

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan

Fransiscus Xaverius Yudha G. C. H.¹⁾ Henry Bambang Setyawan²⁾ Tegar Heru Susilo

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi
Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya
Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)09410100214@stikom.edu, 2)henry@stikom.edu, 3)tegar@stikom.edu

Abstract: Lamongan District Land Office is a regional office of the National Land Agency. Have a role in public service for the people who want to take care the land certificate. Public services do need to have a good quality including the performance of all employees. In Lamongan District Land Office are the so-called performance assessment Job Target Employees. The problem that occurs is a long time calculation and miscalculation performance assessment.

Of the problems found then the proposed design the wake application performance assessment based on the target civil servants working in Lamongan District Land Office web based. The application will perform calculations according the formula that has been incorporated in the application, so that it can cope with arithmetic errors that occur and accelerate the calculation time. Applications can be accessed anytime and anywhere, so although officials are outside the assessor's office fixed the performance appraisal can be done.

Results of testing with the District Land Office Lamongan is built applications can perform calculations according the formula set forth in SKP. Applications can be accessed through mobile. Applications built to generate employee performance evaluation report by unit and the year requested.

Keywords: Land Office, Performance Appraisal, Employee Work Goal

Awal berdiri Badan Pertanahan Nasional (BPN) Tahun 1988 setelah terbit Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1988 tentang BPN. Sejalan dengan meningkatnya pembangunan nasional yang menjadi tema sentral proyek ekonomi politik Orde Baru, kebutuhan akan tanah juga makin meningkat. Persoalan yang dihadapi Direktorat Jenderal Agraria bertambah berat dan rumit. Untuk mengatasi hal tersebut, status Direktorat Jenderal Agraria ditingkatkan menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen dengan nama BPN. Dengan lahirnya Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1988 tersebut.

BPN adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh kepala kantor. BPN melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional, dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan merupakan kantor wilayah dari

Badan Pertanahan Nasional yang terletak di Kabupaten Lamongan provinsi Jawa Timur, dan melaksanakan tugas di bidang pertanahan khususnya di Kabupaten Lamongan, memiliki peran dalam pelayanan publik di Lamongan untuk masyarakat yang akan mengurus sertipikat tanah. Mulai dari pendaftaran tanah, pelaksanaan survei, pengukuran, pemetaan, dan penerbitan sertipikat tanah. Pelayanan publik sangat dibutuhkan oleh masyarakat karena kepemilikan tanah harus memiliki sertifikat sesuai ketentuan undang-undang.

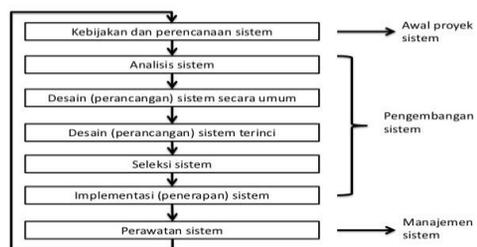
Oleh karena itu pelayanan publik yang dilakukan Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan harus memiliki kualitas yang baik termasuk kinerja seluruh pegawai, sehingga pelayanan publik yang diterima masyarakat, khususnya di Lamongan bisa menjadi maksimal. Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan terdapat penilaian kinerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan memiliki sistem untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan secara manual. SKP

memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan perilaku kerja dari pegawai sebesar 40% dengan kriteria yaitu komitmen, disiplin, orientasi pelayanan, integritas, kerjasama, dan kepemimpinan. Dalam penilaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan kriteria penilaian SKP adalah target prestasi dari tugas jabatan yang harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Permasalahan yang terjadi adalah waktu penghitungan yang lama dan kesalahan hitung penilaian kinerja, contohnya terjadi kesalahan penjumlahan, perkalian, dan pembagian saat penghitungan total penilaian kinerja. Selain itu permasalahan yang sering terjadi juga adalah Pejabat Penilai yang dimaksud disini para atasan sering mendapat tugas diluar kantor pada saat penilaian, sehingga penilaian kinerja tidak dilakukan, contohnya pada pelaksanaan penilaian kinerja pejabat penilai mendapat tugas di kantor wilayah yaitu di Surabaya maka pejabat penilai tidak dapat melakukan penilaian. Karena penilaian kinerja diharapkan meningkatkan kualitas pelayanan, maka permasalahan yang terjadi pada penilaian kinerja harus dapat diatasi.

