

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga pendidik merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan [1]. Di sekolah, yang dimaksud tenaga pendidik adalah guru. Sedangkan tenaga kependidikan yaitu merupakan tenaga sumber daya manusia (SDM) di lingkungan lembaga pendidikan yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pembelajaran, misalnya administrasi, tata kelola keuangan, pemeliharaan sarana prasarana, dan pelayanan teknis yang pada prinsipnya menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (sekolah) tersebut. Contoh tenaga kependidikan yaitu staf administrasi, laboran, tenaga kepastakaan, kasir, teknisi, dan lainnya. Baik tenaga pendidik maupun kependidikan memiliki lingkup tugas masing-masing dengan indikator keberhasilan yang ditentukan oleh masing-masing sekolah dimana mereka beraktivitas/berprofesi. Secara umum, indikator ini ditentukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam sekolah. Namun ada kalanya, untuk sekolah yang dikelola swasta, indikator ini disusun bersama dengan pihak yayasan pengelola sebagai pemilik sekolah tersebut.

SMA Swasta Buddhis Bodhicitta merupakan sebuah sekolah formal yang terletak di Jalan Selam No.39-41, Kelurahan Tegal Sari Mandala I, Kecamatan Medan Denai, Kota Medan. Mulai berdiri sejak tahun 2001 dimana pengelolaan sekolah ini dibawah naungan Yayasan Pendidikan Buddhis Bodhicitta Medan. Tenaga pendidik dan kependidikan yang berjumlah 33 orang dalam lingkungan SMA Swasta Buddhis Bodhicitta Medan memiliki standar kinerja yang telah ditetapkan untuk menilai kinerja SDM di sekolah tersebut. Standar kinerja ini meliputi banyak hal, diantaranya disiplin kehadiran, penyelesaian administrasi pembelajaran, dan pembinaan siswa. Secara umum standar kerja yang terdapat pada SMA Swasta Buddhis Bodhicitta Medan, yaitu kedisiplinan kehadiran dimana jika seorang guru atau staf datang tidak sesuai dengan batas kehadiran maksimum yang telah ditentukan maka sanksi yang diberikan biasanya bertahap. Jika ringan berupa teguran, sedang yaitu pemotongan gaji pokok, dan berat yaitu tidak diperpanjang masa kontrak bekerja. Jika yang terjadi sebaliknya, guru atau staf berdisiplin yang baik maka akan diberikan penghargaan (*reward*). Contoh penghargaan diantaranya pemberian piagam

penghargaan, penyesuaian gaji dan pada puncaknya adalah promosi jabatan. Dalam melakukan penilaian kinerja, kepala sekolah bertanggung jawab dalam melakukan penilaian, baik kepada guru/staf yang berada langsung dibawah unit SMA menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Proses penilaian kinerja dilakukan setiap bulan untuk mengumpulkan poin – poin yang nantinya akan dihitung saat tahun ajaran baru, sehingga *reward* serta *punishment* tersebut akan mulai diterima para pegawai setelah dihitung oleh yayasan pada akhir periode (tahun ajaran baru).

Selain itu, saat ini SMA Swasta Bodhicitta masih menggunakan komponen penggajian yang kurang lebih sama seperti di organisasi lain, yaitu gaji pokok, potongan pajak penghasilan (PPh), Tunjangan Hari Raya (THR), potongan BPJS kesehatan, dan potongan BPJS tenaga kerja. Saat ini, SMA Swasta Bodhicitta mengandalkan aplikasi Microsoft Excel untuk menghitung kinerja serta gaji para tenaga pendidik/kependidikan yang tentunya tidak terintegrasi satu sama lain. Pemberian penilaian kinerja serta rekapan penggajian saat ini diberikan kepada yayasan, namun dalam pemberian file kinerja serta rekap penggajian, saat ini melalui 2 entri yang berbeda karena orang yang melakukan penilaian kinerja dan menyusun rekapan penggajian merupakan 2 orang yang berbeda, dimana untuk penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah, dan rekapan penggajian dilakukan oleh staf yayasan. Dikarenakan harus melalui 2 entri yang berbeda, maka yayasan tidak dapat secara langsung mengakses kedua komponen tersebut sebagai kebutuhan evaluasinya atau sebagai dasar pengambilan keputusan

Dari latar belakang di atas, Penulis tertarik untuk membahas serta mengangkat judul **“Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMA Bodhicitta”** sebagai judul skripsi untuk pemenuhan tugas akhir sebagai Mahasiswa Prodi Sistem Informasi pada Universitas Mikroskil.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, terdapat 2 masalah yang sedang dihadapi oleh SMA Swasta Buddhis Bodhicitta terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu

1. Penilaian kinerja saat ini menggunakan aplikasi Microsoft Excel oleh kepala sekolah, sehingga harus melalui 2 entri yang berbeda sehingga tidak efisien bagi yayasan untuk melakukan pemeriksaan terhadap tersebut secara langsung.
2. Proses rekapan penggajian menggunakan aplikasi Microsoft Excel, sehingga yayasan tidak bisa mengakes rekapan penggajian serta penilaian kinerja secara bersamaan

1.3 Tujuan

Tujuan dalam pengerjaan tugas akhir ini adalah untuk menganalisis dan merancang sistem informasi pengelolaan sumber daya manusia di SMA Swasta Buddhis Bodhicitta.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diterima dari analisis dan perancangan sistem informasi kali ini adalah rancangan sistem ini dapat menjadi rekomendasi untuk dikembangkan oleh sekolah SMA Swasta Buddhis Bodhicitta untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi pada poin rumusan masalah.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam analisa dan perancangan sistem informasi ini, Penulis membatasi ruang lingkungnya pada:

1. Seluruh Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang bekerja di lingkungan SMA Swasta Buddhis Bodhicitta.
2. Rancangan Input akan berisi tentang data pegawai, data penilaian kinerja, data presensi, cuti, data gaji pegawai
3. Rancangan Proses akan berisi tentang proses perhitungan gaji, dan proses perhitungan bobot kinerja,
4. Rancangan Output akan berisi tentang slip gaji, laporan informasi data pegawai, laporan kinerja pegawai, laporan gaji pegawai.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL