

# **SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS BERDASARKAN SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) BERBASIS WEB PADA KANTOR BKD PROVINSI JAWA TENGAH**

Dian Kartikasari

program studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer

Universitas Dian Nuswantoro

Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang 50131

Telp : (024) 3515261, Fax : 3569684

E-mail : [dianmbem91@gmail.com](mailto:dianmbem91@gmail.com)

---

## **ABSTRAK**

SDM yang kompeten merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk membuat sebuah organisasi untuk menjadi kreatif dan inovatif. Organisasi harus mengelola metode terbaik untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan mereka, berkomunikasi penilaian kinerja dalam organisasi, membuat standar prosedur penilaian, dan menggunakan hasil untuk pengembangan sumber daya manusia. Saat ini Kantor BKD Provinsi Jawa Tengah masih menggunakan cara manual dalam penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dari segi waktu, tenaga dan penyimpanan cara ini sangat tidak efisien, karena selain penulisan yang harus dilakukan berkali-kali, penyimpanan *file* yang berbentuk kertas pun membutuhkan tempat yang banyak dan tidak terintegrasi dengan baik. Jadi sudah menjadi kewajiban bagi organisasi agar selalu memastikan karyawan bekerja baik, kreatif, dan inovatif. Sedangkan penilaian prestasi kerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja, kepemimpinan), dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Sistem Informasi Penilaian Prestasi kerja ini diharapkan dapat membantu dalam penginputan SKP dan perhitungannya. Penggunaan *website* yang dapat membantu menginputkan SKP dimana saja secara *online*, dan *perhitungannya* yang dilakukan secara otomatis, dan penyimpanan yang terintegrasi akan membuat sistem penilaian prestasi kerja pegawai lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci : Sistem Informasi, Penilaian Prestasi Kerja, Sasaran Kerja Pegawai, PNS, BKD

## I. PENDAHULUAN

Pembinaan PNS berdasarkan UU No. 43 th 1999 sebagai perubahan dari UU No. 8 th 1974 berdasarkan perpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja dengan titik berat pada sistem prestasi kerja. Pembinaan PNS dalam pangkat dan jabatan didasarkan pada capaian prestasi kerja, yang dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Kenyataan sampai saat ini proses penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP3-PNS telah kehilangan arti dan makna substantif, tidak berkaitan langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS. DP3-PNS secara substantif tidak merefleksikan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Penilaian DP3-PNS, lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (personality) dan perilaku (behavior) terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, dan

belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas dan pengembangan pemanfaatan potensi.

Beberapa tinjauan terkait dengan implementasi DP-3 PNS selama ini, proses penilaian lebih bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka. Selain itu, pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada target goal (kinerja standar/harapan), sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subyektif (terlalu pelit/murah), apabila diyakini untuk promosi dinilai tinggi, bila tidak untuk promosi cenderung mencari alasan untuk menilai sedang atau kurang. Dalam hal Atasan langsung sebagai pejabat penilai, ia hanya sekedar menilai, belum/tidak memberi klarifikasi hasil penilaian dan tindak lanjut penilaian.

Maka setelah dilakukan proses kajian yang panjang dan mendalam mengenai DP-3 PNS, maka dirumuskan metode baru dalam melihat kinerja PNS melalui pendekatan metode SKP (Sasaran Kerja PNS). Melalui metode ini,

penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu SKP dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur SKP sebesar 60 % dan perilaku kerja sebesar 40 %. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka penulis memilih judul “**Sistem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Bernasis Web Pada Kantor BKD Provinsi Jawa Tengah**”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Sistem**

Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Jadi, sistem merupakan kumpulan dari komponen jaringan kerja yang saling berhubungan, untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. (Jogiyanto H.M, 2005).

### **Pengertian Informasi**

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Informasi biasanya mempunyai sumber yaitu data. (Jogiyanto,H.M,2005). Jadi sistem informasi yaitu sebuah satuan sistem yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi oprasional manajemen dalam pengambilan keputusan.

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada target goal (kinerja standar/harapan), sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat *subyektif* (terlalu pelit/murah), nilai jalan tengah dengan rata-rata baik untuk menghindari nilai amat baik atau kurang, apabila diyakini untuk promosi dinilai tinggi, bila tidak untuk promosi cenderung mencari alasan untuk menilai sedang atau kurang. Proses penilaian lebih bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka. Atasan langsung sebagai pejabat penilai, hanya sekedar menilai,

belum/tidak memberi klarifikasi hasil penilaian dan tidak lanjut penilaian.

