

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN SASARAN KERJA INDIVIDU DI POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA

Karyo Budi Utomo¹⁾, Tien Rahayu Tulili²⁾

^{1,2)}Jurusan Teknologi Informasi, Politeknik Negeri Samarinda
Jl. Cipto Mangunkusumo, Samarinda 75131, Kalimantan Timur
Email: karyobudi@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Currently the performance of each government employee is assessed based on his/her work performance each year called The List of Work Performance Assessment (in Indonesia: Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan - DP3). On this list, the assessment is accentuated on services, integrity, commitment, discipline, cooperation, and leadership. The drawback of this model is on how the performance is assessed. The leader assesses his/her subordinate only by observing his/her performance. This way tends to be subjective and not measurable. This process have to be changed so that the assessment could be done measurebly and objectively. The Individual Performance Objective is one of some performance assessment models which is more measurable and objective than the previous model. On this model, the assessment is based on 4(four) aspects, namely Quantity/Output, Quality, Time, and Cost. To achieve the goal of employee's performance, we need two main components, they are the Individual Performance Objective(60%) and Employee's Behaviour(40%). The result of this research is a design of information system of employee's performance assessment. The assessment will be based on the individual performance objective and the employee's behaviour. The design resulted will be adjusted to the need of Samarinda State Polytechnic and the regulation of Badan Kepegawaian Negara(BKN) Number 46 Year 2011 as well.

Key words : Employee's Achievement, Employee's Behaviour, SKI, SNI

ABSTRAK

Saat ini proses penilaian kinerja pegawai di Politeknik Negeri Samarinda berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dilakukan setahun sekali, Aspek penekanan pada penilaian DP3 didasarkan pada Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Cara melakukan penilaian yang didasarkan pada pengamatan oleh pimpinan kepada bawahan adalah salah satu kekurangan yang perlu segera diperbaiki sehingga proses penilaian dapat lebih terukur dan objektif. Sasaran Kinerja Individu pegawai merupakan salah satu model penilaian kinerja pegawai yang lebih terukur dan objektif. Dasar penilaian kinerja didasarkan pada 4 (empat) aspek, yaitu aspeK Kuantitas/ Output, Aspek Kualitas, Aspek Waktu serta aspek biaya. Untuk mendapatkan capaian kinerja/prestasi pegawai diperlukan 2 (dua) komponen yaitu komponen sasaran kerja individu pegawai (60%) dan perilaku pegawai (40%). Hasil dari penelitian ini berupa rancangan system informasi penilaian kinerja pegawai yang proses penilaiannya berdasarkan sasaran kerja individu pegawai dan perilaku pegawai. Rancangan yang dihasilkan selain disesuaikan dengan kebutuhan Politeknik Negeri Samarinda juga berdasarkan Peraturan kepala BKN tentang petunjuk pelaksanaan peraturan pemerintah nomo 46 tahun 2011.

Kata kunci : NKI, Perilaku kerja, Prestasi pegawai, SKI

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi atau instansi. Setiap organisasi atau instansi yang ingin terus berkembang dan ingin maju, maka pertama kali yang perlu ditingkatkan adalah kualitas sumber daya manusianya. Dan salah cara untuk menilai

kualitas sumber daya manusia dapat kita lihat dari kinerja seorang pegawai.

Di beberapa institusi, salah satu cara untuk melakukan pengukuran kinerja pegawai adalah dengan mengacu pada kehadiran pegawai. Hal tersebut tentunya belum dapat dijadikan sebagai patokan untuk mengukur kinerja pegawai. Sesuai dengan Surat Dirjen Dikti No. 3298/D/T/99 tanggal 29 Desember 1999 sebenarnya cukup jelas tentang pengaturan beban kerja normal seorang dosen tetap

dan di tiap-tiap perguruan tinggi telah menerapkan kebijakan tersebut, hanya saja proses penilaian di sebagian besar perguruan tinggi dilakukan secara manual. Sementara untuk pegawai yang berstatus sebagai tenaga kependidikan satu-satunya instrument yang diacu adalah tugas utama pegawai.

Prestasi kinerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi. Dengan demikian, setiap pegawai dapat menilai seberapa jauh kinerjanya telah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi.

Dalam penilaian kinerja individu Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain memperhatikan tugas pokok dan fungsi, juga melakukan penilaian terhadap tugas tambahan yang dibebankan kepada individu PNS yang bersangkutan. Instrumen Penilaian kinerja Individu PNS meliputi: (1) Penilaian kinerja berdasarkan pada Sasaran Kinerja Individu (SKI) yang dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya, dikalikan dengan bobot kegiatan; (2) Penilaian perilaku kerja dilakukan dengan cara pengamatan sesuai kriteria yang telah ditetapkan; (3) Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKI dengan penilaian perilaku kerja.

Sistem Penilaian kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Negeri Samarinda saat ini masih dilakukan secara manual. Hal tersebut dikarenakan belum adanya suatu sistem informasi yang dapat mendukung proses penilaian. Dan seiring dengan rencana pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang akan segera memberlakukan Renumerasi di lingkungan perguruan tinggi maka sudah selangkahnya setiap perguruan tinggi bersiap diri untuk menyiapkan instrumen yang lebih terukur dan obyektif serta alat yang dapat memudahkan yang mampu menilai kinerja pegawai secara benar dan objektif.

Salah satu cara untuk melakukan pengukuran kinerja pegawai adalah dengan menggunakan sasaran kerja individu yaitu sebuah metrik terukur dan dapat diukur yang menyatakan efektivitas dan efisiensi sebuah pekerjaan. Sehingga penilaian secara objektif dapat terwujud. Yang pada akhirnya rencana pemberian renumerasi bagi pegawai di lingkungan perguruan tinggi tidak sekedar menghambur-hamburkan uang tetapi juga tepat sasaran serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

TUJUAN

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah melakukan perancangan sistem informasi penilaian pegawai, yang harapannya setelah adanya rancangan akan membantu pihak-pihak yang ingin

mengembangkan *software* aplikasi penilaian kinerja pegawai.

TUJUAN

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah melakukan perancangan sistem informasi penilaian pegawai, yang harapannya setelah adanya rancangan akan membantu pihak-pihak yang ingin mengembangkan *software* aplikasi penilaian kinerja pegawai.

LINGKUP PENELITIAN

Atas dasar uraian masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan ruang lingkup dari penelitian yang meliputi :

1. Hasil penelitian adalah Rancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai.
2. Sistem penilaian kinerja pegawai berdasarkan sasaran kerja individu
3. Rancangan Sistem Informasi Penilaian kinerja pegawai akan disesuaikan dengan kebutuhan Politeknik Negeri Samarinda.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

Menurut (Endang Lestari G.Sh.MM & Drs MA . Maliki M.Ed Komunikasi yang Efektif 2003) Kompetensi yang disyaratkan bagi jabatannya yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dan prilaku.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Penilaian Kinerja

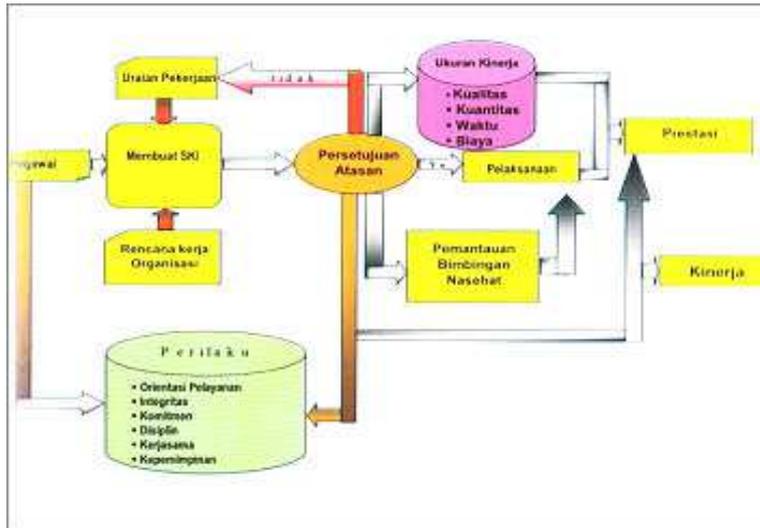
Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance appraisal*", menurut pendapat Leon C.Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara, Anwar Prabu adalah : "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan."

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan/institusi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan/institusi yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung,

dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia/kepegawaian berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Seperti yang terlihat pada gambar 1, bahwa elemen penilaian prestasi pegawai adalah sasaran kinerja individu (SKI) pegawai dan perilaku kerja pegawai, setelah masing-masing elemen di jumlahkan selanjut kedua nilai elemen tersebut digabungkan.



