

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam tata kelola organisasi modern, terutama pada institusi pemerintahan seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Dalam lingkup Polri, SDM terdiri dari anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri, yang keduanya memiliki jalur karier dan sistem administrasi yang terstruktur. Salah satu aspek penting dalam pembinaan karier PNS adalah proses Kenaikan Pangkat (UKP), yang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai tetapi juga pada akuntabilitas kinerja organisasi.

Pelaksana utama administrasi kepegawaian di tingkat nasional adalah Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri. Saat ini, proses administrasi UKP PNS Polri di tingkat pusat, khususnya pada Bagian Kepangkatan (Bagpangkat) Biro Pembinaan Karier (Robinkar) SSDM Polri, dihadapkan pada tantangan fundamental yang menghambat efisiensi. Permasalahan mendasar terletak pada alur kerja yang masih sangat bergantung pada proses manual dan konvensional.

Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) dari seluruh Polda dan Satuan Kerja (Satker) di Indonesia masih dikirimkan dalam bentuk berkas fisik (surat usulan). Di Bagpangkat Robinkar SSDM Polri, operator kemudian harus melakukan input data usulan tersebut satu per satu secara manual, mencakup NIP, Nama, rincian gaji, dan data pendukung lainnya. Basis data yang digunakan untuk menampung data ini pun masih mengandalkan *Microsoft Access*.

Metode ini sejalan dengan temuan penelitian di instansi lain yang menunjukkan bahwa proses manual, seperti pengelolaan arsip fisik dan pembukuan data, sering

mengakibatkan keterlambatan signifikan dalam pengajuan berkas dan penerbitan Surat Keputusan (SK) [1]. Penggunaan *Microsoft Access* untuk mengelola data kepegawaian berskala nasional juga tidak lagi memadai, rentan terhadap *bottleneck* data, sulit diintegrasikan, dan memiliki risiko keamanan.

Proses yang berjalan saat ini tidak hanya lambat dan rentan terhadap kesalahan input data (*human error*) [2], tetapi juga menciptakan sistem yang tertutup dan tidak transparan. Para pengusul di daerah (PNS Polri) dan operator SDM di Polda/Satker tidak memiliki sarana untuk memantau status atau progres usulan mereka secara *real-time*. Kompleksitas administrasi UKP, yang analog dengan proses kenaikan jabatan fungsional dosen [3], menjadi semakin rumit akibat proses verifikasi berkas fisik yang menumpuk.

Meskipun sistem nasional seperti SIPP [2] dan SIASN [4] telah ada, sistem tersebut berfungsi sebagai database induk personel, namun belum secara spesifik menggantikan alur kerja pengajuan, verifikasi, dan monitoring UKP harian yang masih manual di Bagpangkat Robinkar.

Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan "Penerapan IPTEK" berupa "Sistem Informasi Tata Kelola Administrasi Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) PNS Polri Berbasis *Web*" yang berfokus pada Bagpangkat Robinkar SSDM Polri. Sistem ini dirancang untuk menggantikan total proses manual pengiriman berkas fisik dan penggunaan *Microsoft Access*. Tujuannya adalah untuk menciptakan alur digital terpusat, di mana Polda/Satker dapat mengunggah usulan secara digital, operator Bagpangkat dapat melakukan verifikasi secara *online*, dan seluruh pemangku kepentingan dapat memantau progres secara transparan.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan utama yang dihadapi mitra (Bagpangkat Robinkar SSDM Polri):
2. Penerimaan berkas usulan UKP PNS Polri dari seluruh Polda dan Satker masih bersifat fisik (surat/dokumen tercetak), bukan digital.
3. Proses input data usulan (NIP, Nama, Gaji, dll.) ke database pusat dilakukan secara manual satu per satu oleh operator Bagpangkat.
4. Penggunaan *Microsoft Access* sebagai basis data di tingkat pusat (Bagpangkat) tidak memadai untuk tata kelola data berskala nasional, rentan *bottleneck*, dan sulit terintegrasi.
5. Proses yang berjalan tidak transparan; Polda/Satker pengusul dan PNS yang bersangkutan tidak dapat memantau status progres usulan mereka.
6. Tingginya potensi kesalahan input data (*human error*) akibat proses input manual [2, 3].
7. Terjadinya penumpukan berkas fisik dan keterlambatan dalam pemrosesan SK karena alur kerja yang tidak efisien dan memakan waktu [1].