### **Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Setiap PNS wajib menyusun SKP setiap tahun pada bulan Januari. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai peraturan disiplin PNS. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur, dan harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai

### **Tahap – tahap Pengembangan Sistem**

Model Waterfall Disebut juga siklus klasik (1970-an) dan sekarang ini lebih dikenal dengan sekuensial linier. Membutuhkan pendekatan sistematis dan sekuensial dalam pengembangan software. Menurut Jogiyanto (2005) tahapan - tahapan metode pengembangan sistem dalam suatu model waterfall yaitu berupa perencanaan sistem (*planning*), analisis sistem (*analysis*), desain sistem (*design*), implementasi sistem (*implementation*), perawatan sistem (*maintenance*).

### **Analisis Sistem (Analysis System)**

Tahap awal dalam pengembangan sistem informasi adalah tahap analisis sistem, pada tahap ini akan ditemukan apa saja yang diperlukan untuk menyelenggarakan sistem informasi yang baru dan informasi apa saja yang dapat dihasilkan. Tahap analisis perlu dilakukan untuk menemukan kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem lama sehingga dapat diusulkan perbaikannya.

### **Desain Sistem (System Design)**

Desain sistem merupakan pendefinisian dari kebutuhan – kebutuhan fungsional dan persiapan untuk implementasi serta menggambarkan bagaimana suatu sistem dibentuk. (Pressman, Roger S. 2002, *Software Engineering*. Edisi Keenam. New York: McGraw-Hill)

### **Pengembangan Sistem (System Coding)**

Di sini, barulah para programmer melakukan coding untuk menerapkan desain ke dalam sistem yang sesungguhnya, membuat program, dan menyiapkan database.

### **Uji Coba Sistem (System Testing)**

Testing adalah proses eksekusi suatu program untuk menemukan kesalahan sebelum digunakan oleh pengguna akhir (end-user). Terfokus pada apakah unit program memenuhi kebutuhan (requirement) yang disebutkan dalam spesifikasi. Pada Blck – Box testing, cara pengujian hanya dilakukan dengan menjalankan atau mengeksekusi unit atau modul kemudian diamati apakah hasil dari unit itu sesuai dengan proses bisnis yang diinginkan. Jika ada unit yang tidak sesuai outputnya maka untuk menyelesaikannya,

### **Pemeliharaan Sistem (*Maintenance System*)**

Pemeliharaan sistem adalah suatu upaya memperbaiki, menjaga, menanggulangi, mengembangkan sistem yang ada. Pemeliharaan ini diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja sistem yang ada agar dalam penggunaannya dapat optimal serta dapat berjalan dengan lancar dan terhindar dari gangguan – gangguan yang dapat menyebabkan kerusakan perangkat lunak itu sendiri.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu instansi yang dijadikan sebagai topik dalam rangka menyusun suatu laporan penelitian. Objek penelitian dilakukan di Kota Semarang tepatnya di kantor BKD Provinsi Jawa Tengah yang berada di Jalan Stadion Selatan No. 1 Semarang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

#### **Study Lapangan (*Field Research*)**

Yaitu metode pengumpulan data di mana datanya dikumpulkan secara langsung melalui penelitian dan pengamatan terhadap objek yang dimaksud, dengan cara sebagai berikut :

##### a. Observasi

Penulis mengamati dan mencatat bagaimana proses pendataan pegawai dan hasil wawancara mengenai prestasi kerja pegawai berdasarkan rancangan sasaran kerja pegawai yang pernah dilakukan sebelumnya pada kantor BKD Provinsi Jawa Tengah.

##### b. Wawancara

Dalam tahap ini penulis melakukan wawancara secara langsung dan melakukan tanya jawab dengan Kasubid Bidang Mutasi Bapak Aminurdin, tentang bagaimana alur proses pengajuan penilaian prestasi kerja pegawai, cara kerja kantor BKD dalam melakukan proses penilaian prestasi kerja, hal – hal yang perlu

