

PERANCANGAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS WEB DENGAN METODE RATING SCALE

M. Fajar Ikhsan, Siti Nurmiati

Program Studi Sistem Informasi, FSTI – ISTN

Jl. Moh. Kahfi II, Bhumi Srengseng Indah, Jagakarsa, Jakarta Selatan

e-mail : snurmiati@gmail.com

ABSTRAK

Suatu perusahaan ataupun Badan Kepegawaian tentu membutuhkan karyawan agar mampu melaksanakan tujuan untuk mencapai target dan melakukan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan pimpinan, namun kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan atau kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Agar kinerja karyawan bisa mencapai *performa* terbaik, maka diperlukan penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan dengan menilai kinerja masing-masing karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Setelah penilaian kinerja sesuai dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan *reward* atau *punishment* terhadap karyawan yang bersangkutan. Pada umumnya perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan hanya berdasarkan absensi sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena prestasi kerja karyawan tidak termasuk dalam sistem penilaian. Belum tersedianya skema efektif untuk menentukan siapa saja yang mempunyai kinerja karyawan bagus karena cenderung dinilai dari kehadiran. Maka dari itu di aplikasi ini akan menerapkan penilaian kinerja karyawan yang juga memperhatikan factor-faktor lain dari hasil pekerjaan karyawan yang kemudian dari hasil-hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk memberikan penghargaan maupun sanksi berdasarkan Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2011 dengan menerapkan penilaian yang dibagi menjadi dua aspek antara lain SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PKP (Penilaian Kinerja Pegawai).

ABSTRACT

A company or an Employee Agency certainly needs employees to be able to carry out goals to achieve targets and perform their duties in accordance with what is desired by the leadership, but employee performance needs to be considered to know how far the ability or performance of employees in performing their duties.

Employee performance is the work that has been achieved by an employee based on predetermined criteria. So that employee performance can achieve the best performance, it is necessary to assess employee performance that has been done by assessing the performance of each employee in achieving the specified work targets. After the performance appraisal is appropriate, a reward or punishment will be given to the employee concerned. In general, companies assess employee performance based solely on absenteeism, which results in employee dissatisfaction because employee performance is not included in the assessment system. The absence of an effective scheme to determine who has good employee performance because it tends to be judged by attendance. Therefore in this application will apply an employee performance appraisal which also considers other factors of the work results of employees which then from the results of the assessment will be used to give awards and sanctions based on Government Regulation 46 of 2011 by applying an assessment that is divided into two aspects include SKP (Employee Work Target) and PKP (Employee Performance Assessment).

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan maupun Badan Kepegawaian tentu membutuhkan karyawan agar mampu melaksanakan tujuan untuk mencapai target. Ketika para karyawan

melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan maka tidak semata diharapkan hasil yang baik atas apa yang dikerjakan oleh karyawan, namun juga kinerja mereka perlu diperhatikan untuk mengetahui

seberapa jauh kemampuan atau kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Agar kinerja karyawan bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan dengan menilai kinerja masing-masing karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Setelah penilaian kinerja sesuai dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan reward atau punishment terhadap karyawan yang bersangkutan. Pada umumnya perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan hanya berdasarkan absensi sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena prestasi kerja karyawan tidak termasuk dalam sistem penilaian.

TINJAUAN PUSTAKA

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN nomor 1/2013 tentang ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai, Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Menurut PP Tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), SKP merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai tahun 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3.

SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan, misalkan untuk perencanaan individu disusun pada Desember dan dilaksanakan pada Januari tahun berikutnya. Ada dua unsur dalam Penilaian

Prestasi Kerja PNS, yaitu SKP dengan bobot nilai 60 persen dan perilaku kerja 40 persen, Apabila SKP tercapai maka juga harus menunjukkan perilaku yang baik.

Proses Manajemen Kinerja Karyawan melibatkan penilaian atau analisis tentang apa yang telah dicapai karyawan dan membentuk dasar untuk perencanaan karir dan pengembangan potensi pada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal merupakan pengukuran sistematis yang terstruktur dan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan, perilaku dan hasil kerja karyawan sehingga dapat merencanakan karir lebih lanjut bagi karyawan dan pada akhirnya dapat memberikan manfaat bagi karyawan yang bersangkutan, unit kerjanya dan organisasinya. Elemen-elemen yang diukur dalam Penilaian Kinerja diantaranya integritas, komitmen, kepemimpinan dan kerjasama. Untuk mengukur elemen-elemen penilaian kinerja tersebut, diperlukan metode pengukuran yang sistematis dan efektif sehingga hasilnya dapat diterima oleh karyawan maupun organisasinya dan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Metode Rating Scale atau Metode dengan menggunakan Skala Penilaian adalah metode penilaian yang paling umum digunakan. Metode Rating Scale ini menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Misalnya dari skala "Sangat Baik" hingga "Sangat Buruk" skala penilaian tersebut di konversi ke nilai angka seperti 90 (Sangat Baik), 80 (Baik), 60 (Cukup), 50 (Buruk), 40 (Sangat Buruk). Karakteristik Karyawan yang dinilai biasanya adalah seperti Kepemimpinan, Integritas, Komitmen, Kerja Sama, Kedisiplinan dan kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode Rating Scale skala penilaian. Rating Scale adalah metode dengan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Oleh karena itu akan dibuat sebuah sistem yang dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan dari sisi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Kedisiplinan, Kerjasama, Kepemimpinan.

Diharapkan sistem ini dapat menyelesaikan masalah tentang penilaian kinerja karyawan dan meminimalisir kesalahan dalam penilaian.

Metode pengumpulan data ini memperoleh data-data apa saja yang dibutuhkan dalam membangun aplikasi perancangan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode Rating Scale yaitu dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan, E-journal, E-book, Internet, dan sumber terpercaya lainnya yang berhubungan dengan “(judul)” selain itu juga dilakukan berdasarkan pengetahuan narasumber.

Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metodologi pengembangan spiral dengan proses pada metode ini adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Informasi

Pada tahap pengumpulan informasi mendatangi kantor kelurahan Cipadak untuk mencari data nama, jabatan dan golongan karyawan PNS.

2. Perencanaan (Planning)

Pada tahap perencanaan akan membuat aplikasi untuk menilai hasil kinerja karyawan yang akan dinilai untuk kebutuhan kantor bagi Pegawai Negeri Sipil.

3. Analisis

Pada tahap analisis, analisis dilakukan untuk menilai kualitas dan kuantitas pada karyawan guna sebagai tolak ukur penilaian terhadap kinerja karyawan di sistem pakar nantinya.

4. Perancangan

Perancangan yang dilakukan adalah perancangan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode Rating Scale.

5. Coding/Pembuatan Aplikasi

Coding dilakukan menggunakan sublime text dan database MySQL.

6. Testing

Setelah coding dibuat, pengujian program dimulai. Proses testing dilakukan untuk memastikan bahwa semua pernyataan telah diuji untuk menemukan kesalahan-kesalahan yang ada. Memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan kebutuhan dan design yang telah dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tampilan Program

a. Halaman Login

Pada halaman ini menampilkan halaman login yang berfungsi untuk masuk ke dalam beranda. Login dengan memasukan NIP dan password, kemudian klik tombol login untuk

masuk ke dalam beranda. Untuk tampilan halaman dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tampilan Login

b. Halaman Beranda menu Pegawai

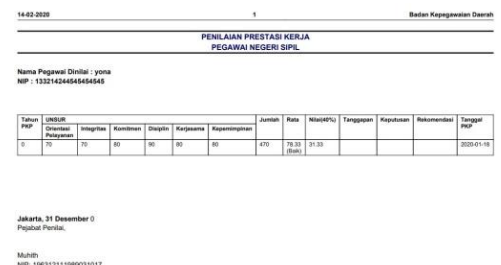
Pada halaman ini adalah halaman awal setelah pegawai melakukan login. Tampilan beranda dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Halaman Beranda

c. Halaman Print out SKP dan PKP

Ini adalah halaman setelah beranda yaitu cetak SKP dan PKP pegawai. Tampilan Halaman dapat dilihat pada gambar 3 dan gambar 4.

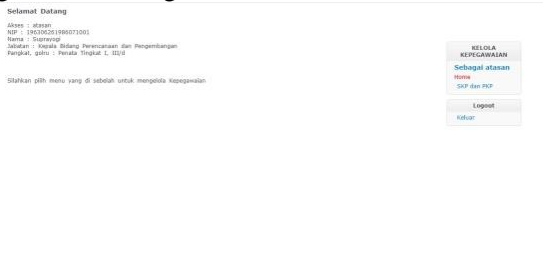


Gambar 4. Penilaian Prestasi Kerja

d. Halaman Menu Atasan

Pada halaman ini adalah halaman awal setelah atasan melakukan login akan tampil halaman dengan keterangan akses sebagai

Atasan. Tampilan halaman dapat dilihat pada gambar 5 dan gambar 6.



Gambar 5. Menu Akses Atasan

NIP	NAMA	PANGKAT/ GOLRU	JABATAN	UNTS KERJA	JENIS KELAMIN	TMT	HAK AKSES	ACTION
18431122006012011	Sri Jene Mulyati	Pengantar, I/1	Staf Sub Bagian Keuangan			2011-01-01	penilaian SKP PUP	
1879010319906012003	Siti Khairunnisa	Penata, I/1a	Staf Sub Bagian Keuangan			2010-04-01	penilaian SKP PUP	
1883122020190110104	M. Anwarudin	Penata, I/1a	Staf Sub Bagian Program	Laki-laki		2010-01-01	penilaian SKP PUP	
186030222080010003	Sumanegara	Juru, I/1a	Staf Sub Bagian Umum	Laki-laki		2000-04-01	penilaian SKP PUP	
18001231200001403	Sugamono	-	Staf Sub Bagian Umum	Laki-laki		2011-10-01	penilaian SKP PUP	
18104242000010003	Susanto Pajuh	-	Staf Sub Bagian Umum	Laki-laki		2011-10-01	penilaian SKP PUP	
190106202007011007	Waryono	-	Staf Sub Bagian Umum	Laki-laki		2011-10-01	penilaian SKP PUP	
197411222008011004	Muhammad Zukri	Penata, I/1a	Staf Sub Bagian Umum	Laki-laki		2011-04-01	penilaian SKP PUP	

Gambar 6. Tampilan akses atasan dalam format Grid

f. Halaman Menu Penilai

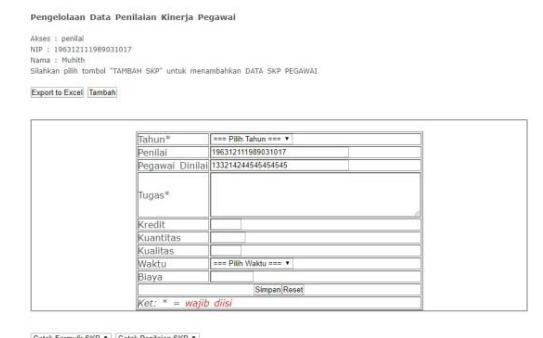
Pada halaman ini adalah halaman awal setelah penilai melakukan login. Tampilan Halaman dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7. Tampilan Penilai

g. Halaman Penilaian SKP

Pada halaman Sasaran Kerja Pegawai ini nantinya Penilai akan mengisi nilai yang ada sesuai dengan SKP karyawan tersebut. Tampilan halaman penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 8.



Gambar 8. Tampilan Penilaian SKP

h. Halaman Penilaian Kinerja Pegawai

Pada halaman Penilaian Kinerja ini nantinya Penilai akan mengisi nilai yang ada sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Tampilan Halaman Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar 9.



Gambar 9. Tampilan Penilaian Kinerja Pegawai

Halaman Hasil Penilaian

Pada halaman hasil penilaian kinerja ini adalah halaman yang akan menampilkan hasil nilai berdasarkan kinerja pegawai. Tampilan gambar 10.

Nama Pegawai Dibawah : Shinta Wahyu Purnamasari
NIP : 19850117000012003

Tahun SKP	UNDIR					Jumlah	Rata	Nilai(4%)	Tanggapan	Keputusan	Rekomendasi	Tanggal RUP	Event
	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Kediploitan	Kerjasama								
2019	70	70	70	70	70	420	70,00 (Cukup)	20,00				2020-01-31	Evaluasi
2019	70	70	70	70	70	420	70,00 (Cukup)	20,00				2020-01-31	Evaluasi

Gambar 10. Hasil Kinerja Pegawai

PENUTUP

Kesimpulan dari permasalahan tersebut, yaitu :
1 Dengan menggunakan metode Rating Scale, para Atasan dan Penilai dapat lebih mengetahui tentang kinerja Pegawai tersebut.
2 Penilaian Kinerja Pegawai ini dibuat dengan bahasa pemrograman PHP, database menggunakan MySQL dan hasil perancangan program menggunakan Draw.io. Aplikasi berbasis web yang dibuat diharapkan dapat membantu pengguna untuk menilai hasil kinerja agar bisa lebih baik lagi. agar lebih baik dan berujung pada prestasi.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperlukan saran untuk menyempurnakan perancangan sistem Penilaian Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Merlina dan R. Hidayat. Perancangan Sistem Pakar. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- [2] Andreyana, P. V. dkk. 2015. Sistem Pakar Analisis Kinerja Karyawan dengan Metode Certainty Factor.
- [3] Edward Zulmi Aziz. 2015. Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Smart
- [4] Wisnu Dwi Atmojo. 2018. Sistem Pakar Minat Bakat Atlet baru pada mata lomba Aeromodelling dengan menggunakan metode Certainty Factor.
- [5] Oktavia, T. Nur dkk. 2015. Rancang Bangun Sistem Pakar Untuk Mendiagnosis Gangguan Kepribadian Histerik Menggunakan Metode Certainty Factor. Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi.
- [6] D Andrian. 2014. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Kabupaten Blora.
- [7] Embassy of Indonesia org. Sasaran Kerja Pegawai
- [8] Ade Puspita. 2013. Jurnal Data Flow Diagram Beserta Komponennya. Depok. Universitas Gunadarma.
- [9] Daniel dan Virginia. 2013, Jurnal Implementasi Sistem Pakar Untuk Mendiagnosis Penyakit Dengan Gejala Demam Menggunakan Metode Certainty Factor. Jurnal Informatika.
- [10] Fatoni, A., & Dwi, D. 2016, Rancang Bangun Sistem Extreme Programming Sebagai Metodologi Pengembangan Sistem. Prosisko.