

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI SASARAN KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Fauzi Rahman¹⁾, Efrizon²⁾

¹Prodi Pendidikan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang

²Dosen Jurusan Teknik Elektronika, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang

Jl. Prof. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang

e-mail : ¹fauzi2966@gmail.com, ²efrizon@unp.ac.id

ABSTRAK

Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki profesi ASN diperlukan adanya pembinaan ASN. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja ASN. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, dan pertimbangan dalam pembayaran remunerasi. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Penilaian prestasi kerja PNS itu sendiri memiliki dua unsur penilaian, yaitu yang pertama dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan yang kedua dari Perilaku kerja. Permasalahan yang terjadi adalah penilaian prestasi kerja sulit dilakukan karena tidak semua ASN di lingkungan Universitas Negeri Padang membuat catatan harian dengan baik. Selain itu permasalahan yang sering terjadi adalah catatan harian yang dibuat secara manual membutuhkan banyak kertas dan tinta, hal ini dianggap tidak ekonomis dan efisien serta saat diarsipkan ada kemungkinan tercecer atau hilang. Dari permasalahan tersebut diatas maka dikembangkanlah sistem informasi sasaran kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. Dengan aplikasi ini dapat mempermudah ASN dalam penyusunan dan pengarsipan SKP, pembuatan catatan harian, dan mempermudah dalam penilaian kinerja pegawai.

Kata kunci : Pengembangan, Sistem Informasi, SKP, Universitas Negeri Padang.

ABSTRACT

To produce employees who have the ASN profession, there is a need for ASN guidance. As a first step in conducting coaching, an assessment of the performance of the ASN is needed. This assessment will later be used as material for consideration for promotion, placement in position, transfer, education and training, and consideration in remuneration payments. The work performance assessment of Civil Servants is carried out systematically, with emphasis on the level of achievement of employee work targets or the level of achievement of work outcomes that have been prepared and agreed upon between Civil Servants and Appraisal Officials. The performance appraisal of civil servants themselves has two elements of assessment, namely the first from the Employee Work Target (SKP) and the second from Work Behavior. The problem that occurs is that the assessment of work performance is difficult because not all ASNs in the Universitas Negeri Padang environment keep a diary properly. In addition, the problems that often occur are diaries that are manually created require a lot of paper and ink, this is considered not economical and efficient and when archived there is a possibility of being scattered or lost. From the problems mentioned above, an employee performance target information system was developed at Universitas Negeri Padang. With this application, it can facilitate ASN in preparing and filing SKP, making daily notes, and simplifying employee performance appraisals.

Keywords: Development, Information Systems, SKP, Universitas Negeri Padang.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan

kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai

perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Yang dituangkan dalam 5 dasar profesi ASN yang disingkat dengan ANEKA yaitu : (1) Akuntabilitas ASN; (2) Nasionalisme; (3) Etika Publik; (4) Komitmen Mutu; (5) Anti Korupsi.

Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki profesi ASN diperlukan adanya pembinaan ASN. Sebagai langkah awal dalam melakukan pembinaan diperlukan adanya penilaian terhadap kinerja ASN. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, dan pertimbangan dalam pembayaran remunerasi.

Rektor Universitas Negeri Padang memberlakukan pembuatan catatan harian secara manual bagi ASN di lingkungan UNP untuk membantu dalam penilaian prestasi kerja ASN.

Berdasarkan survey awal peneliti menemukan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Catatan harian yang ditulis secara manual tidak mampu memberikan gambaran secara nyata terhadap aktifitas ASN.
2. Penilaian target kinerja sulit dilakukan karena tidak semua ASN membuat catatan harian dengan baik.
3. Ketika catatan harian manual diarsipkan ada kemungkinan hilang dan rusak.
4. Penulisan catatan harian manual membutuhkan banyak kertas dan tinta, hal ini dianggap tidak ekonomis dan efisien.

