

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu komponen penting dalam pemerintahan. ASN merupakan pelaksana dari berbagai fungsi pemerintah untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat. ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN memegang peran penting dalam pelaksanaan proses pemerintahan, sehingga ASN dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi, berpengetahuan luas, berkepribadian baik, moral, dan etos kerja. Selain aspek keahlian individu yang menjadi tolak ukur kinerja ASN adalah kedisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan informasi dari KOMPAS.com, pada hari kerja pertama setelah libur hari raya Idul Fitri 1436 Hijriah jumlah PNS yang membolos di DKI Jakarta sebanyak 0,0018% dari 69.235 pegawai [1]. Pada Oktober 2017, Badan Pertimbangan Kepegawaian menyidangkan 29 kasus PNS, di mana 12 kasus di antaranya terkait membolos kerja. 12 orang PNS ini terhitung membolos kerja sebanyak 46 hari atau lebih [2]. Dari informasi ini, bisa dilihat bahwa disiplin kerja ASN masih cukup rendah.

Pemerintah sudah berusaha mendisiplinkan PNS dengan memberi sanksi untuk setiap pelanggaran yang dilakukan. Berdasarkan PP 53/2010 tentang Disiplin PNS [3], jenis pelanggaran menurut Pasal 3 angka 11 dapat dibagi menjadi tiga yakni; Hukuman Disiplin Ringan, Hukuman Disiplin Sedang, dan Hukuman Disiplin Berat. Pengklasifikasian pelanggaran ditentukan dengan durasi membolos PNS dalam hitungan hari. Dalam kategori Hukuman Disiplin Ringan, hukuman yang diberikan hanya berupa peringatan tertulis atau pernyataan tidak puas terhadap PNS. Untuk kategori Hukuman Disiplin Sedang, hukuman yang diberikan terkait penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, dan penurunan pangkat. Sedangkan untuk kategori Hukuman Disiplin Berat, hukuman yang diberikan penurunan pangkat setingkat, pemindahan pangkat setingkat, pembebasan dari jabatan, serta pemberhentian dengan tidak hormat. Dalam aturan kedisiplinan ini, untuk hukuman terberat (pemberhentian dengan tidak hormat) akan dijatuhkan

untuk PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 46 hari. Hukuman disiplin yang sudah berat ini masih kurang memberi efek jera pada PNS yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Melihat data ini, penulis mengambil tempat studi kasus di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Provinsi Bali. Menurut Peraturan Gubernur Provinsi Bali No. 58 Tahun 2018 [4] yang mengatur tentang Tambahan Penghasilan Pegawai yang berlaku mulai 2 Januari 2018, PNS menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang pembayarannya diatur menurut jabatan dan golongan, serta tingkat kehadiran. Tujuan dari pemberian TPP ini adalah untuk mensejahterakan dan memotivasi PNS untuk mendukung pelaksanaan tugas. Besaran TPP ini akan berbeda untuk setiap jabatan dan golongan. Untuk jabatan tertinggi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, besaran TPP-nya adalah sebesar Rp 30.000.000 per bulannya, sedangkan untuk jabatan terendah Pelaksana Golongan I sebesar Rp 2.400.000. Besaran TPP ini akan dihitung lagi secara proporsional berdasarkan jumlah kehadiran dan ketidakhadiran dengan kondisi tertentu dan dibagi dengan jumlah hari kerja dalam bulan bersangkutan. Sehingga PNS yang tidak hadir kerja tanpa alasan jelas akan mendapatkan denda potongan dari TPP-nya. Hal ini dirasa memberi efek cukup berat melihat besaran TPP yang cukup besar dalam komponen gaji. Saat ini proses pencatatan kehadiran dilakukan secara konvensional menggunakan buku jurnal kehadiran yang ditandatangani PNS setiap hadir kerja. Proses secara konvensional ini dinilai cukup memberatkan, mengingat setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus memberikan laporan resmi ke Badan Kepegawaian Daerah untuk proses pencairan TPP PNS.

Solusi yang ditawarkan adalah dengan membangun aplikasi web dan *desktop* untuk menangani proses mulai dari manajemen data ASN, pencatatan presensi, serta kalkulasi besaran TPP yang akan diterima ASN berdasarkan tingkat kedisiplinan jam kerjanya. Aplikasi ini akan terdiri dari dua sistem utama, yakni aplikasi web yang akan berperan sebagai pusat data dan pelaporan untuk pemerintah. Serta aplikasi *desktop* yang akan berperan mengambil data presensi dari mesin sidik jari, melakukan perhitungan TPP, dan menyinkronisasikan data ke

pusat data. Harapan dari dibangunnya sistem ini adalah pendataan lebih terpusat sehingga mengurangi kemungkinan salah data ketika terjadi proses mutasi ASN, meningkatkan efisiensi proses perhitungan tunjangan, termasuk meminimalisir kecurangan yang sering terjadi, serta pemerintah dapat melihat statistik keseluruhan secara terpusat di satu aplikasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem informasi ini dapat mengurangi kecurangan terkait presensi ASN?
2. Bagaimana sistem informasi ini dapat mengatur data kalender, *shift* kerja yang berbeda-beda untuk tiap ASN walau berada di OPD yang sama?
3. Bagaimana sistem informasi ini dapat mengakomodir kebutuhan administrasi presensi seluruh OPD di tingkat provinsi?