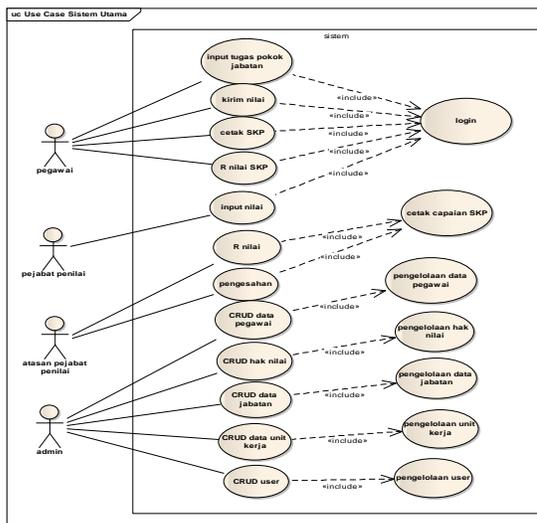
diperhatikan untuk mengajukan penilaian prestasi kerja.

c. Studi pustaka

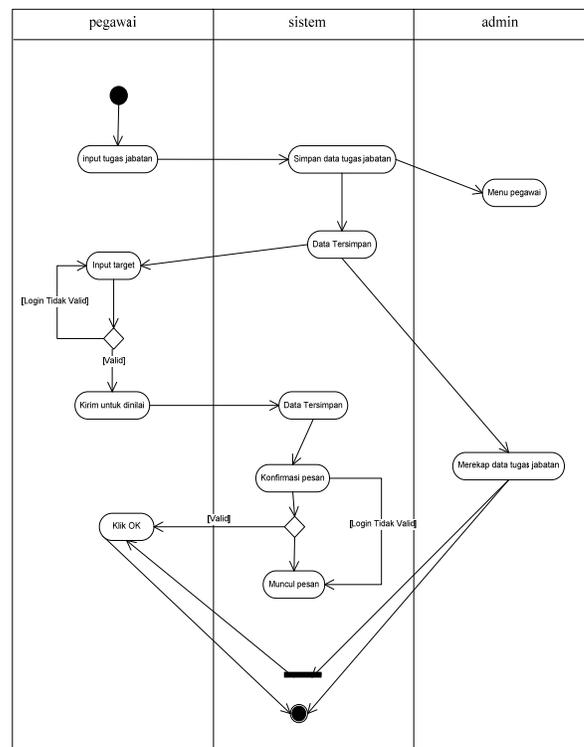
Untuk mendukung pengumpulan data, peneliti juga melakukan studi pustaka yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen, buku-buku dan media referensi lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

IV. ANALISA PERANCANGAN

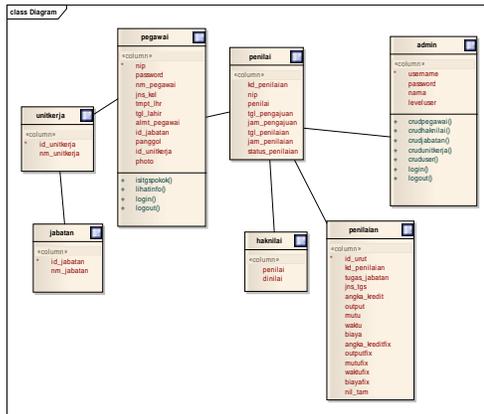
a. Diagram Use Case Sistem Utama



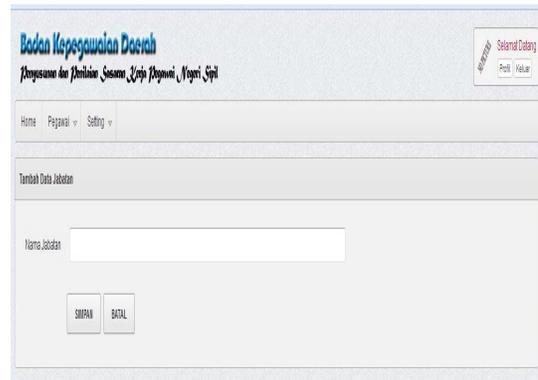
b. Diagram Aktifitas Pengajuan SKP



### c. Diagram Kelas



### d. Tampilan Data Jabatan



## Implementasi Sistem

### a. Tampilan Login



### e. Tampilan Data Hak Nilai



### b. Tampilan Menu Utama (Admin)



### c. Tampilan Menu Utama (Pegawai)

## f. Tampilan Data Pegawai

## g. Laporan Data Jabatan

No	Nama Jabatan	Tambah Jabatan
1	Kepala BGD Provinsi Jawa Tengah	Edit Hapus
2	Sekretaris BGD Provinsi Jawa Tengah	Edit Hapus
3	Wakil Pengembangan Pegawai	Edit Hapus
4	Wakil Humas	Edit Hapus

## h. Laporan Formulir Penilaian

**FORMULIR SASARAN KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

I. PEJABAT PENILAI				II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI			
NO	1	2	3	NO	1	2	3
1	Nama	diari kartika		1	Nama	bayu setiyo	
2	Jabatan	1234		2	Jabatan	5678	
3	Pangkat/Golongan	penata muda(III)		3	Pangkat/Golongan	penata muda(III)	
4	Unit Kerja	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah		4	Unit Kerja	Kepegawaian Program	
5	Unit Kerja	BGD Provinsi Jawa Tengah		5	Unit Kerja	BGD Provinsi Jawa Tengah	

NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	Angka Kredit	TARGET			
			QUANT	OUTPUT	KUALIFIKASI	WAKTU
1	2	3	4	5	6	7
1	Melaksanakan pekerjaan dan analisis		100 dokumen	100	12 bulan	0
2	Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait		170 laporan	100	12 bulan	0
3	Melaksanakan pengembangan program kerja subbidang program		1000 laporan	100	12 bulan	0

**IV. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS**

4. Menjalankan pekerjaan

Semarang, 23 Oktober 2013  
Pegawai Negeri Sipil yang dinilai,

Pejabat Penilai,  
diari kartika  
NIP. 1234

Bayu Setiyo  
NIP. 5678

## i. Laporan Formulir Pencapaian Sasaran Kerja

**PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jangka Waktu Penilaian: Januari s.d 31 Desember 2013

NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				REALISASI				Peningkatan BP		
			QUANT	OUTPUT	KUALIFIKASI	WAKTU	AK	QUANT	OUTPUT	KUALIFIKASI		WAKTU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Menjalankan pekerjaan	5	100 dokumen	100	12 bulan	-	0	90	80	11	-	272,25	92,44
2	Melaksanakan koordinasi	4	100 dokumen	100	12 bulan	-	0	80	80	10	-	260,00	93,33
3	Mengembangkan program kerja	6	1000 dokumen	100	12 bulan	-	2	100	90	9	-	191,50	93,83

**NILAI CAPAIAN BP**

Jakarta, 27 Agustus 2013  
Pejabat Penilai,

diari  
NIP. 1

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

- Sistem mampu menampilkan tugas jabatan, informasi nilai capaian, dan hasil penilaian secara langsung berdasarkan sasaran kerja individu.
- Keputusan yang dihasilkan oleh sistem ini belum sebagai keputusan final karena hasil dari analisa dari sistem ini harus dilanjutkan ke Badan Kepegawaian Nasional (BKN).

### Saran

- Sistem yang dibuat diharapkan bisa diterapkan dan sebaiknya harus benar-benar dikaji dan dipelajari secara mendalam, sehingga didapatkan kemudahan dalam menggunakan sistem baru dan waktu penyesuaian dengan sistem baru, maka dari itu harus terjalin kerja sama yang baik antara lingkungan perusahaan dengan sistem itu sendiri.
- Agar informasi dan laporan benar, sebaiknya data yang akan diolah diteliti terlebih dahulu dan di periksa kebenarannya. Karena untuk menghindari kesalahan dalam pemrosesan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- [2] Gordon B. Davis, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bag. 1*, PT Pustaka Binamas Pressindo, Jakarta: 2002.
- [3] Pressman, Roger S. 2002, *Software Engineering*. Edisi Keenam. New York: McGraw-Hill.
- [4] Jeffery L. Whitten. 2004, *Metode Desain dan Analisa Sistem*, Andi Offset, Yogyakarta
- [5] Tata Sutabri. 2004, *Metode Desain dan Analisa Sistem*, Andi Offset, Yogyakarta
- [6] Tika Widiati, Eka Widhi Yunarso, dan Budi Laksono Putro, *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu Berbasis Web* : Studi Kasus : Politeknik Telkom (2011) 1-11
- [7] Dyah Ayu Lestari Windi Astuti, *Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Dengan Assesment Center* (2006) 1-12
- [8] Simarmata, Janner. 2010. *Rekayasa Web*. Yogyakarta : Andi Offset
- [9] Hariyanto, Bambang. 2004. *Rekayasa Sistem Berorientasi Objek*. Bandung : Informatika Bandung
- [10] Kadir, Abdul. 2009. *From Zero To A Pro Membuat Aplikasi Web dengan Php Dan Database Mysql* . Yogyakarta : Andi Offset