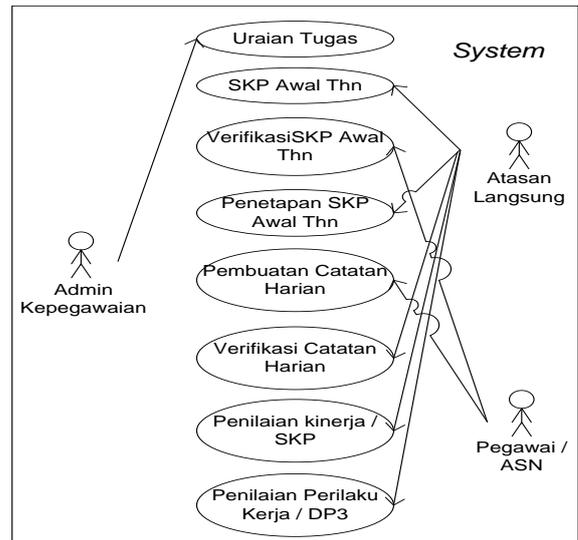
METODE

Sistem Informasi adalah suatu sistem berupa *hardware, software, brainware* prosedur dan atau aturan di dalam suatu organisasi yang membutuhkan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk mengolah data menjadi informasi yang dapat menghasilkan laporan-laporan yang diperlukan oleh pihak-pihak yang terkait guna memecahkan masalah dan pengambilan keputusan [1], [2]. Sistem informasi sasaran kinerja pegawai dirancang dan dibuat dengan menggunakan *framework codeigniter*.

Desain *use case diagram* dalam pengembangan sistem informasi sasaran kinerja pegawai. *Use case diagram* akan menggambarkan fungsionalitas dan logika yang merepresentasikan interaksi antara *actor* dengan sistem [3], [4].

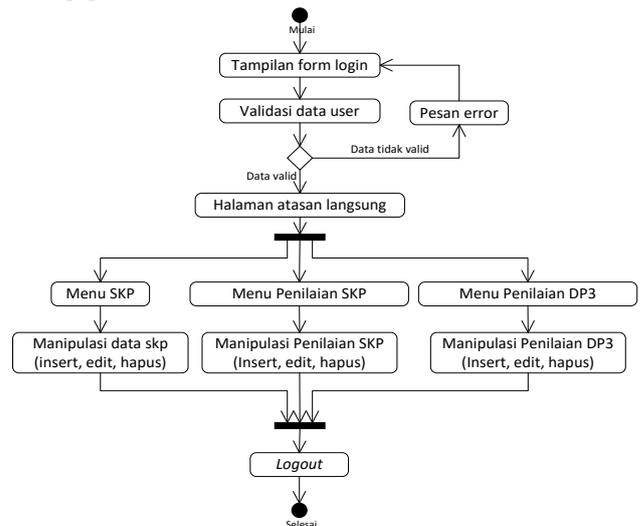
Diagram use case pada gambar 1. dapat menjelaskan semua actor yang terlibat dalam sistem. Diagram tersebut juga memperlihatkan bagaimana hubungan antar semua actor, yaitu sebagai admin kepegawaian, atasan langsung dan pegawai / ASN. Masing-masing actor mempunyai wewenang yang

berbeda-beda. *Actor* admin kepegawaian mempunyai wewenang mengentrikan uraian tugas per jabatan pegawai / ASN. *Actor* atasan langsung mempunyai wewenang mengentrikan target SKP / kontrak kerja, menetapkan SKP, memverifikasi catatan harian, melakukan penilaian prestasi kerja dan perilaku kerja dari stafnya. *Actor* pegawai / ASN mempunyai wewenang memvalidasi target SKP yang diberikan oleh atasan langsung dan mencatat catatan harian.



Gambar 1. Use case

Activity diagram pada gambar 2 menggambarkan alir aktifitas yang dapat dilakukan oleh atasan langsung dalam sistem informasi yang akan dibuat. Dimana setelah melakukan login, admin kepegawaian dapat mengentrikan SKP awal tahun masing-masing staf nya, melakukan penilaian prestasi kerja / SKP di akhir semester dan akhir tahun, serta melakukan penilaian perilaku kerja / DP3[5].



Gambar 2. Activity diagram user atasan langsung

Hasil rancangan sistem informasi ini adalah tampilan *login*, tampilan SKP, tampilan tambah catatan, tampilan penilaian SKP dan penilaian DP3.

Adapun hasil rancangan sistem informasi tersebut adalah sebagai berikut :

Gambar 3. Tampilan login

Digunakan oleh user untuk masuk kedalam menu utama dari sistem, di dalam menu utama nantinya terdapat menu SKP, catatan harian, penilaian SKP dan DP3.

Pada menu SKP terdapat rincian sasaran kerja dari pegawai.

	No	Nama	Jenis/Jabatan	Status	Unit	Aksi
MENU-MENU SKP	1	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	2	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	3	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	4	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)

Gambar 4. Menu SKP

Pada menu catatan harian terdapat halaman untuk menambahkan catatan harian dari pegawai.

