SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS DI KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN JAKARTA

Inne Friharyanti

Inne Friharyanti
Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
Email : innefriharyanti@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan *karier* Pegawai Negeri Sipil. Permasalahan yang saat ini ada pada Biro Kepegawaian yaitu sulitnya kepala bidang dalam memberikan rekomendasi pegawai yang layak naik pangkat atau mutasi kerja dan sulitnya kepala Biro Kepegawaian untuk menetapkan keputusan kebijakan pembinaan *karier* Pegawai Negri Sipil di Kemdikbud Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian sistem dengan strategi *black box* dan pengujian *beta*, maka diperoleh kesimpulan bahwa sistem yang dibangun dapat membantu Kepala Bidang dalam dalam memberikan rekomendasi pegawai yang layak naik pangkat atau mutasi kerja dan membantu Kepala Biro Kepegawaian untuk menetapkan keputusan kebijakan pembinaan *karier* Pegawai Negeri Sipil di Kemdikbud Jakarta.

Kata kunci : Sistem, Pendukung Keputusan, Pembinaan, Kenaikan Pangkat, Mutasi, Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil. Sistem penilaian yang dilakukan di Kemdikbud Jakarta saat ini menggunakan penilaian metode DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Hasil penilaian diberikan kepada Biro Kepegawaian untuk disimpan sebagai arsip Biro Kepegawaian. Hal ini mengakibatkan kehilangan maupun kerusakan pada dokumen seiring dengan berjalannya waktu dan usia dokumen tersebut.

Salah satu kendala lain pada Kemdikbud Jakarta adalah sulit untuk menentukan pegawai yang layak dan tidak layak untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau mutasi kerja.

Oleh karena itu, Biro Kepegawaian membutuhkan Sistem Pendukung Keputusan yang terkomputerisasi dan dapat menjadi pendukung keputusan bagi setiap Atasan/Pejabat dalam memberikan rekomendasi pegawai yang layak dan tidak layak untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau mutasi kerja.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Analisis Masalah

Masalah yang dianalisis adalah mengenai prosedur-prosedur dari setiap data yang dibutuhkan dan yang dihasilkan dari Sistem Pendukung Keputusan Penilaian PNS yang ada pada Kemdikbud Jakarta, Masalah-masalah yang ada adalah :

1. Dokumen penilaian untuk kenaikan pangkat atau mutasi kerja mudah rusak dan terkadang hilang seiring dengan berjalannya waktu dan usia dokumen tersebut.
2. Proses kenaikan pangkat atau mutasi kerja mengalami kesulitan dalam menentukan pegawai yang layak naik pangkat atau mutasi kerja karena penilaian yang bersifat subjektif.

2.2 Analisis Metode *Personal Balanced Score Card* (PBSC)

Analisis metode dilakukan untuk mendapatkan gambaran apakah metode yang digunakan dalam penelitian ini cocok atau tidak dalam menyelesaikan masalah yang ada.Sistem Pendukung Keputusan yang dibangun mengacu pada formulir Sasaran Kerja PNS (SKP) dan formulir Perilaku Kerja PNS dengan pendekatan terhadap metode *Personal Balanced Score Card* (PBSC).

Oleh karena itu, setiap perspektif di formulir Sasaran Kerja PNS dan Perilaku Kerja PNS akan diberikan suatu nilai dan bobot yang akan dihitung dengan menggunakan teknik *Hundred Scoring*.

2.3 Teknik *Hundred Scoring*

Teknik *Hundred Scoring* merupakan sebuah teknik pengolahan nilai yangdigunakan untuk menghitung skor akhir dari sebuah kategori nilai dengan bobot keseluruhan kategori berjumlah 100 [1]. Persamaan teknik hundred scoring yaitu sebagai berikut.

Nilai = Total Nilai x Bobot Nilai (2.1)

Keterangan nilai yang digunakan dalam teknik *Hundred Scoring*dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Keterangan Nilai

No	Keterangan	Nilai Minimum	Nilai Maksimum
1	Sangat Baik	91	100
2	Baik	76	90
3	Cukup	61	75
4	Kurang	51	60
5	Buruk	0	50

Pada teknik *Hundred Scoring* penilai memberikan nilai dalam bentuk angka kepada setiap pegawai pada sub kriteria form penilaian.

2.4 Kebutuhan Perangkat Lunak

Spesifikasi kebutuhan perangkat lunak untuk membangun Sistem Pendukung Keputusan ini terdiri dari kebutuhan fungsional dan kebutuhan *non*-fungsional.Adapun spesifikasi kebutuhan fungsional dapat dilihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2 Spesifikasi Kebutuhan Fungsional

No.	Kode	Deskripsi Kebutuhan
1.	SKPL-F-001	Sistem menyediakan fasilitas *login*.
2.	SKPL-F-002	Sistem menyediakan fasilitas lupa *password* .
3.	SKPL-F-003	Sistem menyediakan fasilitas pengolahan data akun.
4.	SKPL-F-004	Sistem menyediakan fasilitas pengolahan data SKP
5.	SKPL-F-005	Sistem menyediakan fasilitas pengolahan data PKP
6.	SKPL-F-006	Sistem menyediakan fasilitas pengolahan data pengguna.

Sedangkan untuk spesifikasi *non*-fungsional dapat dilihat pada tabel 2.3.