Gambar 1. Maksudisme Penilaian Prestasi Kerja

Pengertian Sasaran Kerja Individu

Sasaran Kerja Individu adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, yang disusun dan disepakati bersama antara pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, meliputi :

- Kegiatan tugas pokok jabatan
- Bobot kegiatan
- Sasaran kerja yang akan dicapai
- Target (aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya)

Instrumen Penilaian kinerja Individu PNS meliputi : (1) Penilaian kinerja berdasarkan pada Sasaran Kinerja Individu (SKI) yang dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya, dikalikan dengan bobot kegiatan; (2) Penilaian perilaku kerja dilakukan dengan cara pengamatan sesuai kriteria yang telah ditetapkan; (3) Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKI dengan penilaian perilaku kerja.

Definisi Sistem Informasi

Beberapa definisi mengenai sistem informasi adalah sebagai berikut:

Alter (Kadir, 2003) Sistem informasi adalah kombinasi antara prosedur kerja, informasi, orang dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi.

Bodnar dan Hopwood (Kadir, 2003) Sistem informasi adalah kumpulan perangkat keras dan perangkat lunak yang dirancang untuk mentransformasikan data ke dalam bentuk informasi yang berguna.

Turban, McLean dan Wetherbe (Kadir, 2003) Sistem informasi adalah proses mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk tujuan yang spesifik.

Analisis Sistem

Penilaian Kinerja Pegawai dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun, dan Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lambat akhir Januari tahun berikutnya.

Untuk mendapatkan nilai prestasi kerja pegawai maka perhitungan yang dilakukan adalah mengalikan nilai capaian SKI dengan 60% dan kemudian ditambahkan dengan nilai

perilaku kerja yang sebelumnya nilai perilaku kerja dikalikan dengan 40%, berikut rumus perhitungannya :

$$\text{Nilai Kinerja} = (\text{nilai SKI} \times 60\%) + (\text{Nilai Perilaku} \times 40)$$

Penilaian Sasaran Kerja Individu (SKI)

Focus penilaian kinerja/prestasi pegawai berdasarkan sasaran kerja individu (SKI) adalah Aspek Kuantitas, Aspek Kualitas, Aspek Waktu dan Aspek Biaya. Berikut rumus dari masing-masing aspek.

Aspek Kuantitas

$$\text{Penilaian Capaian SKI (Aspek Kuantitas)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$$

Aspek Kualitas

$$\text{Penilaian Capaian SKI (Aspek Kuantitas)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$$

Aspek Waktu

Pada rumus untuk menghitung aspek waktu perlu dibedakan menjadi beberapa tingkat efisiensi yang dapat ditoleransikan, yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tingkat Efisiensi ≤ 24%

$$\text{Nilai Capaian SKI Aspek Waktu (tingkat Efisiensi } \leq 24\%) = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100$$

Tingkat Efisiensi > 24%

$$\text{Nilai Capaian SKI Aspek Waktu (tingkat Efisiensi } > 24\%) = 76 - \left\{ \left[\frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right] - 100 \right\}$$

Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu adalah 0 (nol). Dan untuk menghitung persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu sebagaimana dimaksud pada rumus di atas, penghitungannya menggunakan rumus:

$$\text{Persentase efisiensi waktu} = 100\% - \left(\frac{\text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100\% \right)$$

Aspek Biaya

Rumus untuk menghitung aspek biaya, dapat dibedakan mejadi beberapa kategori berdasarkan besaran efisiensi biaya yang dapat ditoleransikan, dan dapat di klasifikasikan sebagai berikut :

Untuk aspek biaya tingkat efisiensi ≤ 24%

$$\text{Nilai Capaian SKI Aspek Biaya (tingkat Efisiensi } \leq 24\%) = \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100$$

Untuk aspek biaya tingkat efisiensi > 24%

$$\text{Nilai Capaian SKI Aspek Biaya (tingkat Efisiensi } > 24\%) = 76 - \left\{ \left[\frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \right] - 100 \right\}$$

Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya adalah 0 (nol). Dan Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi biaya dari target biaya sebagaimana dimaksud pada rumus di atas, penghitungannya menggunakan rumus:

$$\text{Persentase efisiensi biaya} = 100\% - \left(\frac{\text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100\% \right)$$

Penilaian Perilaku Kerja

Perilaku Kerja adalah tanggapan atau reaksi seseorang Pegawai Negeri Sipil terhadap lingkungan kerjanya, penilaian perilaku kerja meliputi :

- Orientasi pelayanan;
- Integritas;
- Komitmen;
- Disiplin;
- Kerjasama; dan/atau
- Kepemimpinan.

Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

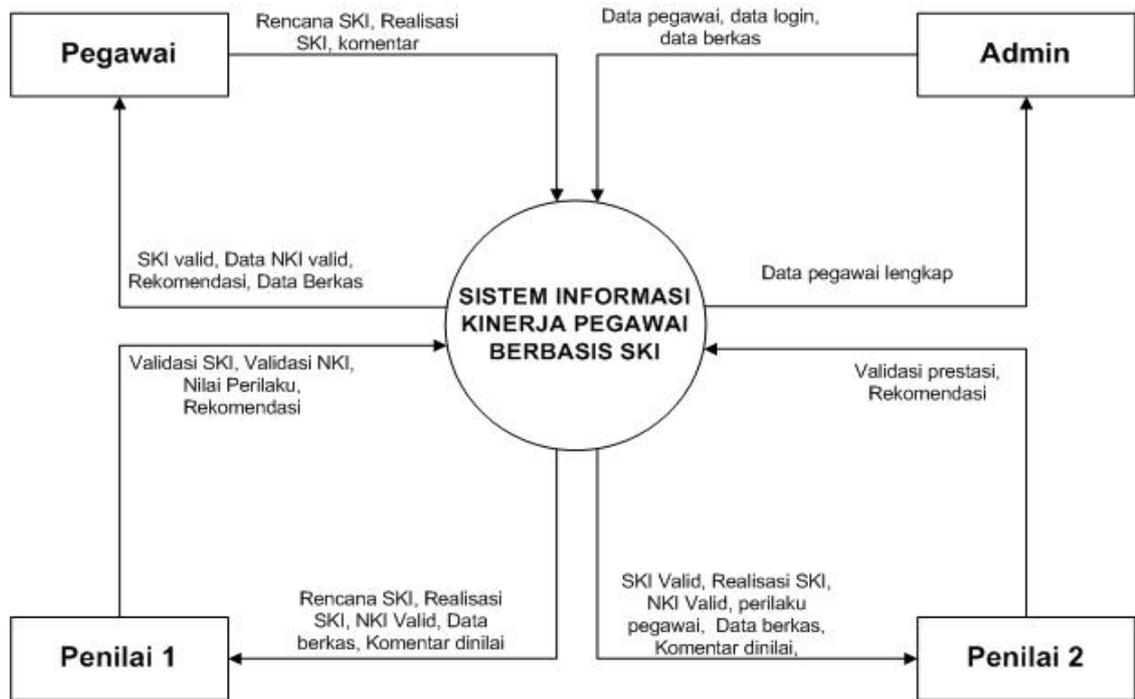
Perancangan Sistem

DFD menggambarkan aliran data melalui sistem dan kerja atau pengolahan yang dilakukan oleh sistem dan DFD merupakan Suatu model logika data atau proses yang dibuat untuk menggambarkan dari mana asal data dan kemana tujuan data yang keluar dari sistem, dimana data disimpan, proses apa yang menghasilkan data tersebut dan interaksi antara data yang tersimpan dan proses yang dikenakan pada data tersebut.

Data Flow Diagram

Context Diagram

Context Diagram Sistem Informasi penilaian kinerja pegawai memiliki empat eksternal entity (entitas luas) yaitu : Admin, Pegawai, Penilai 1 dan Penilai 2. Secara umum alur data dimulai dengan admin yang memasukan data pegawai dan selanjutnya diikuti dengan langkah pegawai yang membuat rencana sasaran kinerja individu (SKI), kemudian dilakukan negosiasi secara manual yang implikasi ke system berupa validasi SKI jika rencana SKI disetujui oleh pimpinan. Selanjutnya di akhir tahun pegawai memasukan realisasi kerja dan hasil realisasi diperiksa oleh pimpinan langsung yang jika memang sesuai maka dilakukan validasi dan akan didapat nilai SKI. Langkah selanjutnya adalah pimpinan langsung melakukan penilaian perilaku pegawai yang pada akhirnya dilakukan penggabungan dengan nilai SKI untuk di dapat nilai prestasi kerja pegawai (gambar 2).