Gambar 5. Tambah catatan harian

Setelah catatan harian ditambahkan maka akan muncul catatan-catatan yang telah dibuat oleh pegawai pada halaman list catatan, seperti terlihat pada gambar 6 berikut.

	No	Catatan	Tanggal	Pelaksanaan	Proses	Aksi
MENU-MENU Catatan	1	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	2	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	3	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	4	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)

Gambar 6. List catatan pegawai

Untuk penilaian SKP dan DP3 terdapat dalam menu penilaian, yang digunakan oleh atasan langsung untuk menilai capaian kinerja dan perilaku kerja dari staf nya.

	No	Nama	Jenis/Jabatan	Status	Unit	Aksi
MENU-MENU Penilaian	1	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	2	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	3	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)
	4	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	(v)

Gambar 7. Penilaian SKP dan DP3

Dalam melakukan penilaian kinerja, pejabat penilai menggunakan formula sesuai dengan PP No. 46 Tahun 2011 sebagai berikut :

- Aspek kuantitas

$$= \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (T0)}} \times 100 \quad (1)$$
- Aspek kualitas

$$= \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100 \quad (2)$$
- Aspek waktu

$$= \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \quad (3)$$
- Aspek biaya

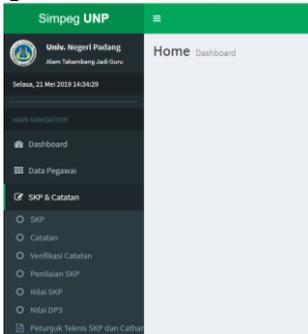
$$= \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \quad (4)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil rancangan dari sistem informasi yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

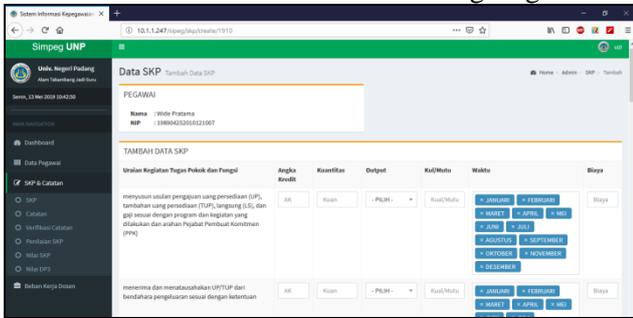
Gambar 8. Tampilan login

Tampilan login merupakan halaman utama yang muncul di browser saat kita akan mengakses sistem. Setelah login berhasil maka kita akan diarahkan ke halaman utama dari sistem seperti terdapat pada gambar 9 berikut.



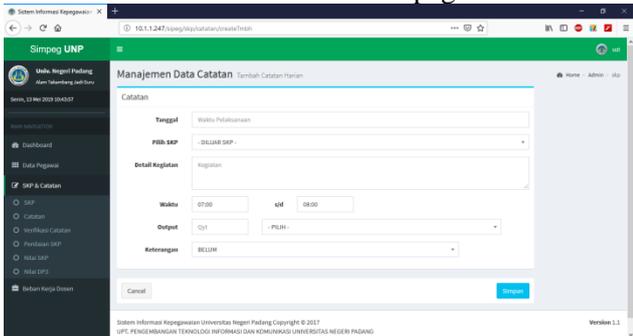
Gambar 9. Tampilan utama

Tampilan SKP digunakan untuk menambahkan SKP staf oleh atasan langsung.



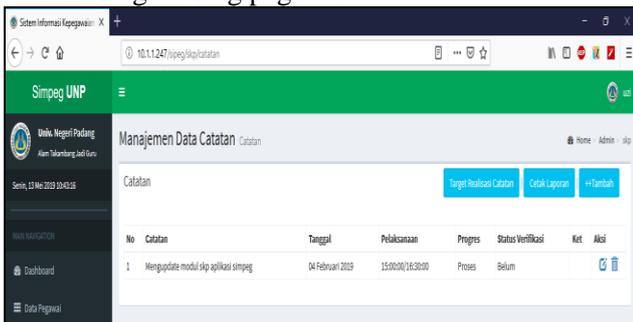
Gambar 10. Tampilan SKP

Tampilan catatan harian digunakan untuk menambahkan catatan harian oleh pegawai.



