

SISTEM EVALUASI DIRI JABATAN FUNGSIONAL GURU PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO



JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
SURABAYA
2011

SISTEM EVALUASI DIRI JABATAN FUNGSIONAL GURU PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO

Penyusun : Sigit Herawan
Pembimbing I : Nur Cahyo Wibowo, S.Kom, M.Kom
Pembimbing II : Doddy Ridwandono, S.kom

ABSTRAK

Tulisan ini menjelaskan tentang proses penilaian jabatan fungsional guru yang didasarkan prinsip-prinsip objektif dan adil, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada setiap guru sebagai pihak yang dinilai oleh para pejabat penilainya, oleh karena itu kebijakan penilaian pelaksanaan jabatan fungsional guru harus didasarkan pada angka kredit berupa bentuk keputusan setingkat Menteri, peraturan Pemerintah dan Undang-undang. Guru sebagai suatu profesi adalah sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui adanya interaksi edukatif secara terpola, formal dan sistematis. Guru profesional harus tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugasnya yang ditandai dengan keahlian, rasa tanggungjawab dan rasa kesetiakawanan sosial dengan sesamanya. Penilaian pelaksanaan jabatan fungsional guru nampaknya perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dalam memberikan motivasi kepada setiap guru untuk mengembangkan diri, karier dan organisasi atau lembaganya.

Keputusan Menteri yang mengatur tentang kebijakan penilaian guru adalah Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Th 1993, dan peraturan Pemerintah mengeluarkan dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979, sedangkan Undang-Undang menetapkan bahwa Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 berisi tentang Pokok-pokok Kepegawaian, penilaian dengan menggunakan DP-3 (Daftar Penilai Pelaksanaan Pekerjaan).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillah Robil'Alamien

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya yang telah dilimpahkan kepada penyusun sehingga terbentuklah suatu Tugas Akhir yang berjudul “Sistem Evaluasi Diri Jabatan Fungsional Guru Pemerintah Kota Probolinggo”, untuk memenuhi salah satu syarat Ujian Akhir Sarjana di Fakultas Teknologi Industri Jurusan Teknik Informatika Universitas Pembangunan Nasional “veteran” Jatim.

Tugas Akhir ini dapat peneliti selesaikan berkat kerja sama dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua dan keluarga peneliti yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama ini.
2. Ir. Sutiyono, MT. selaku dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Pembangunan Nasional “veteran” Jatim.
3. Nur Cahyo Wibowo, S.Kom, M.Kom. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Universitas Pembangunan Nasional “veteran” Jatim dan pembimbing 1.

4. Doddy Ridwandono, S.kom selaku pembimbing 2.
5. Dosen – dosen Teknik Informatika UPN “veteran” Jatim atas bimbingan dan ilmunya.
6. Aji, S.Kom beserta keluarga.
7. Dwi Cahyo Wibisono, S.Kom, Mahdi Ridha Afiarudin, S.kom, Yohanes Eka Wiretno, S.Kom, Teguh Tri Mardianto, S.Kom, Saiful Arifin, SE, Fendi Isdianto, SE, Abdullah Afif, Abdu Rochman, Dito Sayibto, M. Agung, Keweh, George Gandose yang telah banyak membantu penyelesaian tugas akhir dan laporan ini.
8. Risky Ridyah, SE dan keluarga atas segala dukungan dan bantuannya.
9. Rekan-rekan ABC Finance di Malang yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan.
10. Rekan-rekan di Teknik Informatika UPN “veteran” Jatim angkatan 2004, juga teman- teman peneliti dari semua angkatan yang secara tidak langsung telah membantu selama penyusunan tugas akhir ini.
11. Dan semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwasanya dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih memiliki banyak kekurangan baik dari segi materi maupun dari segi penyusunannya mengingat terbatasnya pengetahuan dan kemampuan peneliti.

Untuk itu, dengan kerendahan hati penyusun mohon maaf dan penyusun sangat mengharapkan segala saran dan kritikan yang sekiranya dapat membantu penyusun agar dalam penyusunan selanjutnya bisa lebih baik lagi.

