

Sistem Informasi Penilaian Capaian Kinerja Pegawai (CKP) Berbasis Web (Studi Kasus: BPS Provinsi Sumsel)

Antika Koria¹, Aminullah Cik Sohar², Freddy Kurnia Wijaya³
akoria@gmail.com¹, aminullahciksohar_uin@radenfatah.ac.id²,
freddykurniawijaya_uin@radenfatah.ac.id³

¹Prodi Sistem Informasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Raden Fatah Palembang

²Prodi Sistem Informasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Raden Fatah Palembang

³Prodi Sistem Informasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Raden Fatah Palembang

Diterima: 20 Juni 2016 | Direvisi: 4 Juli 2016 | Disetujui: 27 Juli 2016
© 2016 Program Sistem Informasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Abstrak: Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian. Setiap bulan seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan diwajibkan untuk membuat laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) berupa persentase perbandingan realisasi hasil kinerja dengan target kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Mekanisme Penilaian CKP yang dilakukan setiap bulannya masih dilakukan secara manual dimana masing-masing pegawai dan atasannya harus bertemu langsung untuk mengisi dan memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Oleh karena itu akan dirancang penilaian kinerja pegawai berbasis website. Perancangan yang digunakan dalam pembuatan penilaian capaian kinerja pegawai berbasis web yaitu metode pengembangan waterfall, ERD (Entity Relationship Diagram) dan DFD (Data Flow Diagram). Tahap testing menggunakan pengujian Black Box. Penelitian ini menghasilkan sebuah sistem penilaian CKP berbasis website sehingga setiap pegawai dapat melakukan entri data capaian hasil pekerjaan yang telah diselesaikan secara langsung dimana saja dan kapan saja. Kemudian atasan bersangkutan dapat memberikan persetujuan dan penilaian hasil pekerjaan bawahannya dimana saja dan kapan saja.

Kata Kunci: Capaian Kinerja Pegawai (CKP), Waterfall, Sistem Informasi Penilaian

Abstract: Badan Pusat Statistik (BPS) as a Non-Government Organization Ministry. Every month all employees of BPS South Sumatera province is required to make a Capaian Kinerja Pegawai (CKP) report in the form of a percentage comparison of actual performance results with performance targets in accordance with the responsibilities of each employee. Rate Mechanism CKP conducted each month is still done manually where each employee and the supervisor should meet in person to fill out and give an assessment of the work completed. It would therefore designed a web-based employee performance evaluation. The design used in making judgments web-based employee performance achievements that waterfall development method, ERD (Entity Relationship Diagram) and DFD (Data Flow Diagram). Phase testing using black box testing. This study resulted in a web-based assessment system CKP so that each employee can perform data entry the achievements of the completed work directly anywhere and anytime. Then the supervisor concerned may grant approval and assessment of the work of subordinates anywhere and anytime.

Keywords: Capaian Kinerja Pegawai (CKP), Waterfall, Assessment Information System

1 PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi bisa mengubah cara kerja pemerintahan untuk menciptakan perubahan pemerintah yang profesional dengan karakteristik berkinerja tinggi, mampu melayani publik, netral, sejahtera. Dalam salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah terciptanya birokrasi pemerintah yang berkinerja tinggi. Perwujudan kinerja yang tinggi

seorang pegawai pemerintahan tersebut memerlukan adanya suatu ukuran terhadap capaian kinerja seorang pegawai setiap periode-nya yang akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur.

Hasil indikator atau tolak ukur Capaian Kinerja Pegawai (CKP), produktivitas seorang pegawai dalam melaksanakan uraian tugas ataupun pekerjaannya yang tentunya akan sangat dibutuhkan sebagai salah satu bahan evaluasi terhadap pegawai dalam satu organisasi. Terlebih lagi Capaian Kinerja Pegawai (CKP) merupakan salah satu faktor penghitung dalam pemberian tunjangan kinerja sehingga dibutuhkan sebuah sistem penilaian yang bisa menjamin bahwa nilai capaian kinerja yang diberikan kepada seorang pegawai benar-benar sesuai dan real dengan kondisi sebenarnya. Nilai capaian kinerja tersebut bisa dijadikan sebagai tolak ukur tentang produktivitas dan profesionalisme seorang pegawai yang akan memudahkan pimpinan sebagai pengambil kebijakan untuk memberikan evaluasi dan penilaian terhadap pegawai yang menjadi bawahannya.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden mempunyai tugas utama menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.

Setiap bulan seluruh pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan diwajibkan untuk membuat laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) berupa persentase perbandingan realisasi hasil kinerja dengan target kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Penyusunan laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) tersebut harus memiliki angka target sesuai dengan keterangan uraian kegiatan. Proses pembuatan laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan yang selama ini berjalan masih dilakukan secara tradisional dan belum berbasis *web*.

Pada akhir bulan sebelum penilaian, setiap pegawai membuat rincian pekerjaan yang dituangkan dalam formulir CKP Target (CKP-T) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Formulir CKP-T yang berisi rincian pekerjaan dan target *volume/waktu* penyelesaiannya tersebut kemudian dikonsultasikan dengan atasan dengan cara mendatangi masing-masing atasannya untuk meminta persetujuan bahwa atasan masing-masing menyetujui uraian kegiatan yang telah dibuat. Persetujuan tersebut berupa tanda tangan dari atasan/penilai masing-masing.

Bulan berjalannya penilaian, setiap pegawai membuat formulir CKP Realisasi (CKP-R) berdasarkan rincian pekerjaan yang ada pada CKP-T dan awal bulan berikutnya setelah bulan penilaian, setiap pegawai membawa formulir CKP-R tersebut kepada masing-masing atasannya untuk diberikan penilaian dari segi kuantitas dan kualitas dari masing-masing pekerjaan yang telah diselesaikan. Penilaian kualitas tersebut berupa persentase yang didasarkan pada realisasi dari target yang telah dipenuhi dan kualitas hasil pekerjaan tersebut. Rata-rata persentase dari keseluruhan jumlah penilaian kuantitas dan kualitas dari setiap pekerjaan tersebut menjadi nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP) pegawai yang bersangkutan. Formulir CKP-R tersebut kemudian ditandatangani oleh pegawai dan atasannya untuk kemudian diserahkan ke bagian kepegawaian sebagai dasar dalam penghitungan besarnya tunjangan kinerja yang akan diterima oleh pegawai tersebut.

2 METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumsel (BPS) yaitu, pada bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik mendapatkan data dengan cara mengamati langsung objek datanya (Jogiyanto, 2008). Pada penelitian ini, dilakukan pengamatan langsung kebagian Tata Usaha untuk melihat cara kerja yang telah ada sehingga diperoleh Gambaran pelaksanaan sistem yang telah ada.

2. Metode Wawancara

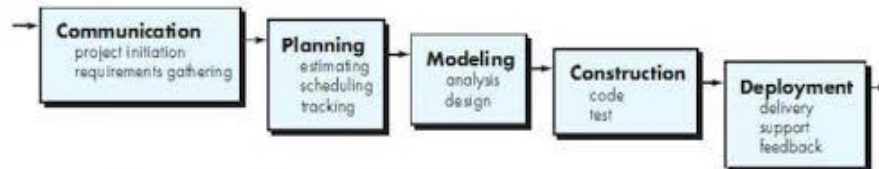
Wawancara adalah suatu teknik yang paling singkat untuk mendapatkan data, namun sangat tergantung pada kemampuan pribadi sistem analis untuk dapat memanfaatkannya (Sutabri, 2004). Pada penelitian ini, dilakukan serangkaian tanya-jawab dan wawancara dengan bagian atau bidang yang terkait dengan penelitian untuk mengetahui masalah-masalah yang menjadi kendala bagi personel tersebut.

3. Studi Pustaka

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

2.3 Metode Pengembangan Sistem

Dibutuhkan beberapa saat hingga spesifikasi kebutuhan untuk suatu permasalahan dapat dipahami dengan baik saat pekerjaan mengalir secara linier dari komunikasi hingga ke penyerahan sistem/perangkat lunak ke pelanggan/pengguna. Model air terjun (*Waterfall*) kadang dinamakan siklus hidup klasik (*Classic life cycle*), dimana hal ini menyiratkan pendekatan yang sistematis dan berurutan (sekuensial) pada pengembangan perangkat lunak, yang dimulai dengan spesifikasi dengan kebutuhan pengguna dan berlanjut melalui tahapan-tahapan perencanaan (*Planning*), pemodelan (*Modeling*), konstruksi (*Construction*), serta penyerahan sistem/perangkat lunak ke para pelanggan/pengguna (*Deployment*), yang diakhiri dengan dukungan berkelanjutan pada perangkat lunak lengkap yang dihasilkan.



Gambar 1 *Waterfall Model*

Sumber: (Pressman, 2012)

2.4 Data Flow Diagram (DFD)

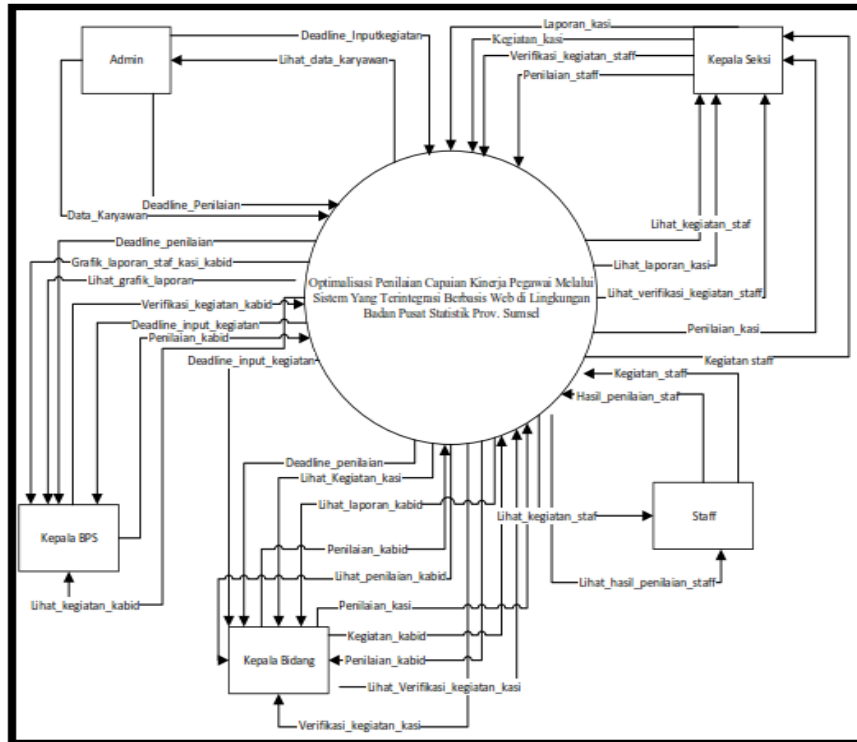
Menurut (Ladjamudin, 2005), DFD merupakan model dari sistem untuk menggambarkan pembagian sistem ke modul yang lebih kecil. Salah satu keuntungan menggunakan diagram aliran data adalah memudahkan pemakai atau *user* yang kurang menguasai bidang komputer untuk mengerti sistem yang akan dikerjakan. Perancangan sistem dirancang dengan menggunakan DFD yang terdiri dari DFD level 0 dan Diagram level 1.

a. Diagram Konteks (Level 0)

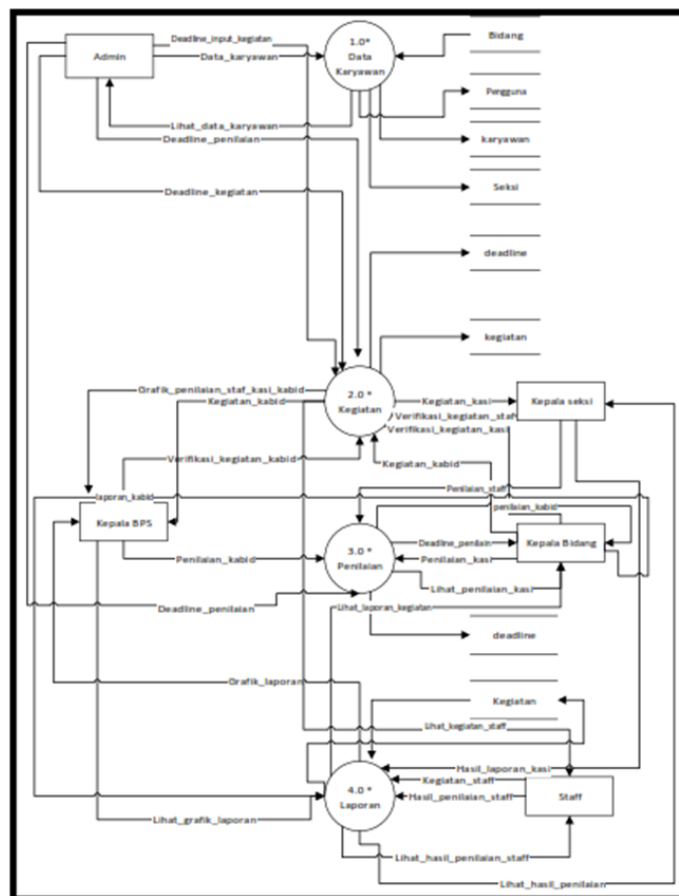
Pada diagram konteks memiliki 5 (lima) entitas, yaitu: Admin, Kepala Seksi, Kepala BPS, Kepala Bidang, dan Staff. Dapat dilihat pada Gambar 2.

b. Diagram Level 1

Pada diagram level 1 ini mendeskripsikan rincian proses dari diagram konteks yang terdiri dari proses Admin membuat data baru karyawan, pembuatan data kegiatan, melakukan penilaian, hasil terakhir yaitu laporan. Dapat dilihat pada Gambar 3.



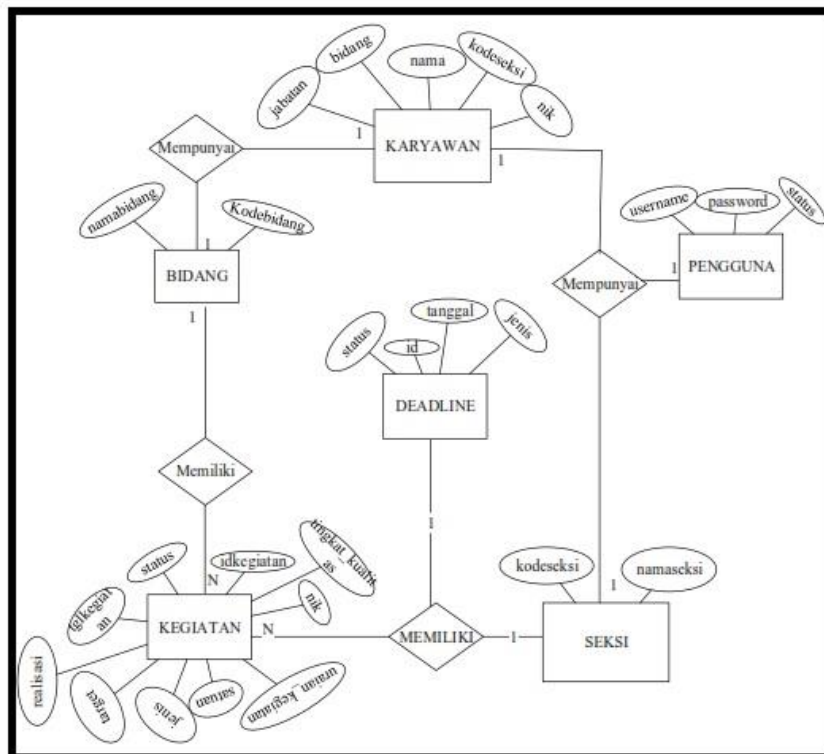
Gambar 2 Diagram Konteks Sistem



Gambar 3 Diagram Level 1 Sistem

2.5 Entity Relationship Diagram (ERD)

Menurut (Fatta, 2007), ERD adalah gambar atau diagram yang menunjukkan informasi dibuat, disimpan, dan digunakan dalam sistem bisnis. Entitas biasanya menggambarkan jenis informasi yang sama. Sedangkan (Sukamto, R. A., & Shalahuddin, M., 2013), menjelaskan diagram hubungan entitas atau yang lebih dikenal dengan sebutan *Entity Relationship Diagram (ERD)* merupakan notasi grafik dari sebuah model data atau sebuah model jaringan yang menjelaskan tentang data yang tersimpan dalam sistem secara abstrak, ERD tidak menyatakan bagaimana memanfaatkan data, membuat data, mengubah data dan menghapus data. Dapat dilihat pada Gambar 4.s



Gambar 4 Entity Relationship Diagram (ERD) sistem

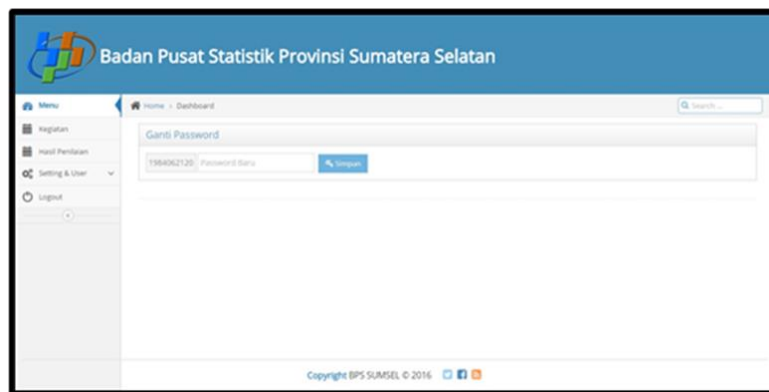
3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap sebelumnya telah dilakukan perancangan pada sistem yang akan dibuat, maka tahapan selanjutnya yaitu implementasi sistem. Hasil yang didapatkan dari pembuatan sistem ini adalah adanya sistem penilaian Capaian Kinerja Pegawai (CKP), hal ini dimaksudkan untuk memudahkan penilaian CKP di lingkungan BPS Provinsi Sumatera Selatan sehingga dapat lebih optimal. Pada sistem ini terdapat beberapa pengguna yang berhak mengakses sistem yaitu, Admin, Staf, Kepala Seksi, Kepala Bidang, Kepala BPS. Setiap pengguna memiliki hak akses masing-masing dimana setiap hak akses dibuat dengan disesuaikan kebutuhan pengguna. Admin berhak untuk mengelola data karyawan. Karyawan bisa melakukan *penginputan* data kegiatan dan melihat hasil penilaian masing-masing. Sedangkan Kepala Seksi, Kepala Bidang, Kepala BPS berhak melakukan penilaian.

3.1 Halaman *Login* dan *Ubah Password*

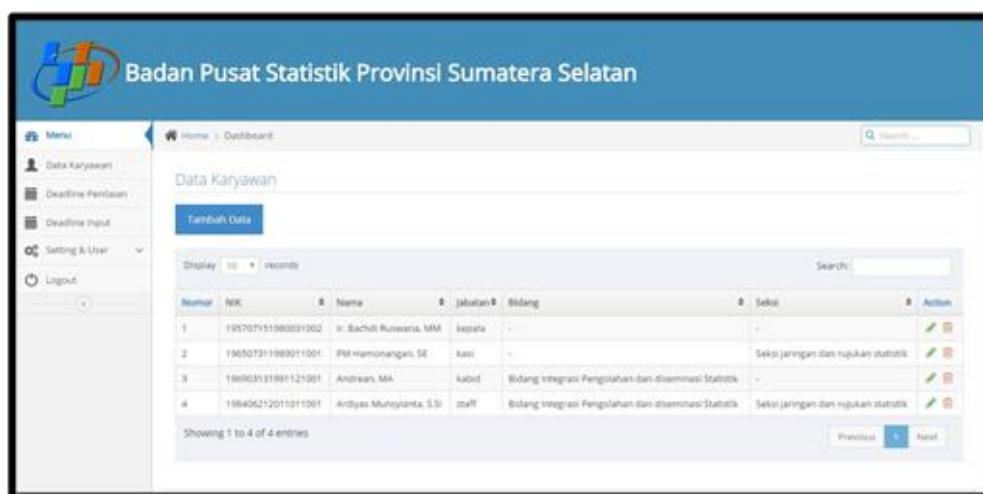


Gambar 5 Halaman *Login*



Gambar 6 Halaman *Ubah Password*

3.2 Halaman *Data Karyawan* untuk Admin



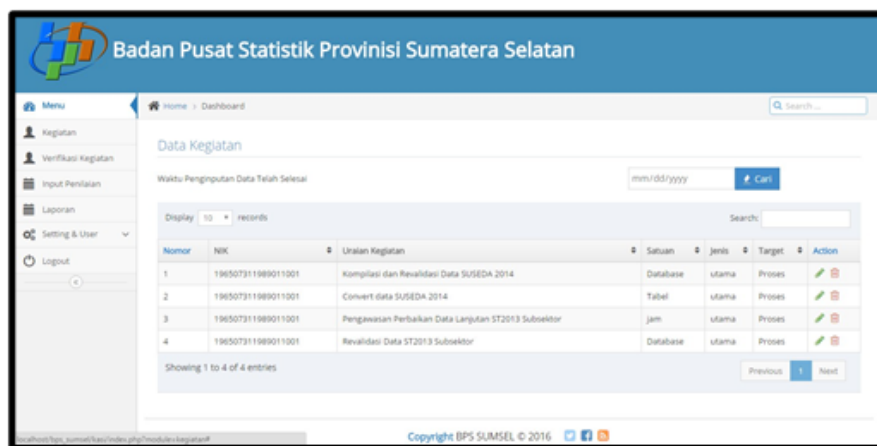
Gambar 7 Halaman *Menu Data Karyawan* untuk Admin

Selanjutnya Admin juga dapat mengatur batas akhir (*deadline*) untuk melakukan *input* kegiatan yang dilakukan, dapat dilihat pada Gambar 8.