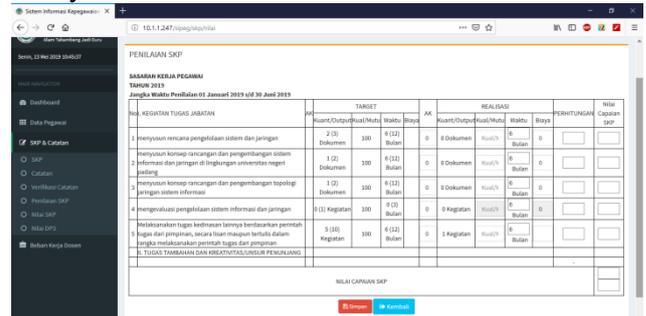
Gambar 11. Tampilan tambah catatan harian

Tampilan list catatan yang telah di entikan oleh masing-masing pegawai.



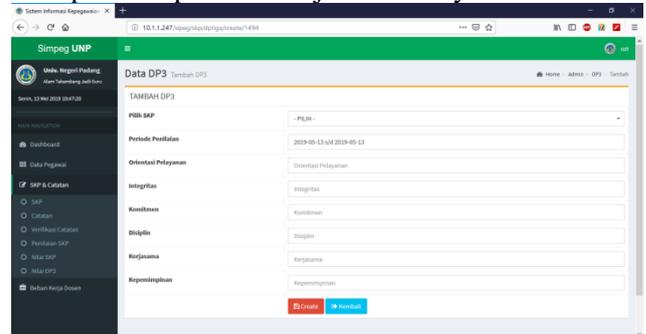
Gambar 12. Tampilan list catatan

Tampilan penilaian SKP digunakan oleh atasan langsung untuk menilai prestasi kerja dari stafnya.



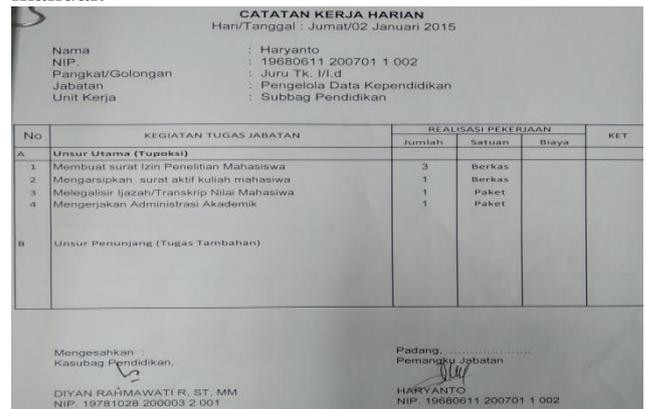
Gambar 13. Tampilan penilaian SKP

Tampilan penilaian DP3 digunakan untuk melakukan penilaian akhir kinerja stafnya yang terdapat nilai perilaku kerja didalamnya.



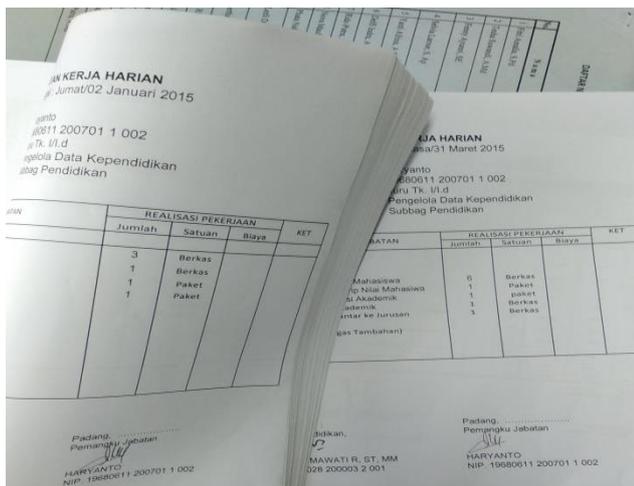
Gambar 14. Tampilan penilaian DP3

Perbedaan sistem yang telah dikembangkan ini dengan sebelumnya yang digunakan di Universitas Negeri Padang adalah, sebelumnya masih bersifat manual, seperti contoh berikut, catatan manual.



Gambar 15. Catatan manual

Catatan harian manual ini membutuhkan banyak kertas dan tinta dalam pencatatannya, sehingga tidak efisien, dan dalam melakukan penilaian akan mempersulit atasan langsung karena banyak catatan yang harus dihitung secara manual, seperti contoh yang terlihat pada gambar 13 berikut adalah catatan harian dari bulan januari sampai dengan bulan maret.



