

# Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung berbasis Web

## *Information System Of Employee's Achievement Evaluation According to Web Based Employee's Performance Targets at Kejaksaan Negeri Bandung*

Miftaah Fauzi<sup>1</sup>, Andri Sahata

<sup>1,3</sup> Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung

<sup>2</sup> Universitas Komputer Indonesia

Email : fauzimiftaah11@gmail.com

**Abstrak** - Kejaksaan merupakan sebuah lembaga negara yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menggambarkan analisis proses yang sedang berlangsung, membangun proses perancangan sistem, dan mengimplementasikan sistem dari hasil perancangan. Permasalahan yang terjadi adalah proses penyusunan dan penilaian SKP masih dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Microsoft Excel* yang menyebabkan proses penyusunan dan penilaian SKP membutuhkan waktu yang cukup lama. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan berorientasi objek untuk metode pengembangan menggunakan sebuah metode *prototype*. Observasi dan wawancara merupakan cara pengumpulan data pada penelitian ini. Alat bantu analisis yang digunakan berupa UML (*Unified Modeling Language*). Hasil yang di harapkan setelah dilakukannya penelitian ini adalah pengelolaan dalam penyusunan SKP lebih terorganisir lagi, meningkatkan kinerja baik pegawai maupun pejabat penilai dalam proses penyusunan dan penilaian SKP serta atasan pejabat penilai dapat dengan mudah mengevaluasi prestasi kerja para pegawai.

**Kata kunci** : Sistem Informasi, Penilaian , SKP, Web

**Abstract** - The attorney office is a state institution authorized in law enforcement and justice. The purpose of undertaking this research to describe the current, analysis process make, system design and he knows the implementation of the system to be up. The problem is the process of arranging and assessing SKP is still done using tools Microsoft excel application to the process of arranging and assessing SKP. it needs more time to approach used in this research is the method approach oriented objects and method of development prototype. Data collection obtained is done by observation and interview. The tools the analysis used is the tools of modeling language uml ( unified modeling language ). Expected outcomes after this research are done in the preparation of management skp, more organized again improving the performance of both employees or official assessment in the process of arranging and assessing skp officials and the judges can easily evaluate. staff work performance

**Keyword** : information system, assessment, SKP, Web

### I. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi ditingkatkan melalui kualitas sumber daya manusia. Setiap organisasi atau instansi yang ingin terus berkembang harus mampu mencapai titik dimana memiliki sumber daya manusia yang unggul. Diantaranya dengan menilai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja dan perilaku seorang pegawai.

Dalam pengukuran kinerja ada beberapa cara dalam mengatasinya, diantaranya dengan menggunakan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai atau sering disebut SKP yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011, merupakan salah satu bagian yang menjadi unsur penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian SKP ini mempunyai tujuan dalam menjamin suatu objektifitas pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja kepada setiap pegawai.

Adapun kendala yang dihadapi oleh setiap pegawai seperti penyusunan formulir SKP dibuat menggunakan aplikasi pendukung *Microsoft Excel*. Dimulai dari penginputan nama pegawai sampai perhitungan capaian SKP yang masih menggunakan formula perhitungan *Microsoft Excel* sehingga beberapa pegawai masih ada yang kurang paham dalam menjalankan aplikasi *Microsoft Excel* terutama dalam menentukan hasil perhitungan capaian. Selain itu dalam proses penilaian perilaku kerja, pegawai harus terlebih dahulu mencetak formulir perilaku kerja lalu di laporkan kepada pejabat penilai untuk diperiksa dan ditandatangani, hal ini menghambat proses penilaian dimana birokrasi pelaporan formulir perilaku kerja yang akan dinilai belum terorganisir dengan baik dan membutuhkan waktu yang cukup lama .Untuk

penentuan pegawai dengan prestasi kerja terbaik dimana melihat hasil dari hasil nilai capaian SKP dan catatan penilaian perilaku di Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung sendiri belum ada. Sehingga pejabat penilai masih terkendala dalam mengevaluasi dan memonitoring prestasi kerja setiap pegawai.