Gambar 8 Halaman Menu Pengaturan *Deadline Input* Kegiatan

3.3 Halaman Menu untuk Kepala Seksi

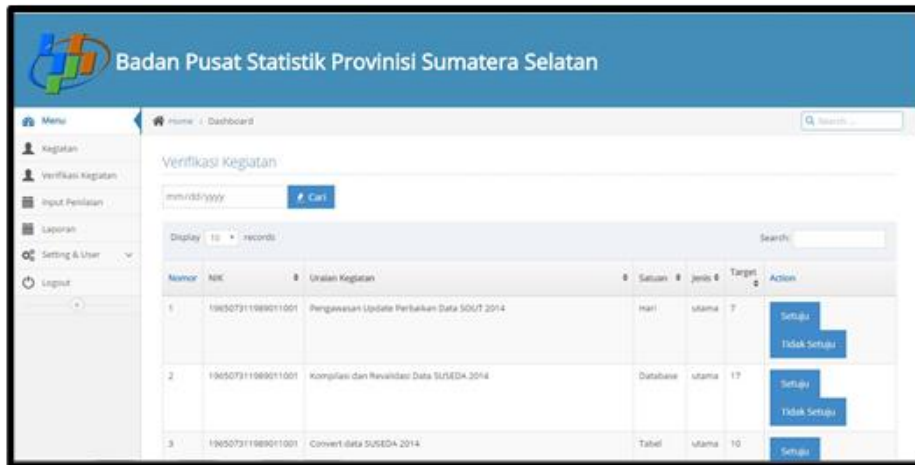


Gambar 9 Halaman Menu untuk Kepala Seksi

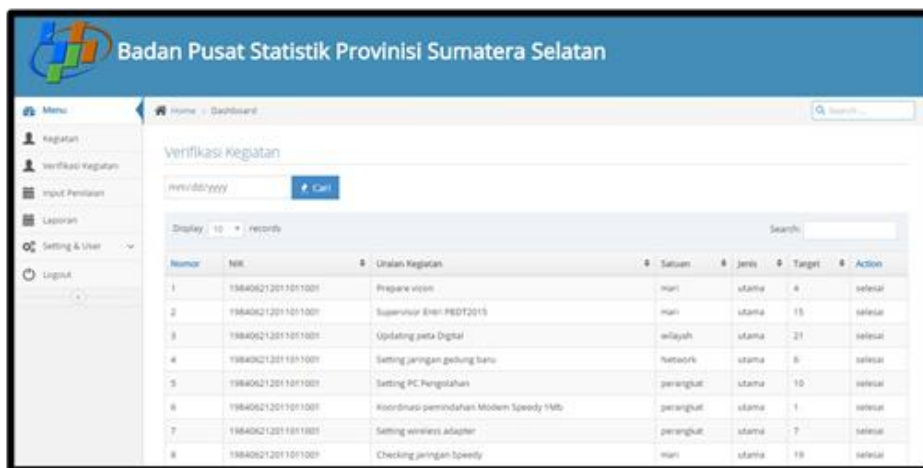
3.4 Halaman Verifikasi Data *Inputan* Kegiatan Karyawan



Gambar 10 Halaman Pilih Karyawan



Gambar 11 Halaman Verifikasi Data *Inputan* Kegiatan Karyawan



Gambar 12 Halaman Setelah Dilakukan Verifikasi

CAPAIAN KINERJA PEGAWAI

Satuan Organisasi : Bidang Integrasi Pengolahan dan diseminasi Statistik
 Nama : PM Hamonangan, SE
 Jabatan : kasi
 Periode : May 2016

No/Uraian Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	%	Tingkat Kualitas (%)	Grade
Utama						
1 Pengawasan Update Perbaikan Data SOUT 2014	Hari	7	7	100	98	A
2 Kompiasi dan Revalidasi Data SUSEDA 2014	Database	17	17	100	100	A
3 Convert data SUSEDA 2014	Tabel	10	10	100	100	A
4 Pengawasan Perbaikan Data Lanjutan ST2013 Subsektor	jam	24	24	100	98	A
5 Revalidasi Data ST2013 Subsektor	Database	15	15	100	100	A
6 Mengirimkan data hasil perbaikan ST2013 Subsektor	Database	15	15	100	100	A
7 Pengawasan Pengolahan SUSEDA ke Musi Rawas	Hari	3	3	100	98	A
8 Memperbaiki Koneksi VPN	perangkat	1	1	100	100	A
9 Kompiasi data range harga dari RPS Kabupaten/Kota Untuk Perbaikan SOUT 2014	Berkas	15	15	100	100	A
10 Mempersiapkan laptop untuk rapat teknis perbaikan lanjutan SOUT 2014	Laptop	4	4	100	100	A
11 Memeriksa Pengembangan Sistem Informasi Progress Pekerjaan	aplikasi	1	1	100	99	A
12 Rapat Pengembangan Sistem Informasi Progress Pekerjaan	jam	4	4	100	99	A
Tambahan						
1 Membuat Rikap dan SPJ Pembayaran Honor Petugas Update Perbaikan Data SOUT 2014	Berkas	1	1	100	100	A
2 Membuat berkas pengadaan Rapat Evaluasi Administrasi dan Pengolahan SUSEDA 2014	Berkas	1	1	100	100	A
3 Membuat berkas pengadaan Rapat Teknis Perbaikan Lanjutan Data ST2013 Subsektor	Berkas	1	1	100	100	A