Surabaya, 03 Desember 2011

Wassalam,

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Evaluasi Diri Jabatan Fungsional Guru	7
2.2 Dasar Hukum	8
2.3 Jenjang Jabatan, Pangkat, Golongan	9
2.4 Tugas Pokok Guru	10
2.5 Kewajiban Guru	12
2.6 Standar Prestasi Kerja Guru	13
2.7 DP3 Pegawai Negeri Sipil	13

2.8 Pengajuan Usul Penetapan Angka Kredit.....	16
2.9 Unsur yang Dinilai dan Bukti Fisik.....	16
2.10 Pengembangan Profesi	21
2.11 Tim Penilai	22
2.12 Sistem Informasi	23
2.13 Database	24
2.14 Crystal Report	30
2.15 Diagram Aliran Data	36
2.16 Flowchart	37
BAB III PERENCANAAN DAN DESAIN SISTEM	39
3.1 Hardware dan Software	39
3.2 perancangan Sistem	40
3.3 Data Flow Diagram (DFD)	41
3.3.1 Konteks Diagram (DFD Level 0)	42
3.3.2 DFD Level 1	43
3.4 Flowchart	43
3.5 Perancangan Desain Antar Muka	47
3.5.1 Desain Halaman Login	47
BAB IV IMPLEMENTASI.....	51
4.1 Proses Instalasi Microsoft Visual Basic 6.0	51
4.2 Proses Instalasi Crystal Report 8.5	54

4.3 Tampilan Halaman Utama	56
BAB V HASIL DAN UJI COBA.....	57
5.1 Penjelasan Program	57
5.1.1 Form Menu Utama.....	57
5.1.2 Form Sub Menu Data > Input Data	58
5.1.3 Form Sub Menu Data > Edit Data	61
5.1.4 Form Sub Menu Laporan	61
BAB VI PENUTUP	63
6.1 Kesimpulan	63
6.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan dan persaingan dalam dunia kerja, maka diperlukan berbagai usaha dan program kerja baik yang bersifat formal maupun nonformal. Guru sebagai suatu profesi adalah sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui adanya interaksi edukatif secara terpola, formal dan sistematis. Guru profesional harus tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugasnya yang ditandai dengan keahlian, rasa tanggungjawab dan rasa kesetiakawanan sosial dengan sesamanya. Disamping itu guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian baik dalam penguasaan materi pelajaran yang akan diberikan kepada para siswanya, maupun kemampuan memilih/menggunakan metode pengajaran dalam proses belajar mengajar.

Penilaian pelaksanaan jabatan fungsional guru nampaknya perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dalam memberikan motivasi kepada setiap guru untuk mengembangkan diri, karier dan organisasi atau lembaganya. Penilaian harus berdasarkan prinsip-prinsip objektif dan adil yang didasarkan pada keahlian dan / atau ketrampilan tertentu dan bersifat mandiri. Kedudukan yang diperoleh adalah menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang guru dalam suatu satuan organisasi yang dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada setiap guru

sebagai pihak yang dinilai oleh para pejabat penilainya. Kebijakan penilaian pelaksanaan jabatan fungsional guru dengan angka kredit berupa bentuk keputusan setingkat Menteri, peraturan Pemerintah dan Undang-undang.

Keputusan Menteri yang mengatur tentang kebijakan penilaian guru adalah Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Th 1993, dan peraturan Pemerintah mengeluarkan dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979, sedangkan Undang-Undang menetapkan bahwa Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 berisi tentang Pokok-pokok Kepegawaian, penilaian dengan menggunakan DP-3 (Daftar Penilai Pelaksanaan Pekerjaan). Kebijakan penilaian pelaksanaan jabatan fungsional guru tersebut belum dilaksanakan secara baik dan objektif, terutama disebabkan oleh kurang memadainya tenaga pelaksana baik secara kuantitas maupun kualitas, dan kurangnya sosialisasi dari isi dan prosedur pelaksanaan kebijakan kepada para guru. Beberapa hal umum yang perlu diketahui sebelum membahas tata cara penilaian adalah jabatan, pangkat, golongan dan angka kredit guru. Dari hal ini akan dapat diketahui berapa besar angka kredit yang harus diperoleh oleh seorang pejabat guru untuk kenaikan pangkat dan jabatannya, sebagai contoh misalnya seorang guru Dewasa Penata III c, maka untuk naik pangkat dan jabatan ke guru dewasa Tk I, Penata Tk I III d, dia harus mempunyai angka kredit kumulatif sebesar 300 yang terdiri dari min 80 % pokok dan maks 20 % penunjang. Angka kredit dalam bentuk PAK yang dikeluarkan oleh Instansi terkait, didapatkan dari pengusulan guru tersebut melalui kepala sekolah yang bersangkutan. Berkas DUPAK yang diusulkan harus dapat memenuhi angka kredit kumulatif . Lain bila