Perbedaan riset sebelumnya oleh Dian Kartikasari dengan judul Sistem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Berbasis Web Pada Kantor BKD Provinsi Jawa Tengah. Tujuan dari penelitian tersebut membangun sebuah aplikasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja pada instansi pegawai negeri sipil (PNS) untuk membantu dalam proses penginputan SKP dan perhitungannya secara online. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Dian Kartikasari adalah di penelitian tersebut tidak membangun modul perankingan prestasi pegawai.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menggambarkan analisis proses penilaian yang berjalan, untuk membuat sebuah aplikasi penilaian prestasi kerja berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) berbasis *web*, untuk melakukan pengujian aplikasi penilaian prestasi kerja berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) berbasis *web*, dan untuk melakukan implementasi aplikasi penilaian prestasi kerja berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) berbasis *web*.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### a. Sistem

Sistem merupakan sebuah tatanan jaringan kerja dari berbagai macam prosedur-prosedur yang berkaitan dan terhubung satu sama lain, yang bertujuan dalam melakukan suatu kegiatan atau suatu tujuan tertentu. [1]

### b. Informasi

Sebuah data yang telah diproses dengan berbagai cara dan akan berguna bagi lingkungannya khususnya berguna bagi sistem yang akan dibangun.[1]

### c. Penilaian Kinerja

Suatu proses evaluasi karyawan dimana menilai karyawan dari kualitas dengan predikat terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka, jika dibandingkan dengan seperangkat standar, lalu kemudian menyampaikan informasi melalui media komunikasi tersebut pada karyawan.[2]

### d. Sasaran Kinerja Pegawai

SKP merupakan sebuah sistem manajemen penilaian prestasi kerja suatu pegawai PNS yang bertujuan dalam menjamin objektifitas pembinaan pegawai.[3]

## III. METODE PENELITIAN

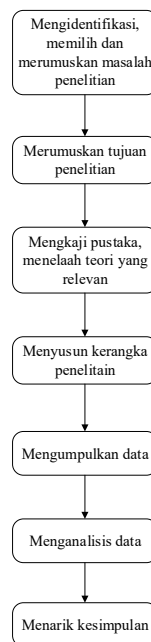
Metode penelitian dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi peneliti dan praktisi dalam menjawab. Metode penelitian juga menjadi alat untuk menjawab dan menjelaskan masalah serta pertanyaan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu dan pengetahuan.[4]

Metode deskriptif merupakan sebuah metode yang menggambarkan suatu keadaan dalam suatu tempat observasi, melakukan sebuah penelitian dan kemudian untuk memperoleh informasi yang didapat dari dilakukannya wawancara secara langsung. Bermaksud untuk mendapatkan data-data yang dapat digunakan dan dipelajari untuk mendapatkan gambaran serta kesimpulan dari masalah terjadi. Metode yang penulis ambil yaitu metode deskriptif.

### a. Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai bentuk atau gambaran dalam menentukan proses penelitian. Desain penelitian menjelaskan mengenai mekanisme dan prosedur penelitian secara sistematis dan jelas.

Adapun tahapan-tahapan dalam menggambarkan suatu prosedur penelitian berdasarkan masalah dan tujuannya. Berikut tahapan-tahapannya :



**Gambar 3.1 Tahapan Desain Penelitian (Sumber: idtesis.com[5])**

**b. Jenis dan Metode Pengumpulan Data**

Untuk metode pengumpulan data, penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan cara observasi langsung dan wawancara. hal yang diamati dalam penelitian ini yaitu proses penyusunan dan penilaian SKP, lalu mengetahui permasalahan yang terjadi pada saat pengerjaan penyusunan SKP. Adapun hal-hal yang terkait wawancara yaitu mengenai sejarah singkat, struktur organisasi, Deskripsi kerja mengenai tugas pokok dan fungsinya, prosedur tentang penyusunan formulir prestasi kerja.

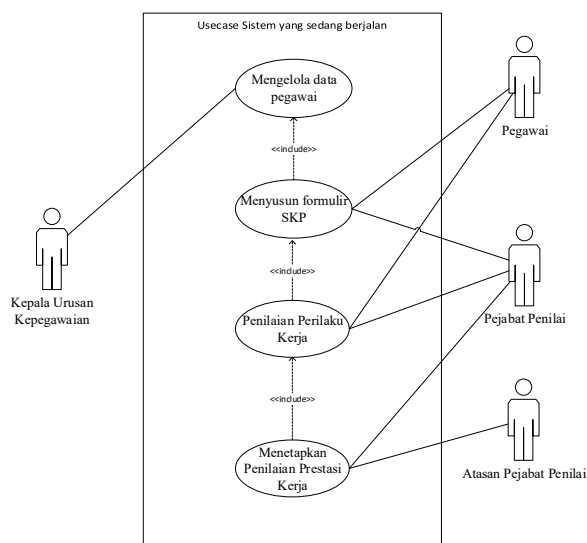
**c. Metode Pendekatan dan Pengembangan Sistem**

Untuk metode pendekatan sistemnya sendiri penulis menggunakan metode berorientasi objek dan metode pengembangan sistem yang digunakan adalah metode *prototype*.

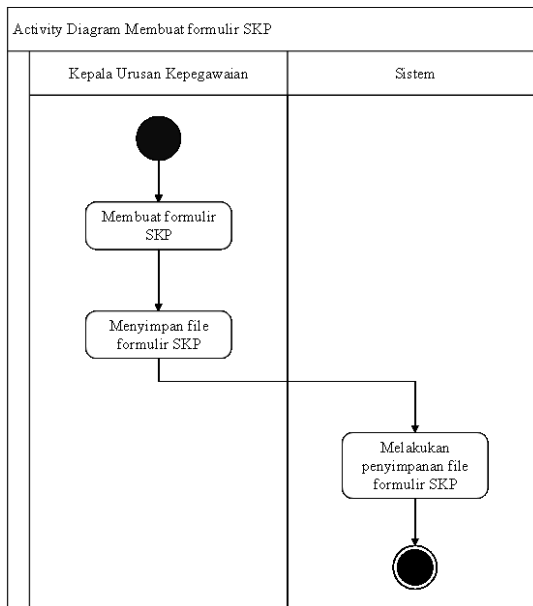
**d. Alat Bantu Analisis dan Perancangan**

Penelitian yang dilakukan menggunakan alat bantu UML (Unified Modeling Language). sedangkan diagram-diagram yang ada pada UML diantaranya *Use case diagram*, *Activity diagram*, *Class diagram*, dan *Sequence diagram*.

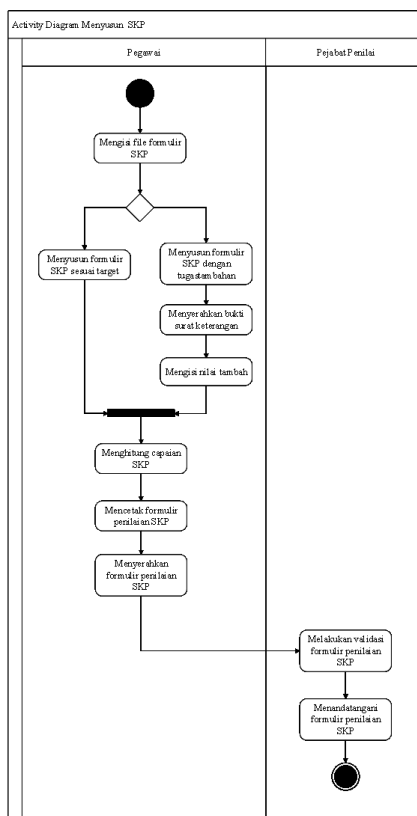
**e. Analisis Prosedur yang Sedang Berjalan**



**Gambar 3.2 Use case yang sedang berjalan**



**Gambar 3.3 Activity Diagram Membuat formulir SKP**

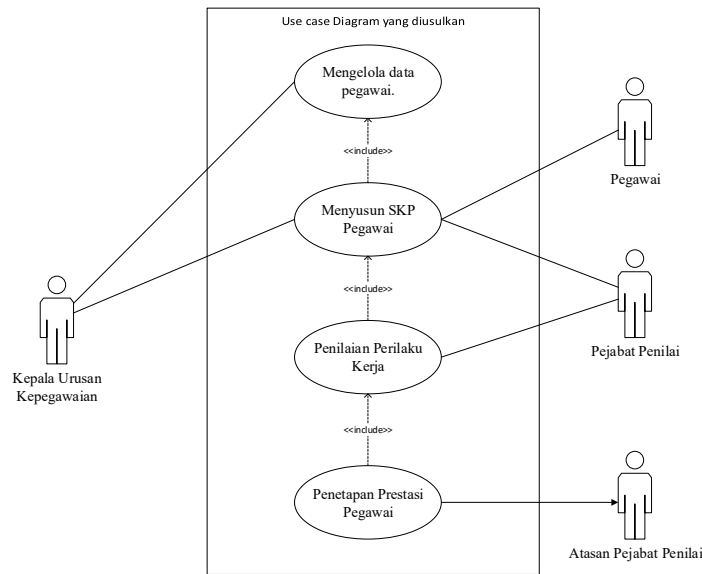


**Gambar 3.4 Activity Diagram Menyusun SKP**

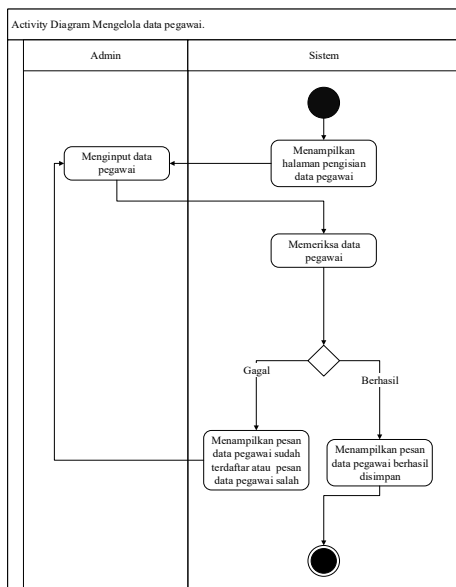
#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah membuat rancangan analisis sistem yang berjalan, tahap selanjutnya adalah membuat gambaran atau rancangan dengan membuat analisis sistem yang diusulkan. Hasil dari analisis sistem yang berjalan masih mendapatkan kekurangan salah satunya dilihat dari prosedur analisis sistem. Oleh karena itu pada tahap ini penulis mengusulkan membuat sistem informasi penilaian prestasi pegawai berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) pada kejaksaan negeri kabupaten bandung berbasis *web* yang diharapkan mampu meminimalisir segala kesalahan dalam penyusunan SKP. Selain itu adapun tujuan penulis dalam membangun perancangan sistem ini diantaranya sebagai berikut :

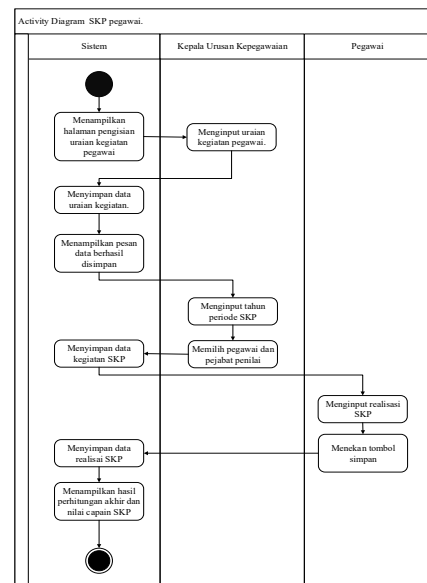
- Untuk memudahkan pencarian dan penyajian informasi data prestasi kerja pegawai.
- Untuk memudahkan pejabat penilai dalam memberikan penilaian perilaku.
- Untuk memudahkan atasan memonitor penilaian prestasi kerja dan laporan penilaian prestasi kerja.
- Untuk memudahkan atasan menentukan pegawai dengan penilaian prestasi kerja terbaik.
- 



Gambar 4.1 Use Case Diagram yang diusulkan



Gambar 4.2 Activity Diagram Mengelola data pegawai



Gambar 4.3 Activity Diagram SKP Pegawai

## 1. Implementasi perangkat lunak

Berikut ini adalah spesifikasi perangkat lunak atau *Software* yang digunakan pada pembuatan sistem informasi penilaian berbasis *web* :

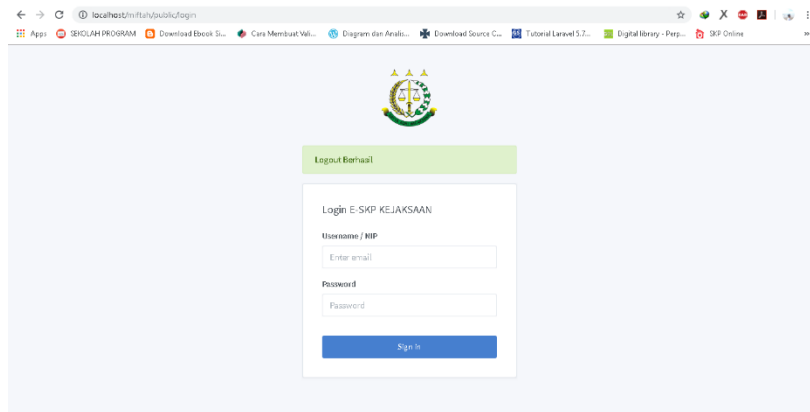
- Menggunakan Sistem Operasi Windows 10
- Menggunakan Bahasa pemrograman PHP (framework Laravel)
- Menggunakan Web Server XAMPP versi 7.1.15
- Menggunakan Web Browser Google Chrome
- Menggunakan Database yang MySQL
- Menggunakan Code Editor Sublime versi 3.2,1