1.3 Tujuan

Pembangunan sistem informasi ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menerapkan sistem kalkulasi TPP secara otomatis berdasarkan data kehadiran dari mesin pemindai sidik jari.
2. Membuat antarmuka yang efisien untuk mengakomodir data kalender dan *shift* untuk ASN secara independen.
3. Mengintegrasikan seluruh pendataan kehadiran ASN di Provinsi Bali agar tercipta antarmuka pelaporan terpusat.

1.4 Batasan Masalah

1. Tunjangan yang dikalkulasi oleh sistem informasi ini hanyalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).
2. Sistem informasi ini hanya mencakup tingkat provinsi.
3. Sistem informasi ini dibangun dengan berbasis web untuk manajemen data utama dan berbasis *desktop* untuk aplikasi *client* yang akan terinstalasi di setiap OPD.

4. Sumber data presensi (kehadiran) ASN yang digunakan adalah mesin pemindai sidik jari dengan merk Fingerspot yang mendukung SDK (*Software Development Kit*) EasyLink.
5. Jenis kehadiran yang akan diakomodir hanya “Hadir” dan “Libur Nasional” saja.
6. Sistem informasi ini dikembangkan dalam lingkup pemerintahan Provinsi Bali.

1.5 Metodologi

Metode penelitian pada bagian ini membahas langkah-langkah yang dilakukan dari awal hingga penelitian selesai dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Langkah – langkah tersebut terdiri dari:

1. Wawancara

Tahap awal sebelum membuat sistem, yang diperlukan ialah mengumpulkan informasi untuk sistem yang dibutuhkan oleh pengguna. Wawancara merupakan cara terbaik untuk menggali informasi yang dibutuhkan dalam pembuatan dokumen spesifikasi kebutuhan dan perancangan perangkat lunak. Karena wawancara secara langsung dapat membuat pernyataan menjadi lebih jelas dibandingkan hanya menggunakan teks atau pesan suara.

2. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

Pada tahap kedua melakukan analisis kebutuhan perangkat lunak berdasarkan informasi yang sudah didapatkan saat pengumpulan informasi. Hasil dari analisis tersebut ialah sebuah dokumen Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak (SKPL). Setelah itu ditinjau kembali dan disetujui narasumber untuk memastikan spesifikasi kebutuhan yang ditulis sudah mencakup kebutuhan yang diminta.

3. Perancangan Perangkat Lunak

Pada tahap ketiga melakukan perancangan perangkat lunak berdasarkan informasi yang sudah didapatkan saat pengumpulan informasi dan dokumen Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak (SKPL). Hasil dari tahap ini ialah

sebuah Dokumen Perancangan Perangkat Lunak (DPPL). Setelah itu ditinjau kembali dan disetujui narasumber untuk memastikan perancangan perangkat lunak yang dibuat sudah sesuai dengan harapan.

4. Pengembangan Perangkat Lunak

Pada tahap keempat, sistem mulai dikembangkan berdasarkan SKPL dan DPPL. Proses pengembangan ini ialah dengan menuliskan kode program sistem.

5. Pengujian dan Evaluasi Perangkat Lunak

Pada tahap kelima, pengujian dilakukan pada sistem yang sudah dibuat. Apabila terdapat kesalahan maka segera diperbaiki. Untuk memperbaiki kesalahan tersebut, dilakukan evaluasi untuk memperbaiki kesalahan pada sistem tersebut.

6. Penulisan Laporan

Pada tahap keenam, penulisan laporan dilakukan sebagai tahap akhir pengembangan sistem. Penulisan laporan mencakup latar belakang, tinjauan pustaka, landasan teori dan lain – lain. Kemudian menuliskan tentang hasil sistem yang sudah dikembangkan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan laporan tugas akhir ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

BAB 1 - Pendahuluan

Bab ini berisi pembahasan tentang latar belakang, masalah, dan tujuan dari pengembangan Sistem Manajemen Presensi dan Tunjangan untuk Aparatur Sipil Negara di Provinsi Bali ini, batasan-batasan serta metodologi yang digunakan untuk pengerjaan tugas akhir ini, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II - Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang uraian singkat tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan ditinjau penulis dengan topik penelitian di tugas akhir ini.

BAB III - Landasan Teori

Bab ini berisi penjelasan tentang dasar teori yang digunakan penulis dalam melakukan perancangan dan pembuatan perangkat lunak yang digunakan sebagai pembandingan atau acuan dalam pembahasan masalah.

BAB IV - Analisis dan Perancangan Sistem

Bab ini akan membahas analisis dan perancangan Sistem Manajemen Presensi dan Tunjangan seperti; lingkup masalah, perspektif produk, kebutuhan antarmuka eksternal, kebutuhan fungsionalitas perangkat lunak, *Entity Relationship Diagram* (ERD), *use case diagram*, *class diagram*, dan deskripsi perancangan antarmuka,

BAB V - Implementasi dan Pengujian Sistem

Bab ini berisi tentang pembahasan penggunaan Sistem Manajemen Presensi dan Tunjangan meliputi implementasi dan pengujian perangkat lunak yang telah dibuat. Implementasi digunakan untuk menjabarkan bagian-bagian sistem. Sedangkan pengujian digunakan untuk menganalisis apakah sistem yang dibuat sudah memenuhi tujuan yang hendak dicapai.

BAB VI – Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan penutup, kesimpulan dan saran yang didapat selama pembuatan tugas akhir akan disertakan pada bab ini.