1.3. Profil Mitra (*Profit/Non Profit*)

1.3.1. Deskripsi Mitra

Mitra dalam penelitian penerapan IPTEK ini adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), yang merupakan instansi pemerintah *non-profit*. Polri memiliki tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Secara khusus, lokus penelitian ini berfokus pada unit Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri. SSDM Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan

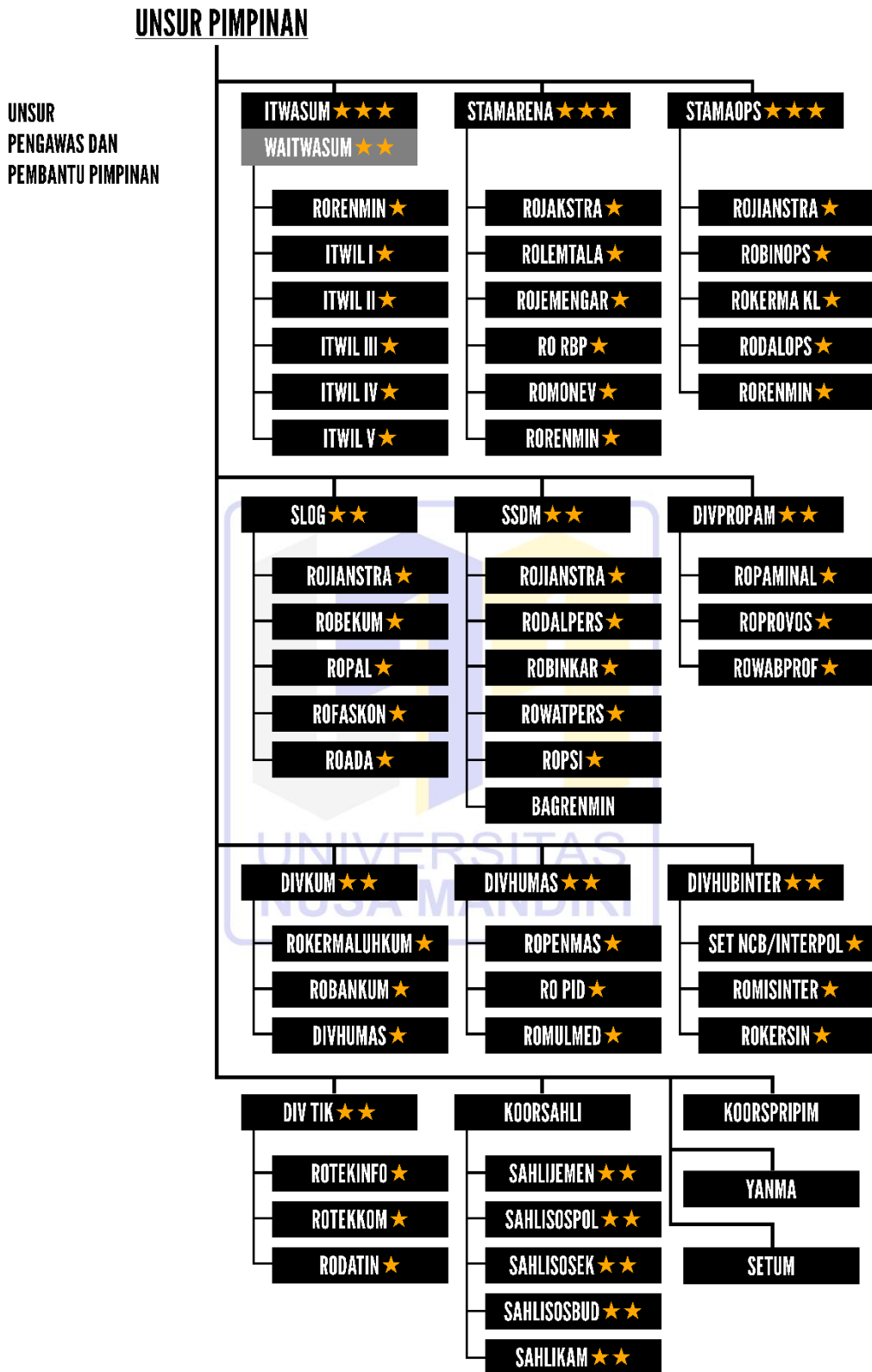
di tingkat Markas Besar (Mabes) Polri yang berada di bawah Kapolri. SSDM Polri bertanggung jawab atas pembinaan dan administrasi seluruh personel Polri dan PNS Polri di Indonesia. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan langsung dengan kinerja Bagian Pangkat (Bagpangkat) di bawah Biro Pembinaan Karier (Robinkar) SSDM Polri, yang menjadi pusat verifikasi dan administrasi UKP nasional.

