BAB IV

ANALISIS PRAKTEK KERJA LAPANGAN

4.1 Analisis Sistem Yang Sedang Berjalan

Sistem informasi yang berjalan di PT PLN (Persero) DJBB mengenai penilaian kinerja , menggunakan SMUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) ONLINE. Analisis terhadap sistem yang sedang berjalan bertujuan untuk mengetahui dengan jelas cara kerja sistem dan masalah yand dihadapi sistem tersebut untuk dapat di analisis.

4.1.1 Analisis Dokumen

Dalam melakukan prosedur SMUK ONLINE terdapat beberapa dokumen yang merupakan bukti tertulis untuk menunjang pelaksanaan kegiatan. Dokumen-dokumen tersebut antara lain :

1. Data Pegawai

Nama Dokumen	:	Data Pegawai
Fungsi	:	Untuk biodata pegawai.
Sumber	:	Bag. Kepegawain
Jumlah	:	1 rangkap
Periode Pembuatan	:	sebelum jadwal berjalan
Item Data	:	NIP, nama pegawai, kd_jabatan, unit kerja, waktu masuk, keterangan

2. Data Atasan

Nama Dokumen	:	Data Atasan
Fungsi	:	Untuk biodata pegawai.
Sumber	:	Bag. Kepegawain
Jumlah	:	1 rangkap
Periode Pembuatan	:	sebelum jadwal berjalan
Item Data	:	NIP, nama pegawai, kd_jabatan, unit kerja, waktu masuk, keterangan

4.1.2 Analisis Proses / Prosedur

Analisis prosedur merupakan kegiatan untuk menganalisis mengenai prosedur kerja yang sedang berjalan. Dalam prosedur penilaian kinerja pegawai, sasaran kerja individu harus sesuai dengan prinsip SMART, yang artinya terfokus pada arah pekerjaan (***S**pesific*), terukur secara kuantitatif dan kualitatif (***M**easurable*), harus bisa dicapai (***A**chiveable*), seesuai kemampuan pegawai (***R**ealistic*), dan memiliki target waktu (***T**ime Bound*).

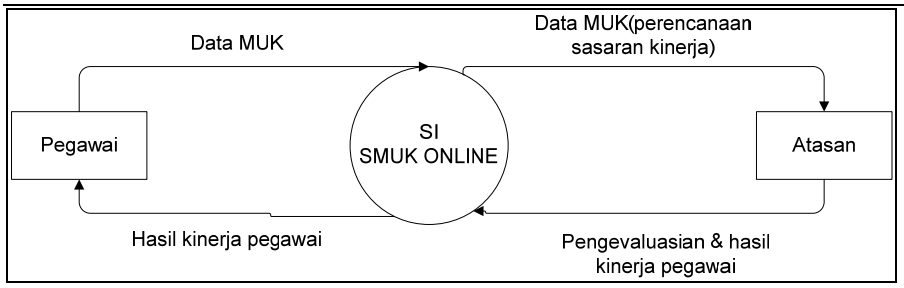
Adapun prosedur yang sedang berjalan dalam sistem penilaian kinerja pada aplikasi SMUK online tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Pegawai melakukan perencanaan dengan mengisi formuir sasaran kinerja sesuai prinsip SMART dan Keyword, mengisi form pendukung sasaran kinerja, dan komentar.
2. Atasan memeriksa dan memberi persetujuan sasaran kinerja individu bawahan/ pegawai.

3. Apabila ada perubahan sasaran kinerja individu, pegawai dapat merubahnya (revisi sasaran kinerja individu), kemudian atasan melakukan evaluasi kembali terhadap sasaran individu pegawai yang telah direvisi.
4. Jika tidak ada revisi, pegawai mengentri pencapaian kinerja. Kemudian atasan mengevaluasi form pencapaian kinerja pegawai.
5. Atasan mengeluarkan nilai sasaran kinerja pegawai. Apabila pegawai setuju, maka nilai sasaran kerja diterima dan jika tidak maka pegawai melakukan peer assesment.

4.1.2.1 Diagram Konteks (*Context Digram*)

Berikut ini gambar 4.1 menjelaskan tentang Diagram Konteks yang berjalan di PT PLN (Persero) DJBB.