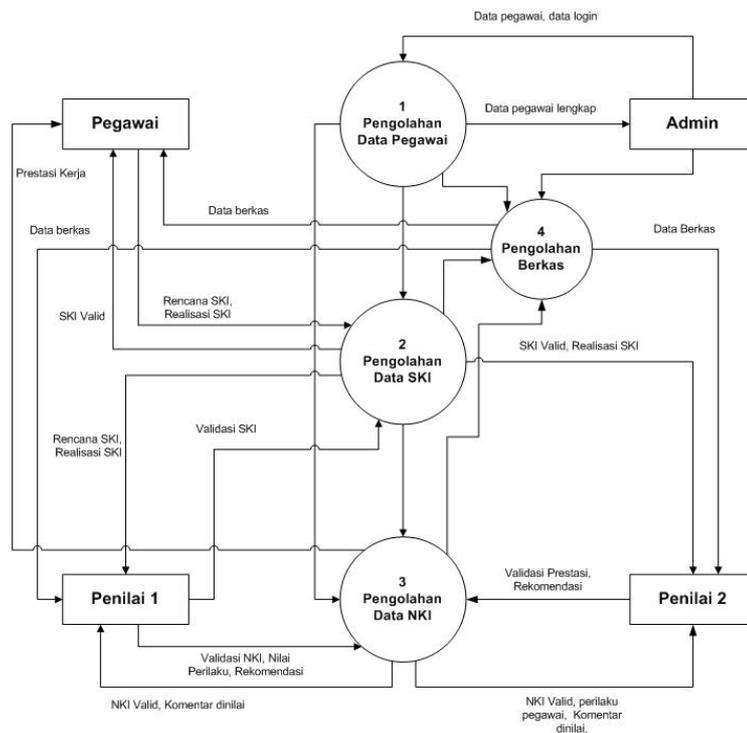


Gambar 2. Context Diagram SI Kinerja Pegawai

Data Flow Diagram (DFD) Level 0

Pada Data Flow Diagram (DFD) level 0 seperti yang terlihat pada gambar 3, terdapat 4 proses untuk memilah-milah pekerjaan berdasarkan kebutuhan tiap-tiap data, proses-proses tersebut adalah :

1. Proses Pengolahan Data Pegawai, berfungsi untuk melakukan pendataan pegawai beserta kebutuhan-kebutuhan pendukung yang kemudian detail proses dapat dijelaskan pada DFD level selanjutnya.



Gambar 3 DFD Level 0 SI Kinerja Pegawai

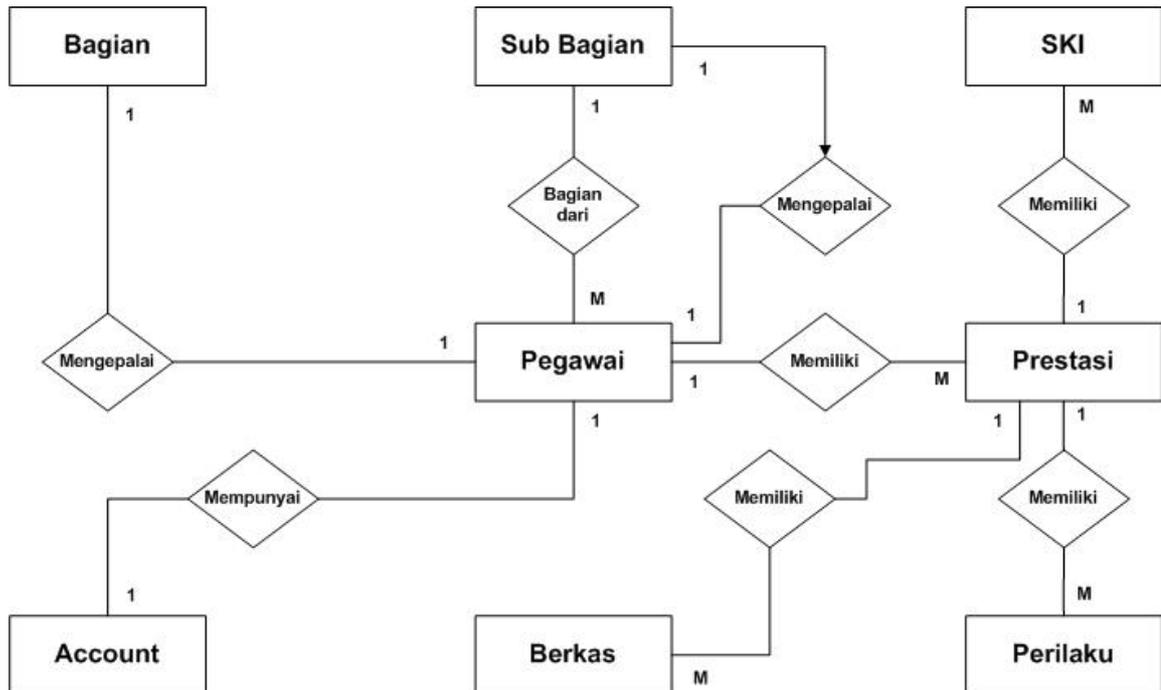
2. Proses Pengolahan data SKI, berfungsi untuk melakukan pengolahan data SKI, proses ini meliputi pengolahan rencana SKI, Validasi SKI serta pengolahan realisasi hasil pelaksanaan kegiatan.

