ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PADA BALAI METROLOGI WILAYAH SEMARANG

Pugut Herlambang Satriojati[1]
[1,2]Sistem Informasi, Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro
Jl. Nakula I No. 5-11, Semarang, 50131, (024)3517261
E-mail : satriojati85@gmail.com[1]

Abstrak

Balai Metrologi Wilayah Semarang merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang satuan ukuran, metoda pengukuran dan alat ukur yang menyangkut persyaratan teknik dan peraturan berdasarkan undang–undang yang bertujuan melindungi kepentingan umum dalam hal kebenaran pengukuran yang ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pegawai berjumlah 47 orang yang terbagi dalam beberapa bagian. Dalam proses penilaian kinerja pegawai terkadang cukup rumit karena dilakukan dengan penilaian yang berbasis kompetensi yang terdiri dari Penilaian Kinerja (Kredit Poin) dan tes tertulis. Dalam beberapa aspek proses penilaiannya berbeda–beda dengan skala dan bobot nilai yang berlainan.Penelitian ini bertujuan untuk merancang sebuah program aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam proses penilaian kinerja adalah menggunakan metode SDLC, merupakan suatu bentuk untuk pengembangan tahap utama dan langkah-langkah dalam tahapan tersebut dalam proses pengembangan, dengan informasi ini dapat memberikan hasil yang akurat dan objektif mengenai penilaian kinerja tersebut. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai yang dirancang berupa Sistem Informasi yang mampu menginterprestasikan proses penilaian kinerja pegawai secara otomatis dan objectif.

Kata kunci *: Sistem, Informasi, Penilaian, Kinerja, Pegawai*

Abstract

Balai Metrology Wilayah Semarang is a government agency that is engaged in the unit of measurement, measurement methods and measuring equipment related to the technical requirements and regulations based on laws that aim to protect the public interest in terms of the truth of the measurement set by the government, have employees numbering 47 people, divided in some parts. In the process of employee performance evaluation is sometimes quite complicated because it is done with competency-based assessment consisting of Performance Assessment (Credit Points) and a written test. In some aspects of the assessment process varies with the scale and the weight value berlainan.Penelitian aims to design an application program Information Systems Employee Performance Assessment. The method used in the performance appraisal process is using SDLC, is a form for the development of the main stages and steps in these stages in the development process, with this information can give you an accurate and objective regarding the performance assessment. Employee Performance Assessment Information System which is designed in the form of information system that is able to interpret the employee performance appraisal process automatically and objectively.

Keywords*: System, Information, Assessment, Performance, Employee*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu dan teknologi saat ini sangat pesat dan membuka banyak peluang yang luas untuk membantu kinerja manusia. Dalam instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan, ekonomi, pemerintahan, keilmuan dan sebagainya pasti membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki

kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Penelitian ini dilakukan di Balai Metrologi Wilayah Semarang yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 110 Semarang Jawa Tengah yang merupakan salah satu unit kerja dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Jawa Tengah merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang satuan ukuran, metode pengukuran dan alat ukur yang menyangkut persyaratan teknik dan peraturan berdasarkan undang – undang yang bertujuan melindungi kepentingan umum dalam hal kebenaran pengukuran yang ditetapkan oleh pemerintah. Balai Metrologi Wilayah Semarang mempunyai pegawai berjumlah 47 orang yang terbagi dalam beberapa bagian.

Dalam proses penilaian kinerja pegawai terkadang cukup rumit karena dilakukan dengan penilaian yang berbasis kompetensi yang terdiri dari Penilaian Kinerja (Kredit Poin) dan tes tertulis. Dalam beberapa aspek proses penilaiannya berbeda–beda dengan skala dan bobot nilai yang berlainan. Penilaian kriteria ini dilakukan secara individu dan disimpan dalam file yang terpisah

Terdapat berbagai macam pengertian sistem informasi menurut beberapa ahli, diantaranya: Sistem informasi merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan,[9]. Pengambilan keputusan yang kurang tepat dapat mengakibatkan pegawai yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kinerjanya yang kurang baik, sedangkan pegawai yang tidak terpilih justru memenuhi spesifikasi jabatan yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu untuk mendukung sistem informasi kinerja pegawaiyang lebih akurat perlu dirancang suatu sistem yang dapat digunakan untuk mengolah data–data yang dibutuhkan.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana menganalisa sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang baik, sehingga dapat meningkatkan proses pengolahan data pegawai yang dapat menghasilkan informasi yang cepat dan tepat.
2. Bagaimana merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang baik, sehingga dapat meningkatkan proses pengolahan data pegawai yang dapat menghasilkan informasi yang cepat dan tepat.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, agar pembahasan dalam penelitian tidak terlalu meluas maka penulis membuat batasan-batasan masalahnya yaitu sebgai berikut :

1. Pendataan meliputi data seksi, data pegawai, data golongan
2. Proses Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan buku penilaian kinerja
3. Sedangkan laporan yang dihasilkan yaitu laporan data pegawai dan laporan penilaian kinerja/prestasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperbaiki sistem informasi pengolahan data sebelumnya dengan

sistem komputerisasi pengolahan data yang baru, yang dapat menghasilkan proses pengolahan data yang lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak, baik Rumah Sakit maupun pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kinerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalih bahasan dari kata *performance*. P*erformance* adalah catatan tentang hasil–hasil yang diperoleh dari fungsi–fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan.

2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten. Penilaian prestasi merupakan sebuah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tahapan pada proses penilaian meliputi:

1. Identifikasi
   Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur–unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur–unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
2. Observasi
   Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.
3. Pengukuran
   Dalam pengukuran, para penilaian akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.
4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

2.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi pegawai. Tujuan penilaian prestasi pegawai sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan perawatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

Meskipun penilaian prestasi kerja mempunyai banyak manfaat, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukan. Adapun penyebabnya antara lain:

1. Pihak Penilai tidak merasa memiliki, karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada dan usulan terhadap sistem yang ada dan tidak diperhitungkan.
2. Adanya keterlibatan secara pribadi. Pimpinan enggan memberikan nilai yang buruk kepada pegawai khususnya orang yang disukai secara pribadi.
3. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan kinerja pegawai.
4. Pimpinan maupun bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk akan mempengaruhi karier seseorang.
5. Dalam kenyataannya proses penilaian prestasi kerja tidak dimanfaatkan untuk menentukan

kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.

6. Adanya keraguan dari pimpinan untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan pegawai.

Bagi pegawai, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, karena dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan kelemahan–kelemahan yang ada dalam individu pegawai dapat diketahui. Kelemahan–kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh pegawai sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri.

2.4 Metode 360 Derajat

Menurut Antonioni (1996), Cara kerja metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level (peer) maupun dari bawahan langsung (subordinate) yang bersangkutan. Manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi di Indonesia menerapkan penilaian 360 Derajat adalah semua penilaian yang diberikan oleh pimpinan, bawahan, rekan sejawat dan diri sendiri dapat memberikan hasil yang sangat akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai. Semua informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (pimpinan dan rekan sejawat) dapat menambah keakuratan dan keobyektifan dalam melakukan penilaian kinerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Data

Dalam menganalisis masalah yang penulis temukan serta kumpulkan, maka penulis menggunakan analisis sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

   Adalah data yang dipaparkan dalam bentuk angka–angka seperti data–data tentang penilaian prestasi kerja staf.

2. Data Kualitatif

   Adalah data yang disajikan dalam bentuk kata–kata yang mengandung makna.

3.2 Sumber Data

Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Data Primer

   yaitu informasi yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan lapangan. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara dengan Kepala Bagian/Bidang dan beberapa pegawai yang bersangkutan serta pembagian kuesioner ke pegawai dan Kepala Bagian/Bidang mengenai penerapan metode 360 derajat dan penilaian kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

   Data Sekunder, merupakan pelengkap data primer yang umumnya diperoleh dari sumber kepustakaan seperti literatur-literatur, bahan kuliah, catatan, laporan, situs web, internet, karya tulis, buku dan sumber-sumber lainnya yang erat

hubungannya dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian tugas akhir ini diperoleh dengan cara, yaitu :

1. Penelitian Lapangan
   Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan meninjau langsung untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti dan mengumpulkan data primer dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bersangkutan.
2. Penelitian Kepustakaan
   Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan dan landasan teoritis dalam menganalisa data dan permasalahan melalui karya tulis dan sumber-sumber lainnya sebagai bahan pertimbangan dalam penulisan tugas akhir ini.

3.4 Metode Pengembangan Sistem

Metodologi yang digunakan dalam pengembangan sistem adalah *System Development Life Cycle (SDLC)* atau Siklus hidup pengembangan sistem. SDLC merupakan suatu bentuk untuk pengembangan tahap utama dan langkah–langkah di dalam tahapan tersebut dalam proses pengembangan.

Tahap SDLC yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Tahap Analisis Sistem
   Tahap–tahap Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada Balai Metrologi Wilayah Semarang, antara lain :
   a. Identifikasi Masalah
   b. Memahami Kinerja Sistem yang ada
   c. Menganalisis hasil penelitian
   d. Membuat laporan hasil analisis.
2. Tahap Desain Sistem
   Berhubungan dengan penelitian ini penulis nantinya akan memberikan gambaran yang jelas tentang Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada Balai Metrologi Wilayah Semarang menggunakan permodelan–permodelan seperti:
   a. Membuat model Perancangan Sistem
      1) Pembuatan *Flow Of Document*
      2) Pembuatan *Context Diagram*
      3) Pembuatan *Data Flow Diagram*
   b. Perancangan Database
      1) Pembuatan *Entity Relationship Diagram*
      2) Pembuatan Normalisasi
      3) Pembuatan Struktur Tabel
      4) Pembuatan Kamus Data
      5) Pembuatan Desain Database
      6) Desain Input dan Output
   c. Tahap Implementasi
      Tahap ini merupakan tahap pengalihan sistem manual ke sistem komputerisasi, kegiatan yang dilakukan adalah :

a. Menerapkan sistem baru untuk mengganti sistem yang lama
b. Melakukan evaluasi untuk kerja sistem baru
c. Melakukan perbaikan untuk mengoptimalkan unjuk kerja sistem baru
d. Membuat dan melengkapi dokumentasi untuk keperluan perbaikan dan pengembangan, dalam tahap ini penulis hanya mengusulkan saja.

4. Pembahasan

Dalam proses penilaian kinerja pegawai pada Balai Metrologi Wilayah Semarang diperlukan data yang menjadi dasar pengolahan data penilaian kinerja pegawai adalah data pegawai dan kriteria penilaian kinerja dalam proses penilaian kinerja pegawai.
Kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur dalam melakukan penilaian kinerja pegawai pada Balai Metrologi Wilayah Semarang adalah:

1. Sasaran Kerja Pegawai
   Sasaran kerja pegawai dinilai berdasarkan Tugas Pokok Fungsi (Tupoksi) masing–masing pegawai.
2. Perilaku Kerja Pegawai
   1. Orientasi Pelayanan
   2. Integritas
   3. Komitmen
   4. Disiplin
   5. Kerjasama
   6. Kepemimpinan

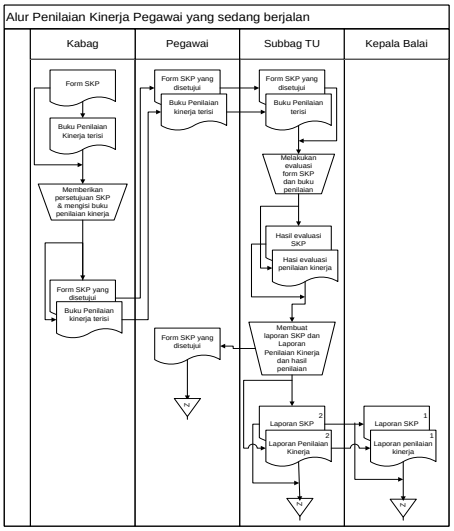
Untuk membantu Ka. Balai Metrologi dalam memecahkan permasalahan penilaian kinerja pegawainya sesuai dengan kemampuan dan jabatannya.

4.1 Proses Penilaian Kinerja dengan Metode 360

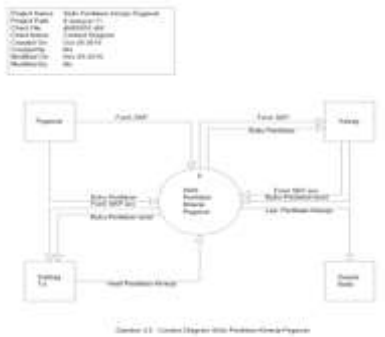
Langkah-langkah dalam proses penilaian:

1. Menentukan kriteria apa saja yang akan dinilai dan bobotnya
2. Menentukan subkriteria
3. Menentukan bobot jenis penilai
4. Menentukan periode penilaian
5. Menentukan penilai dan pegawai yang akan dinilai

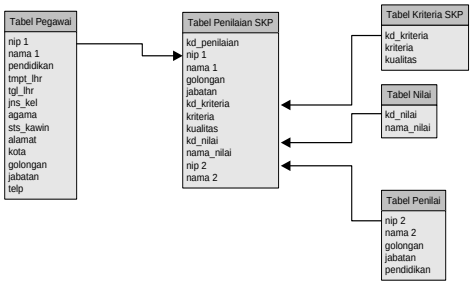
4.2 Desain Sistem



Tabel 1: Flow Of Document



Gambar 1: Context Diagram



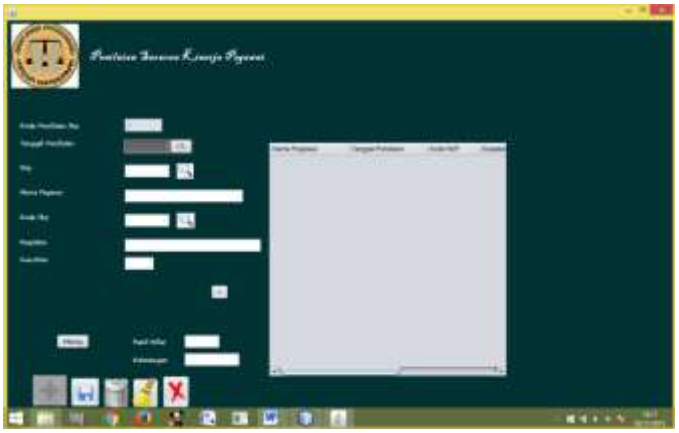
Tabel 4.1: Relasi Tabel Sisfo Penilaian Kinerja Pegawai

Gambar 2 : Tabel Relasi

4.3 Desain Output

Gambar 3: Input Data Pegawai

Gambar 4: Input Penilaian Perilaku Kerja



Gambar 5: Input Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan terhadap Analisis dan Perancangan Sistem informasi Penilaian Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Hasil dari analisis sistem informasi kinerja pegawai berupa penilaian kinerja pegawai baik dari atasan, bawahan maupun rekan sekerja, berdasarkan kriteria penilaian beserta item penilaian yang dinilai. Hal ini dapat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai pegawai kolega maupun staff berdasarkan pandangan orang lain.
2. Hasil Perancangan sistem Informasi kinerja pegawai berupa sistem Informasi yang mampu menginterprestasikan Proses Penilaian Kinerja Pegawai secara otomatis dan objectif. Hasil rancangan sistem dapat didesain dengan multiuser sesuai dengan akses yang diberikan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh berbagai sudut pandang pada setiap

transaksi pekerjaan. Data transaksi terintegrasi dengan penilaian kinerja pegawai, sehingga diperoleh hasil penilaian kinerja secara otomatis dan objective.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Jogiyanto, Hm. (2008). Analisa dan Desain Sistem Informasi (Pendekatan Terstruktur). Yogyakarta:Andi Offset.

[2] Mulyanto, Agus. 2009. Sistem Informasi Konsep & Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

[3] Mulyanto, Agus. 2009. Sistem Informasi Konsep & aplikasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

[4] Putri, Rinella, 2007-2008, Mengenal 360- degree feedback, Jurnal Teknologi Pembelajaran