Gambar 4.1 Diagram Konteks Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang sedang Berjalan

Entitas *internal* antara lain :

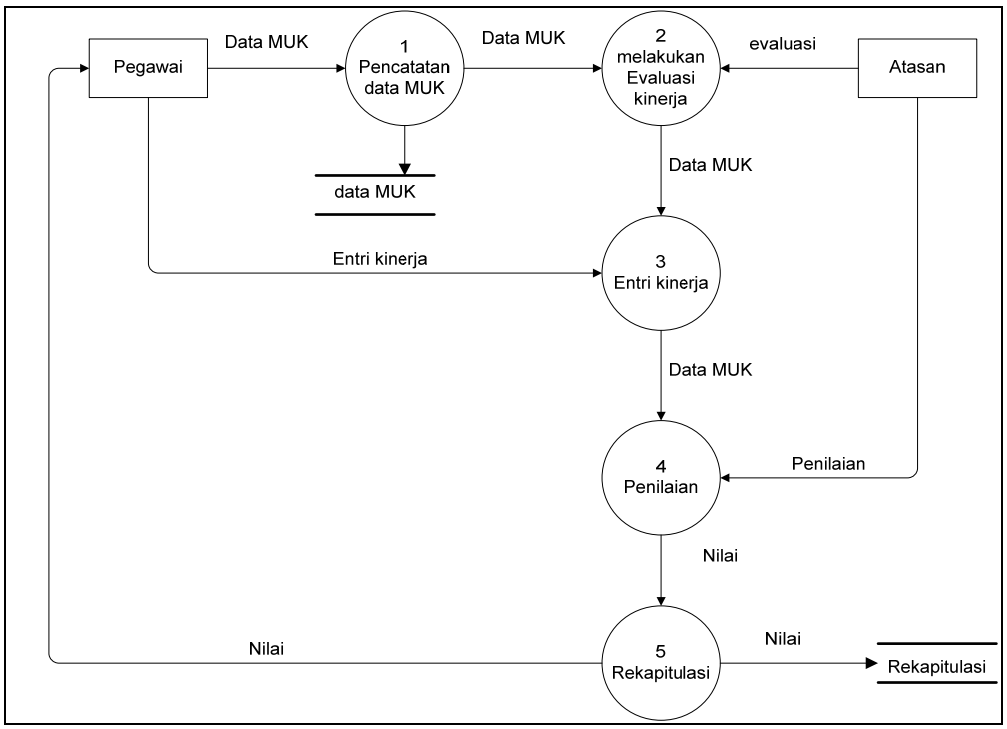
1. Bagian kepegawaian
2. Bagian penilaian kinerja

Entitas *eksternal* antara lain :

1. Pegawai

4.1.2.2 DFD (*Data Flow Diagram*) Sistem yang sedang Berjalan

Pada DFD sistem informasi SMUK Online pada sistem yang sedang berjalan terdapat empat proses secara umum (global) yaitu : proses input data MUK, proses entri kinerja, proses evaluasi kinerja dan penilaian pegawai. Penjelasan terdapat pada gambar 4.2 seperti tercantum.



Gambar 4.2 DFD (Data Flow Diagram) Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang sedang Berjalan.

4.1.3 Evaluasi Sistem yang berjalan

Dari hasil penelitian dan analisis sistem penilaian kinerja yang berjalan, maka dihasilkan suatu kesimpulan mengenai kekurangannya. Adapun kekurangan dari sistem yang ada saat ini adalah, sebagai berikut :

Tabel 4.1 Evaluasi Sistem yang Sedang Berjalan

NO	Permasalahan	Rencana penyelesaian
1.	Proses perencanaan sasaran unjuk kerja pegawai belum dilaksanakan secara berjenjang, baik sasaran pencapaiannya maupun jangka waktu pencapaiannya.	Sasaran kinerja beserta targetnya harus ditentukan secara berjenjang mulai dari sasaran kinerja tingkat pusat sampai dengan tingkat yang paling rendah pegawai.
2.	Masih terkesan bahwa antara kontrak kinerja unit dengan SMUK berjalan sendiri-sendiri.	Proses pembuatan kontrak kinerja harus dapat terjadwal dengan baik mulai dari tingkat PLN pusat sampai dengan tingkat yang paling rendah yaitu level pegawai.