## 2. Implementasi perangkat keras

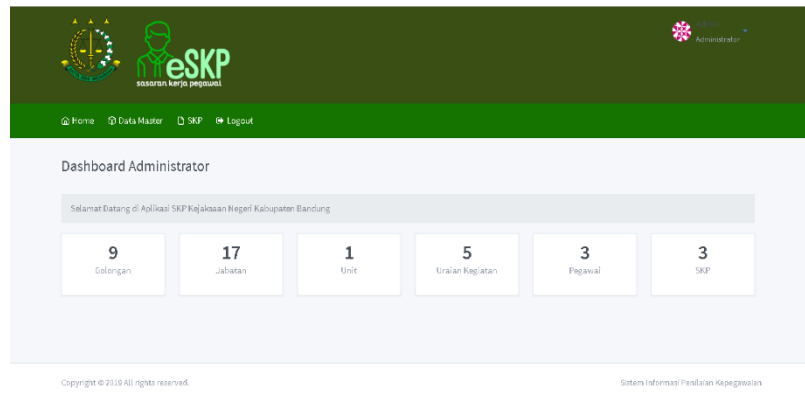
Dibawah ini adalah spesifikasi perangkat keras atau *Hardware* yang digunakan pada pembuatan sistem informasi penilaian *web* :

- Processor Intel Core i3
- Memory 6 GigaByte
- Harddisk 320 GigaByte

## 3. Implementasi antarmuka



Gambar 4.4 Halaman Login



Gambar 4.5 Halaman utama Admin

**Gambar 4.6 Form Pengisian pegawai**

NO	TAHUN PENILAIAN	PEJABAT PENILAI	PEGAJAWI	AKSI
1	2018	DEDDY YU LIANSYAH RASYID,SH.MH.	Budi Daltor, SH	
2	2019	DEDDY YU LIANSYAH RASYID,SH.MH.	Budi Daltor, SH	
3	2019	DEDDY YU LIANSYAH RASYID,SH.MH.	Miftaah Fauzi	

**Gambar 4.7 Halaman tabel Data SKP**

## V.KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dimulai dari tahap analisis perancangan yang sedang berjalan, perancangan sistem yang diusulkan, pembuatan program, pengujian dan implementasi maka dapat :

1. Dengan adanya sistem informasi penilaian prestasi pegawai berbasis *web* ini, pegawai dapat menyusun SKP dengan mudah dan proses penyusunan SKP dapat diselesaikan dengan cepat .
2. Dengan dibuatnya sistem informasi penilaian prestasi, pejabat penilai dapat langsung mencari tahu pegawai yang akan dinilai tanpa harus mengecek setiap berkas yang datang.
3. Dengan adanya sistem informasi penilaian prestasi pegawai, Atasan dapat menentukan pegawai terbaik dengan cara melihat hasil prestasi kerja dari modul perbandingan secara mudah.
4. Dengan adanya sistem ini, pegawai tidak perlu lagi melaporkan formulir capaian SKP untuk dinilai oleh pejabat penilai, pegawai cukup memverifikasi dan langsung mengetahui hasil prestasi kerjanya.
5. Dengan adanya sistem informasi penilaian prestasi pegawai berbasis *web* ini, Pencetakan pada laporan menjadi lebih praktis dan hemat kertas.

### Saran

Sistem informasi yang sudah dibuat tentunya tidak lepas dari beberapa kekurangan, maka dari itu apabila penelitian ini akan diteliti lagi, berikut beberapa saran mengenai bagian yang harus ditingkatkan :

1. Untuk menambahkan modul golongan dan gaji pegawai.
2. Dalam pengembangan sistem informasi ini agar dapat memperluas ruang lingkup unit kerja sampai ke tingkat kejaksaan tinggi negeri provinsi. Agar dapat mengintegritaskan dari setiap instansi dari unit kerja daerah ke unit kerja provinsi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yakub, “Pengantar Sistem Informasi”, 1th ed, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012
- [2] Winanti B.Marliana and Nugraha F.Akhmad, “Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Di Pt.Pusat Bumi Bandung”, vol. 1 no.13 , August 2017, pp. 43.
- [3] Pemerintah Indonesia. 2017. Undang-Undang No. PER-006/A/JA/07/2017 perihal Penataan Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan. Lembaran Negara RI Tahun 2016, No. 29. Sekretariat Negara. Jakarta.
- [4] Abdilla, Willy “Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi”, Yogyakarta:ANDI, 2018.
- [5] Suryana, (27 Jun 2019), “METODOLOGI PENELITIAN : Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Buku Ajar Perkuliahan” [online], 2019, Available: <https://idtesis.com/metode-penelitian-buku-ajar/>