halnya dengan guru pembina sampai guru utama harus memperoleh 12 angka kredit dari pengembangan profesi. Dan mengenai tim penilai, ada dua macam yaitu tim penilai tingkat pusat, dan tim penilai tingkat kabupaten/kotamadya. Sejalan dengan perkembangan teknologi komputer dan sistem informasi yang berkembang pesat, komputerisasi adalah salah satu teknologi yang sedang berkembang di Indonesia. Dengan adanya komputerisasi diharapkan semua jenis dan tingkat pekerjaan yang dilaksanakan diinstansi maupun perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Sistem pengolahan secara komputerisasi dapat dilaksanakan hampir disegala bidang pekerjaan seperti laporan kepegawaian, keuangan, administrasi perkantoran dan lain sebagainya.

1.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, ada suatu permasalahan, yaitu “Bagaimana membuat sebuah program aplikasi Sistem Informasi yang dapat mempermudah operator dalam hal menginputkan pengolahan data evaluasi diri jabatan fungsional guru dengan penilaian yang berdasarkan prinsip-prinsip objektif, adil dan mengacu pada peraturan yang berlaku menurut keahlian dan / atau ketrampilan tertentu dan bersifat mandiri melalui penilaian oleh tim penilai.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membahas pemecahan masalah agar dapat terarah dan untuk menghindari agar pembahasan tidak melebar dari fokus permasalahan yang dirumuskan, ada beberapa batasan masalah, yaitu meliputi:

- a. Analisis data dibatasi berdasarkan data-data guru yang terdiri dari data pribadi, pendidikan, proses belajar mengajar, pengembangan profesi, penunjang proses belajar mengajar. Berdasarkan SK MENPAN No.84/1993, SKB Mendiknas dan Undang-Undang Nomor 0433 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, penilaian dengan menggunakan DP-3 (Daftar Penilai Pelaksanaan Pekerjaan).
- b. Data-data diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Probolinggo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam Tugas Akhir kali ini adalah :

Membuat sistem informasi pengolahan data evaluasi diri jabatan fungsional guru dengan obyek Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Probolinggo.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Mempercepat dan mempermudah guru dalam proses pemusatan laporan untuk pemilihan jabatan fungsional guru.

- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan guru mana yang harus dirolling untuk mengisi jabatan yang ada dan dapat menguntungkan pihak sekolah untuk mengajukan penilaian terhadap guru yang dimaksud.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan yang digunakan dalam Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang menunjang pembuatan sistem evaluasi diri jabatan fungsional guru pemerintah kota Probolinggo.

BAB III ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini membahas tentang perancangan sistem, meliputi : analisa permasalahan, perancangan sistem yang meliputi : use case diagram, activity diagram, sequence diagram, CDM (Conceptual Data Model),

PDM (Phisik Data Model) dan struktur tabel yang digunakan dalam pembuatan aplikasi.

BAB IV IMPLEMENTASI SISTEM

Bab ini berisi hasil implementasi dari perancangan yang telah dibuat sebelumnya yang meliputi: implementasi basis data, implementasi proses latar dan implementasi form-form antarmuka aplikasi.

BAB V HASIL DAN UJI COBA SISTEM

Bab ini berisi penjelasan lingkungan uji coba aplikasi, skenario uji coba, pelaksanaan uji coba dan evaluasi dari hasil uji coba yang telah dilakukan untuk kelayakan pemakaian aplikasi.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari program yang dibuat dan saran bagi penulis untuk mengembangkan lagi sistem evaluasi diri yang telah dibuat.