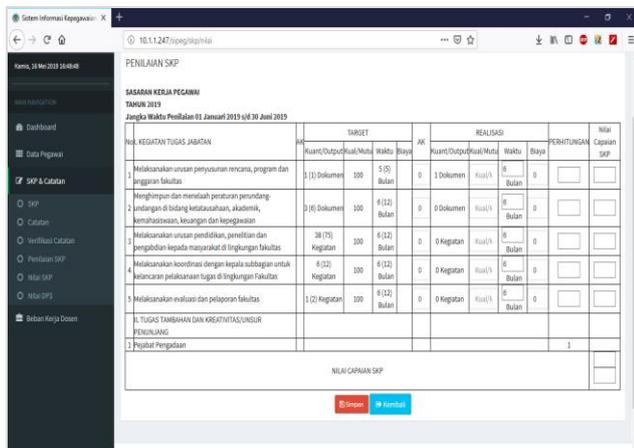
Gambar 16. Penggunaan kertas tidak efisien.

Setelah menggunakan sistem informasi ini, catatan harian dari pegawai akan tersimpan di dalam database pada sistem, dan bisa diambil datanya kapanpun. Seperti terdapat pada gambar berikut.



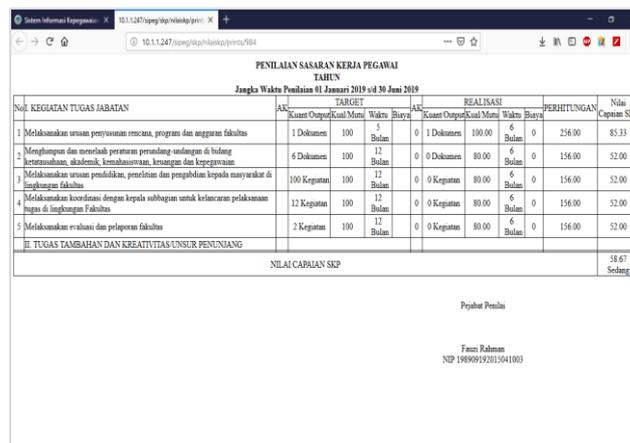
Gambar 17. Tampilan rekapitulasi catatan

Atasan langsung bisa memberikan penilaian langsung atas kinerja stafnya pada menu penilaian SKP, form penilaian SKP dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 18. Tampilan form penilaian

Untuk hasil penilaian SKP pegawai oleh atasan langsung juga dapat di ambil dan cetak datanya kapanpun dari sistem. Seperti terlihat pada gambar 19 berikut.



Gambar 19. Hasil penilaian SKP pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan perancangan dan pengembangan Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai di UNP maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem informasi ini dapat mempermudah atasan langsung dalam memantau kinerja stafnya setiap hari;
2. Sistem informasi ini dapat mempermudah pegawai / ASN membuat catatan harian setiap harinya, dan pengarsipannya secara digital sehingga apabila sewaktu-waktu dibutuhkan, pegawai tersebut bisa langsung mencetak catatan hariannya;
3. Sistem informasi ini dapat mempermudah atasan langsung dalam melakukan penilaian prestasi kinerja serta perilaku kerja, merujuk kepada catatan yang telah dibuat oleh masing-masing staf dari atasan langsung tersebut.

SARAN

Dari hasil perancangan Sistem Informasi yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat dikemukakan adalah :

1. Sistem informasi Sasaran Kinerja Pegawai di universitas Negeri Padang yang dirancang dan diimplementasikan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *framework* codeigniter, diharapkan untuk kedepan dapat dikembangkan dan disesuaikan dengan perkembangan perangkat lunak;
2. Diharapkan nantinya aplikasi ini bisa diintegrasikan dengan aplikasi remunerasi yang sudah ada di Universitas Negeri Padang, yang mana sebelumnya nilai SKP di inputkan secara manual kedalam splikasi remunerasi;
3. Menambahkan fitur pesan untuk layanan komunikasi sesama pegawai atau antara staf dengan atasan langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sutabri, Tata, Analisis Sistem Informasi, Andi Offset, Yogyakarta, 2012.
- [2] Rusdiana, irfan Moch, Sistem informasi manajemen, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2014.
- [3] Tohari, Hamim, Analisa serta Perancangan Sistem Informasi melalui Pendekatan UML, Andi Offset, Yogyakarta, 2014.
- [4] Nugroho, Adi, Rekayasa Perangkat Lunak Berorientasi Objek Dengan Metode USDP, Andi Offset, Yogyakarta, 2013.
- [5] Yordhianswi, Reizha (2017). Sistem Informasi Sasaran Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Informatika*. Vol. 7 No 2, 117-125.