalam pengolahan data pegawai untuk menghasilkan informasi yang cepat, tepat dan relevan?.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah, maka perlu ditentukan batas permasalahannya yang terbagi menjadi 2 batasan masalah yaitu batasan proses dan batasan data.

1. Batasan Proses

Proses – proses dalam aplikasi daftar urut kepangkatan ini dibagi menjadi 2 bagian proses yaitu data internal dan proses data eksternal. Proses data internal meliputi proses-proses pengelolaan data pegawai, proses pencarian data pegawai, dan proses pembuatan laporan pegawai, sedangkan proses data eksternal meliputi proses – proses login dan proses-proses pengelolaan database.

2. Batasan Data

Data-data yang diolah dalam aplikasi daftar urut kepangkatan ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Identitas Pegawai
- b. Data Kepangkatan
- c. Data Golongan
- d. Data Jabatan
- e. Data Pendidikan
- f. Data Unit Kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan utama yang ingin penulis capai dalam pengaruh sistem kepangkatan PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga adalah.

1. Mengetahui besarnya pengaruh dari pengurutan kepangkatan PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.
2. Mengetahui bagaimana cara dalam mengelompokkan PNS berdasarkan Pangkat, Jabatan, Golongan, dan Masa Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.
3. Mengetahui bagaimana cara mengurutkan PNS yang Jabatan dan Golongan nya sama di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu bahan obyektif untuk melaksanakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.
2. Sebagai pedoman Jika ada dua orang/lebih yang memiliki pangkat yang sama maka dari mereka yang lebih tua dalam pangkat tersebut dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi.
3. Sebagai pedoman jika PNS yang berpangkat sama dan diangkat dalam pangkat itu dalam waktu yang sama, maka dari mereka yang memegang jabatan yang lebih tinggi dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi dan dilihat yang lebih dahulu diangkat dalam jabatan yang sama tingkatannya.
4. Sebagai pedoman jika PNS yang berpangkat sama dan diangkat dalam pangkat itu dalam waktu yang sama dan memegang jabatan yang sama dan memiliki masa kerja yang sama, dan pernah mengikuti latihan jabatan yang ditentukan, maka dari mereka yang lulus dari pendidikan yang lebih tinggi dicantumkan dalam nomor urut yang lebih tinggi dalam DUK.

1.6 Metode Penelitian

Tahapan yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

1. Study Literatur

Penulisan ini dimulai dengan studi kepustakaan yaitu proses pengumpulan bahan-bahan referensi baik dari buku, artikel, paper, jurnal, makalah,

maupun situs internet mengenai Kepangakatan PNS, serta beberapa referensi lainnya untuk menunjang pencapaian tujuan penelitian.

2. Analisis data dengan penelitian ke lapangan (*field research*)

Pada tahap ini dilakukan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung dari Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.

- a. Memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada Staf-staf yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.
- b. Mengumpulkan data – data PNS dari Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga tersebut.

3. Merancang desain sistem

Desain yang dirancang adalah desain user interface, Pemodelan Alur Sistem dan struktur Pembuatan Aplikasi Pemrograman Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga

4. Implementasi sistem

Sistem diimplementasi dalam bentuk perangkat lunak yang menggunakan bahasa pemrograman Visual basic 6.0, SQL Server 2000, Crytal Report

8.5.

1.7 Sistematka Penulisan

Sistematika penulisan dari skripsi ini terdiri dari beberapa bagian utama sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang pemilihan judul penelitian “Pembuatan Aplikasi Pemrograman Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga”, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan sistem Kepangkatan PNS.

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini akan menjelaskan tentang analisis data yang akan diolah dalam sistem serta membuat perancangan sistem yang akan dibangun.

BAB IV : IMPLEMENTASI

Bab ini akan menjelaskan tentang bentuk antarmuka Pembuatan Aplikasi Pemrograman Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.