4.2 Sistem Informasi Yang Di Usulkan

Usulan perancangan sistem ditujukan untuk mengembangkan sistem yang sedang berjalan dan dapat memberikan gambaran umum tentang sistem yang dikembangkan kepada para pengguna sistem. Selain itu, sistem informasi penilaian kinerja yang menggunakan SMUK online seharusnya

lebih terintegrasi, yaitu dengan menggunakan penilaian multi sumber (360^0 *feedback*). Penilaian multi sumber adalah penilaian yang melibatkan atasan, bawahan, rekan kerja dan diri sendiri (melingkar).

4.2.1 Tujuan Perancangan Sistem

1. Untuk menunjang dan mengembangkan sistem yang sedang berjalan.
2. Untuk memenuhi kebutuhan kepada pemakai sistem.
3. Agar penilain kinerja karyawan dapat berjalan secara subjektif dan objektif.

4.2.2 Prosedur yang di usulkan

Ada 2 tahapan prosedure yang diusulkan

Tahapan persiapan

- Melakukan setting karyawan terlebih dahulu yang di dalamnya terdapat upload kuesioner dan konfigurasi nilai atau fit index masing-masing level jabatan
- Melakukan konfigurasi group atau struktur organisasi
- Administrasi pegawai terkait akses, penempatan dalam struktur tingkat jabatan hingga atasan untuk dijadikan dasar pembentukan kelompok penilai
- Pembentukan kelompok penilai

Tahapan penilaian

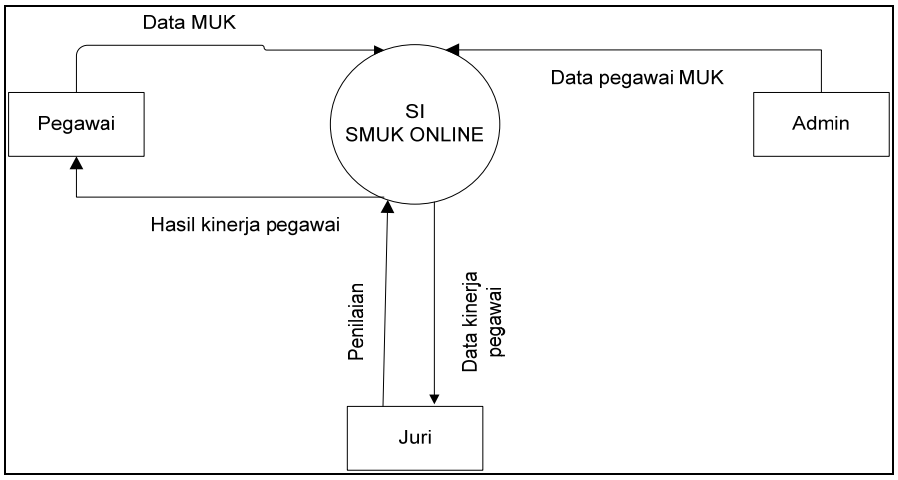
- Penilaian dilakukan oleh atasan, rekanan dan bawahan sesuai dengan konfigurasi yang di bangun pada tahap persiapan
- Memonitoring atau pemantauan pelaksanaan penilaian
- Pelaporan proses dan hasil penilaian secara simultan baik pada saat penilaian maupun pada saat penilaian berakhir.

Perbedaan prosedur lama dengan prosedur baru

- Penilaian kinerja di prosedure baru lebih efisien karena yang menilai bukan hanya atasan saja, melainkan rekan kerja dan bawahan ikut serta dalam penilaian
- Penilaian dapat dilakukan secara berkesinambungan.