1.3.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Organisasi

Struktur organisasi mitra yang terkait langsung dengan proses bisnis yang diteliti dapat digambarkan secara parsial sebagai berikut:



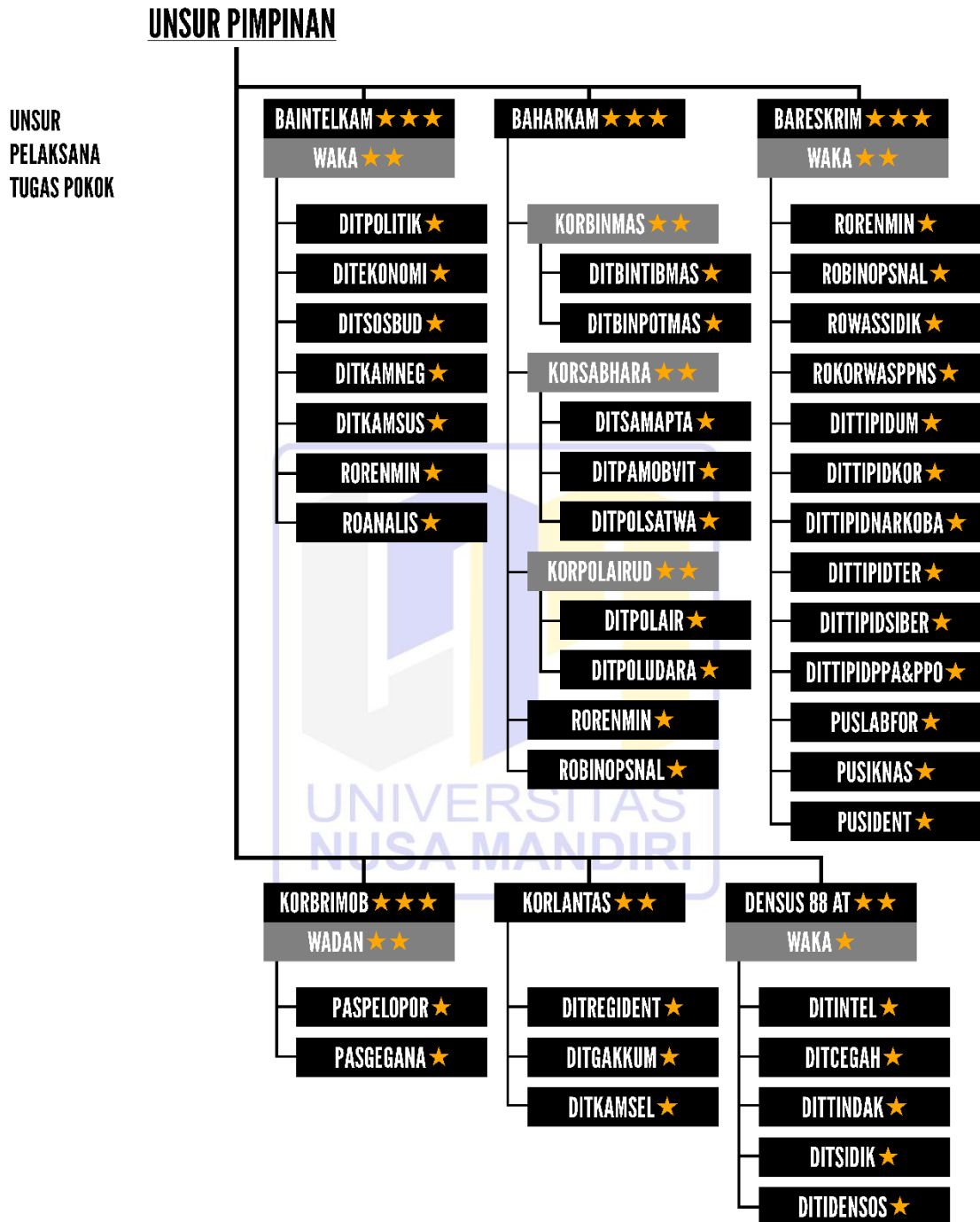
STRUKTUR ORGANISASI POLRI



Sumber : (Kepolisian Negara RI, 2021)

Gambar I. 2. SOTK Polri Unsur Pengawas dan Pembantu Pimpinan.