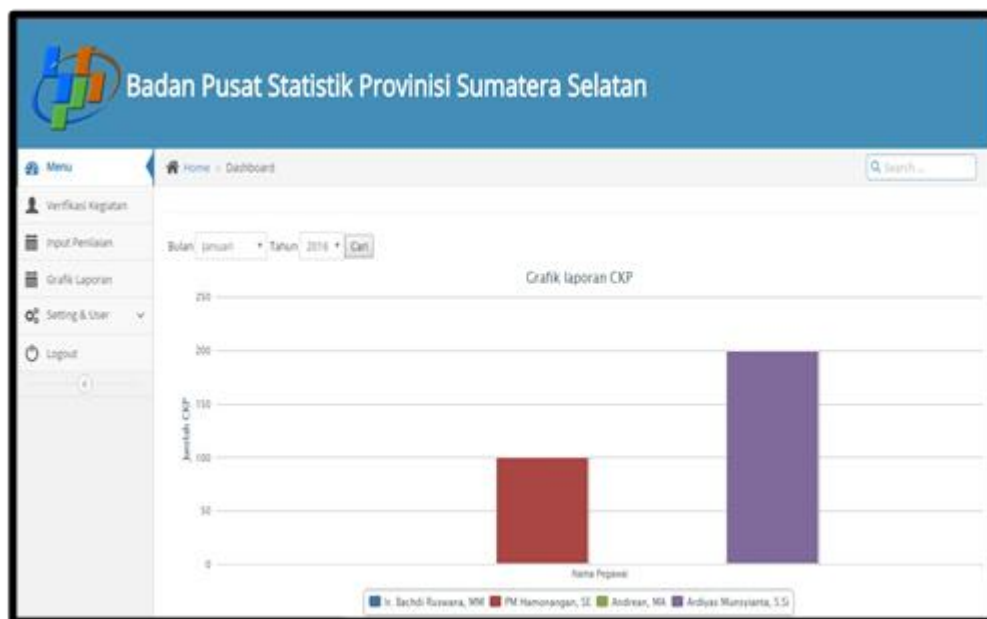
Gambar 13 Halaman Laporan Hasil Penilaian Karyawan

3.5 Halaman Menu untuk Kepala Bidang



Gambar 14 Halaman Menu untuk Kepala Bidang

3.6 Halaman Tampilan Grafik untuk Capaian Kinerja Pegawai (CKP)



Gambar 15 Halaman Tampilan Grafik CKP

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka akan diambil kesimpulan, yaitu pembuatan sistem penilaian CKP berbasis *web* tersebut dibuat berdasarkan hasil pengumpulan data yang diterima dari instansi agar dapat memuat basis data yang menyimpan seluruh data CKP setiap pegawai. Sistem ini berbasis *web* sehingga setiap pegawai dapat melakukan entri data capaian hasil pekerjaan yang telah diselesaikan secara langsung dimana saja dan kapan saja. Kemudian atasan bersangkutan dapat memberikan persetujuan dan penilaian hasil pekerjaan bawahannya dimana saja dan kapan saja. Dengan adanya sistem ini, para pegawai dapat melihat *progress* capaian kinerjanya dari waktu ke waktu. Seorang atasan dapat melakukan evaluasi capaian kinerja bawahannya sesuai dengan periode yang ditentukan.

Sistem juga dapat menghasilkan keluaran formulir Capaian Kinerja Pegawai (CKP) yang berguna nantinya diberikan kepada bagian kepegawaian untuk tunjangan pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Fatta, H. A. (2007). *Analisis & Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Ladjamudin, A. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pressman, R. (2012). *Rekayasa Perangkat Lunak (Pendekatan Praktisi) Edisi 7*. Yogyakarta: Andi.
- Sukanto, R. A., & Shalahuddin, M. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika.
- Sutabri, T. (2004). *Analisa Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.