3. Proses pengolahan data NKI (nilai kinerja individu), proses ini dilakukan setelah pegawai melakukan pengisian realisasi kegiatan yang telah dilakukan. Proses ini merupakan ujung tombak dalam melakukan penilaian prestasi/kinerja pegawai.

4. Proses Pengolahan Berkas, proses ini berfungsi sebagai penunjang atau pendukung dari kegiatan atau proses Pengolahan data SKI dan Proses Pengolahan data NKI, proses ini melakukan fungsi penyimpanan berkas fisik yang telah di scan ke dalam database sehingga fungsi pengarsipan dapat berjalan dengan baik.

E-R Diagram

Objek data yang akan diproses dalam suatu sistem didefinisikan terlebih dahulu menjadi suatu entitas. Setelah mendefinisikan entitas-entitas tersebut maka didefinisikan juga relasi yang menunjukkan hubungan antar entitas tersebut. Perancangan konseptual basis data digambarkan dalam bentuk *Entity Relationship Diagram* (ERD). Diagram E-R Sistem Informasi penilaian Kinerja dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4 E-R Diagram Sistem Penilaian Kinerja

PENUTUP

Dari uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian prestasi pegawai yang saat ini sedang berjalan sudah tidak sesuai lagi, karena dasar penilaian adalah pengamatan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan yang model penilaiannya tidak disertai data yang didasari oleh sebuah data yang terukur. Suatu pengamatan sangat rawan terjadinya kesalahan dan juga unsure subyektif.
2. Rancangan Sistem Informasi Penilaian kinerja pegawai yang dihasilkan telah sesuai dengan kebutuhan Politeknik Negeri Samarinda yang berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 1 tahun 2013 yang diterbitkan pada tanggal 3 januari 2013 tentang

Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Sistem penilaian prestasi pegawai yang saat ini sedang berjalan sudah tidak sesuai lagi, karena dasar penilaian adalah pengamatan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan yang model penilaiannya tidak disertai data yang didasari oleh sebuah data yang terukur. Suatu pengamatan sangat rawan terjadinya kesalahan dan juga unsure subyektif.

4. Rancangan Sistem Informasi Penilaian kinerja pegawai yang dihasilkan telah sesuai dengan kebutuhan Politeknik Negeri Samarinda yang berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 1 tahun 2013 yang diterbitkan pada tanggal 3 januari 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fatansyah. 1999, *Basis Data*. Bandung : Informatika
- [2] Jogyanto HM, *Analisis & Desain, Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta 1995

- [3] J.R McLeod, *Sistem Informasi Manajemen : Studi Sistem Informasi berbasis Komputer*, Bhuana Ilmu Komputer, Jakarta 1995.
- [4] Kadir, A. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- [5] Pressman, Roger S. 2002. *Rekayasa Perangkat Lunak Pendekatan Praktis*. CN Harnaningrum (Penterjemah). Yogyakarta: Andi
- [6] Sutabri, Tata. 2003. *Analisa Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- [7] Whitten, JL; & Bentley, LD; & Dittman, KC. 2004. *Metode Desain & Analisis Sistem*. Tim Penterjemah Andi (Penterjemah). Yogyakarta: Andi.
- [8] Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- [9] Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013. *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011*.
- [10] Antariksa, Yodhia. *Penyusunan Key Performance Indicators*. <http://strategimanajemen.net/2009/03/02/training-kpi-penyusunan-key-performance-indicators/>