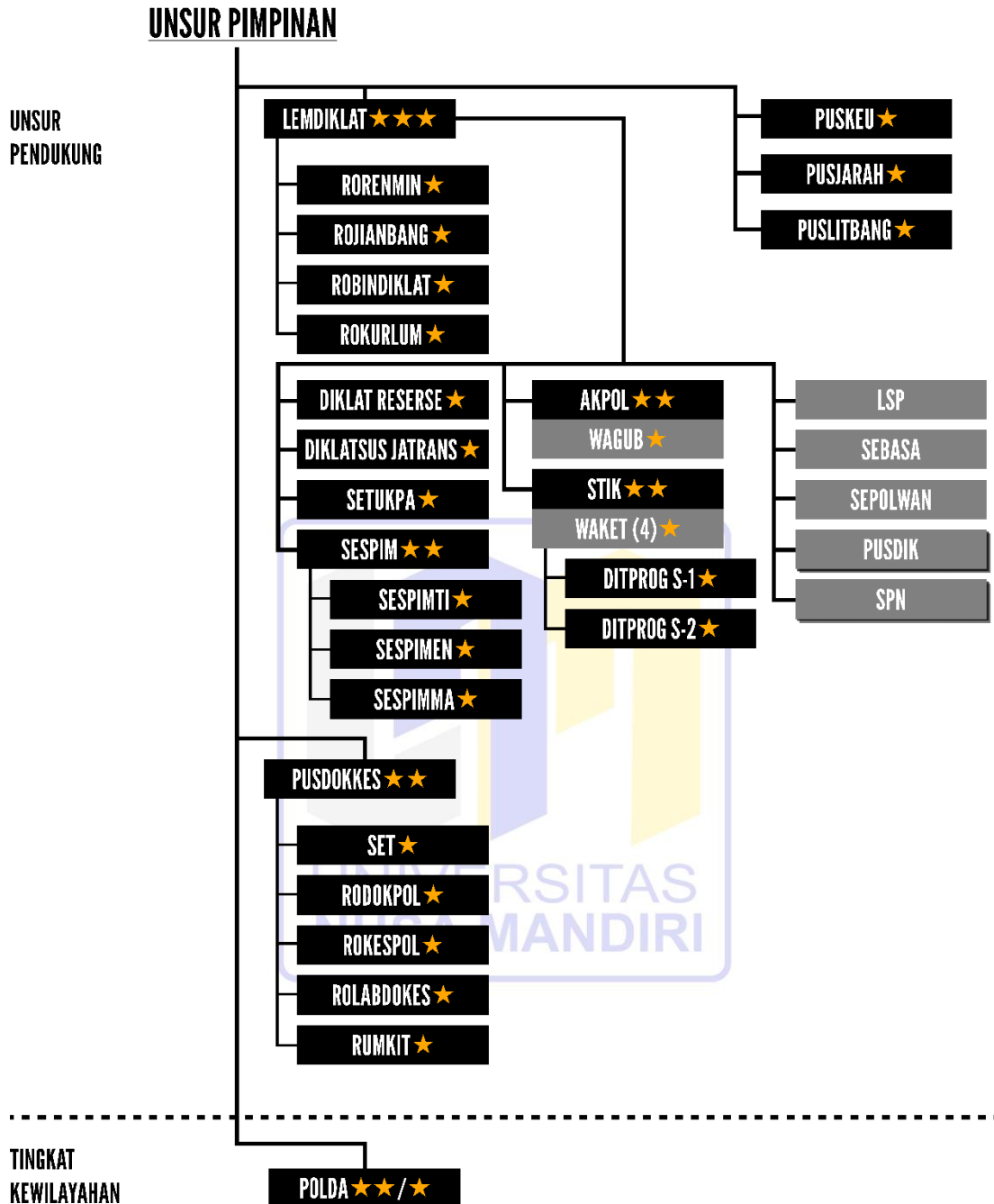
STRUKTUR ORGANISASI POLRI



Sumber : (Kepolisian Negara RI, 2021)

Gambar I. 3. SOTK Polri Unsur Pelaksana Tugas Pokok.

STRUKTUR ORGANISASI POLRI



Sumber : (Kepolisian Negara RI, 2021)

Gambar I. 4. SOTK Polri Unsur Pendukung dan Tingkat Kewilayahan.

Secara hierarkis, proses UKP melibatkan SSDM Polri (pusat) dan Biro SDM di tingkat Polda/Satker (daerah). Di tingkat pusat, AS SDM Kapolri membawahi Kepala Biro Pembinaan Karier (Karobinkar). Karobinkar membawahi beberapa bagian,

termasuk Kepala Bagian Pangkat (Kabagpangkat). Di tingkat daerah, Kapolda/Ka-Satker membawahi Kepala Biro SDM (Karo SDM) yang bertugas mengajukan usulan ke SSDM Polri.

Adapun tugas dan fungsi organisasi yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. SSDM Polri: Bertugas membantu Kapolri dalam pembinaan dan administrasi sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, pembinaan karier, perawatan personel, dan manajemen UKP.
2. Biro Pembinaan Karier (Robinkar) SSDM Polri: Bertugas membina dan melaksanakan manajemen pembinaan karier personel Polri dan PNS Polri, termasuk di dalamnya adalah proses mutasi, asesmen, dan kenaikan pangkat.
3. Bagian Pangkat (Bagpangkat) SSDM Polri: Bertugas melaksanakan administrasi, verifikasi kelengkapan berkas, validasi data, dan penyiapan surat keputusan untuk Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) PNS Polri dari seluruh Indonesia.
4. Biro SDM Polda/Satker: Bertugas melaksanakan pembinaan administrasi SDM di tingkat wilayah/daerah, termasuk melakukan penjurangan, seleksi berkas awal, dan pengajuan usulan UKP personel di wilayahnya ke SSDM Polri.

1.4. Luaran Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan luaran (*output*) penerapan IPTEK sebagai berikut:

1. Produk perangkat lunak (aplikasi) berupa "E-UKP Polri" yang siap diimplementasikan di lingkungan Bagpangkat Robinkar SSDM Polri.
2. Publikasi Ilmiah di Jurnal Nasional (terakreditasi atau tidak terakreditasi) sebagai diseminasi hasil penelitian dan penerapan IPTEK.

3. Sertifikat Hak Kekayaan Intelektual (HKI) atas perangkat lunak sistem informasi yang dibangun.
4. Dokumen Laporan Skripsi yang komprehensif sebagai syarat kelulusan Program Studi Informatika.