Tabel 2.3 Spesifikasi Kebutuhan *Non*-Fungsional

No.	Kode	Deskripsi Kebutuhan
1.	SKPL-NF-001	Sistem ini digunakan oleh Admin, Kepala Bidang dan Pegawai yang dinilai.
2.	SKPL-NF-002	Sistem ini dibangun dalam bentuk *website.*
3.	SKPL-NF-003	Sistem yang dibangun dapat diakses dari sistem operasi Windows, Linux maupun Mac OS (multiplatform)
4.	SKPL-NF-004	Sistem ini dibangun pada jaringan *intranet.*

2.5 Analisis Non Fungsional

Kebutuhan non-fungsional adalah kebutuhan yang tidak langsungberhubungan dengan fungsi spesifik yang disediakan oleh sistem. Kebutuhan ini dapat mendefinisikan batasan pada sistem seperti kemampuan piranti I/O dan representasi data yang dipakai pada interface sistem [2].

Tabel 2.4 Analisis Spesifikasi Pengguna Sistem yang Sedang Berjalan

Pengguna	Pengalaman	Tingkat Pendidikan	Tingkat Keterampilan
Kepala Biro Kepegawaian	Pernah menggunakan sistem berbasis website	S2	Mampu menggunakan sistem yang terkomputerisasidan mampu menggunakan aplikasi berbasis *Website*
Pegawai Bagian Kenaikan Pangkat atau Mutasi Kerja	Pernah menggunakan sistem berbasis website	S1	Mampu menggunakan sistem yang terkomputerisasidan mampu menggunakan aplikasi berbasis *Website*

2.6 Analisis Perangkat Keras (*Hardware*)

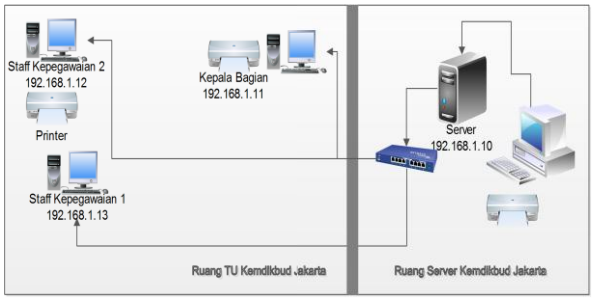
Analisis kebutuhan perangkat keras (*Hardware*) yang digunakan di KemdikbudJakarta dapat dilihat pada tabel 2.5.

Tabel 2.5 Tabel Perangkat Keras yang dibutuhkan

Komputer	Jenis Perangkat Keras	Spesifikasi
Komputer Server	Processor	Minimal Pentium IV
	RAM	RAM 1 Gb
	Hardisk	160 Gb
	Mouse	Optical Mouse
	Keyboard	Standar
	Printer	Ada
Komputer Client	Processor	Minimal Pentium IV
	RAM	RAM 1 Gb
	Hardisk	160 Gb
	Mouse	Optical Mouse
	Keyboard	Standar
	Printer	Ada

2.7 Analisis Jaringan

Analisis denah ruangan dan letak komputer dimaksudkan untuk memudahkan dalam menggambarkan jaringan yang akan dibangun. Jaringan ini berfungsi sebagai penghubung antara komputer yang satu dengan komputer lainnya yang ada di setiap ruangan.Analisis denah ruangan dan letak komputer yang digunakan di Kemdikbud saat ini dapat dilihat pada gambar 2.6.



Gambar 2.1 Jaringan Komputer Kemdikbud

2.8 Analisis Data

Dalam memodelkan data dan hubungan-hubungan data yang ada padaSistem Pendukung Keputusan Penilaian Pegawai digunakan sebuah alat bantu pemodelan yaitu *Entity Relationship Diagram* (ERD). *Entity Relationship Diagram* (ERD) Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Prestasi Kerja PNS memiliki atribut yang dijelaskan pada tabel 2.6.

Tabel 2.6 Kamus Data ERD

No.	Nama Entitas	Nama Atribut
1.	history_tugas	{**id_history_tugas**, id_tugas, uraian_tugas, waktu_tugas}
2.	pegawai	{**nip**, nama, pangkat, gol, jabatan, unit_kerja_utama, unit_kerja1, unit_kerja2, pejabat}
3.	pengesahan	{**id_pengesahan**, nip, id_waktu_nilai, keberatan, tanggapan_keberatan, keputusan_keberatan, rekomendasil}
4.	perilaku_kerja	{**id_perilaku_kerja**, id_waktu_nilai, nip, orientasi_pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan}
5.	realisasi_tugas	{**id_realisasi_tugas**, tugas, ak_real, kuant_output_real, satuan_kuant_real, kual_mutu_real, waktu_real, satuan_waktu_real, biaya_real}
6.	tanda_tangan	{**jenis_ttd**, nilai_ttd}
7.	tugas_jabatan	{**id_tugas**, id_waktu_nilai, nip, kegiatan_tugas, ak, kuant_output, satuan_kuant, kual_mutu, waktu, satuan_waktu, biaya}
8.	tugas_kreatifitas	{**id_tugas_kreatifitas**, nip, uraian_tugas_kreatifitas, id_waktu_nilai, jenis_ttd}
9.	tugas_tambahan	{**id_tugas_tambahan**, nip, uraian_tugas_tambahan, id_waktu_nilai}
10.	waktu_nilai	{**id_waktu_nilai**, mulai_tugas, akhir_tugas}
11.	User	{**user_id**, nip,username, password, email, level}

3. PENUTUP

Kesimpulan terhadap Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Prestasi Kerja di Kemdikbud Jakarta ini sebagai berikut :

1. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Prestasi Kerja di Kemdikbud Jakarta ini dapat membantu Kepala Bidang dalam memberikan rekomendasi pegawai yang layak naik pangkat atau mutasi kerja.
2. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Prestasi Kerja di Kemdikbud Jakarta ini dapat membantu Kepala Biri Kepegawaian untuk menentukan kebijakan pembinaan *karier* Pegawai Negri Sipil di Kemdikbud Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

[1]Rampersad, H.2006.*Personal Balanced Scorecard*.PPM Manajemen.

[2] Al Fatta. 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Andi,Yogyakarta.