4.2.2.1 Diagram konteks

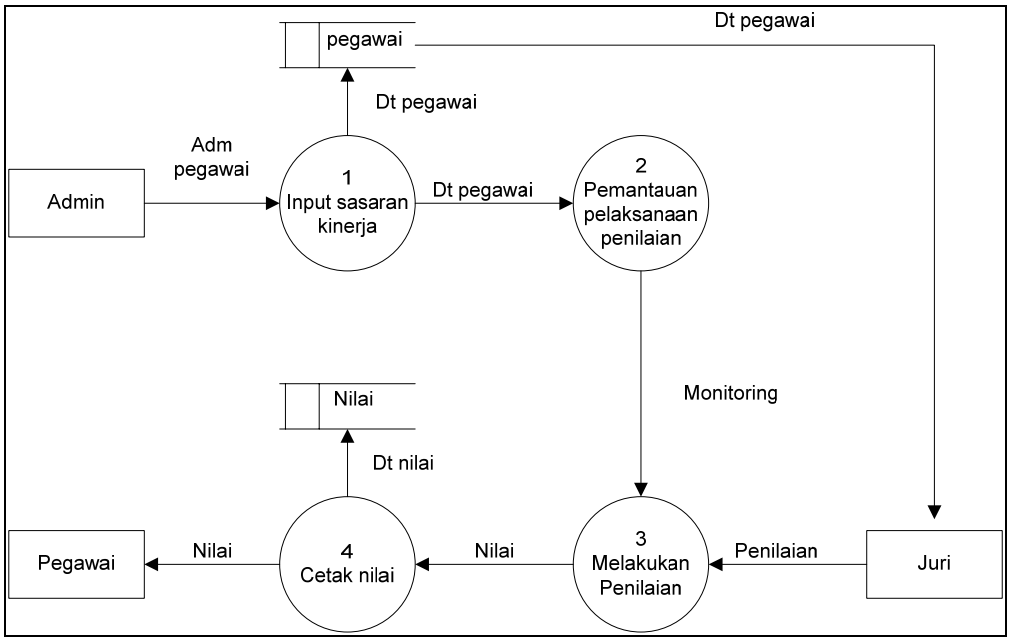
Berikut ini gambat 4.3 Diagram konteks yang diusulkan



Gambar 4.3 Diagram konteks yang diusulkan

4.2.2.2 DFD

Berikut ini gambar 4.4 Data flow diagram level 1yang diusulkan



Gambar 4.4 DFD Level 1 yang diusulkan

Keterangan :

- Proses yang bernomor identifikasi 1 adalah *input process*.
- Proses yang bernomor identifikasi 2, 3 adalah *central transform process*.
- Proses yang beridentifikasi 5 adalah *output process.*

4.2.2.3 Kamus Data

Kamus data ini menjelaskan arus data pada proses DFD level 1 yang diusukan :

1. Nama arus data : Data Administrasi Pegawai
   Alias : -
   Aliran data : Admin – P1
   Struktur data : nama_talent, nipeg, bidang kerja, jabatan, jenjang_jabatan
2. Nama arus data : Data pegawai
   Alias : -
   Aliran data : P1 – F.Pegawai, F.Pegawai – P2
   Struktur data : nama_talent, nipeg, bidang_kerja, jabatan, jenjang_jabatan, semester, tahun
3. Nama arus data : Data sasaran kerja (monitoring)
   Alias : -
   Aliran data : P2 – P3
   Struktur data : no, ni_peg, nama_talent, jabatan, kantor, peringkat, data_dok, semester
4. Nama arus data : Data Juri
   Alias : -
   Aliran data : Juri – P3
   Struktur data : nama_talent, nipeg, bidang_kerja, jabatan, jenjang_jabatan

5. Nama arus data : Data penilaian
   Alias : -
   Aliran data : P3 – P4
   Struktur data : no, nipeg, nama_talent, jabatan, peringkat, signed, talent_approve, data_dok, semester, kategori_waktu, kategori_cara, kategori_target, nilai_waktu, nilai_cara,nilai_target, nilai_rata-rata
6. Nama arus data : Data Nilai Valid
   Alias : -
   Aliran data : P4 – F.Nilai
   Struktur data : no, nipeg, nama_talent, jabatan, peringkat, nilai_waktu, nilai_cara, nilai_target, nilai_rata-rata
7. Nama arus data : Data nilai pegawai
   Alias : -
   Aliran data : P4 – Pegawai
   Struktur data : no, nipeg, nama_talent, jabatan, peringkat, nilai_waktu, nilai_cara, nilai_target, nilai_rata-rata