Dari permasalahan yang ditemukan maka diusulkan merancang bangun aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan berbasis web. Aplikasi yang dibangun diharapkan dapat mengatasi masalah. Aplikasi akan melakukan perhitungan sesuai rumus yang telah dimasukkan pada aplikasi, sehingga dapat mengatasi kesalahan hitung yang terjadi. Aplikasi dapat diakses dimana dan kapan saja, sehingga meskipun pejabat penilai berada diluar kantor penilaian kinerja tetap dapat dilakukan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan tahapan yang digunakan dalam pengerjaan tugas akhir oleh penulis. Penggunaan metode penelitian ini ditujukan agar tugas akhir yang dikerjakan dapat sistematis dari awal sampai akhir sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Metode yang digunakan digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Siklus Hidup Pengembangan Sistem (Jogiyanto, 2005)

TAHAP PENGUMPULAN DATA

Pada tahapan ini telah dilakukan wawancara dan survei untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk pengerjaan tugas akhir ini. Wawancara juga dilakukan dengan melakukan wawancara perwakilan dari pihak Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan, sedangkan survei dilakukan dengan datang langsung pada lokasi Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan.

LANDASAN TEORI

Siklus Hidup Pengembangan Sistem

Siklus hidup pengembangan sistem adalah pendekatan melalui beberapa tahanan dalam menganalisis dan merancang sistem yang akan dibangun. Pengembangan tersebut dilakukan menggunakan metodologi yang telah digunakan oleh banyak orang untuk melakukan pengembangan perangkat lunak sebelumnya.

Menurut Jogiyanto (2005) siklus hidup pengembangan sistem adalah pendekatan melalui beberapa tahap untuk menganalisis dan merancang sistem. Berikut ini adalah tahapan dalam siklus hidup pengembangan sistem:

1. Analisis sistem.
2. Perancangan sistem.
3. Desain sistem.
4. Seleksi sistem.
5. Implementasi sistem.
6. Perawatan sistem.

Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Tampubolon (2010) Penilaian kinerja adalah kebutuhan organisasi yang digunakan untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan definisi penilaian kinerja menurut ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin instansi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang

ditugaskan kepadanya. Disamping itu pula, pemimpin berhak memberikan penilaian kinerja terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di personalia.

Manfaat yang didapat penyelia atau HRD menurut Tampubolon (2010) antara lain:

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum..
3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Tampubolon (2010) menjelaskan bahwa terdapat sebelas manfaat dari penilaian kinerja bagi organisasi antara lain:

1. Peningkatan kinerjanya.
2. Memperbaiki kekurangan dalam proses staffing.
3. Menganalisa kesalahan dalam desain pekerjaan.
4. Menghadapi tantangan eksternal.

Menurut Tampubolon (2010), keuntungan-keuntungan bagi pegawai yang dinilai adalah:

1. Kesempatan menyampaikan umpan balik kepada atasan.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
3. Meningkatkan hubungan antar pegawai dengan atasan.
4. Kesempatan membicarakan prospek dan promosi karir.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan memiliki sistem untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang disebut SKP yang dilakukan secara manual. SKP memiliki bobot sebesar 60% dalam penilaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan. Kriteria penilaian SKP yaitu target prestasi dari tugas jabatan yang harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja dari pegawai sebesar 40%. Dengan kriteria yaitu integritas, orientasi pelayanan, disiplin, kerjasama, komitmen, dan kepemimpinan (Badan Pertanahan Nasional, 2013).

Jangka waktu penilaian SKP sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja dilaksanakan oleh Pejabat Penilai 1 tahun sekali.

2. Penetapan target sasaran kerja pegawai dilakukan setiap awal tahun Januari pada tahun akan dilakukannya penilaian kinerja selama 3 hari.
3. Penilaian kinerja dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan selama 3 hari.



Gambar 2. Hirarki Penilaian Kinerja

Seperti yang terlihat di atas sistem penilaian dijelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan oleh Atasan langsung sebagai penilai terhadap bawahan sebagai pegawai yang dinilai. Penilaian hanya dilakukan 1 naik jabatan. Contoh Kepala Kantor hanya menilai Kepala Seksi saja. Tidak melakukan penilaian terhadap Kepala Subseksi dan Pegawai. Karena Kepala Subseksi dinilai oleh Kepala Seksi saja, sedangkan Pegawai dinilai oleh Kepala Subseksi.

Kantor Pertanahan

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria yang berfungsi Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang BPN yang ditetapkan pada 21 Januari 2015. BPN adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah Menteri Agraria dan Tata Ruang/BPN, bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh kepala kantor. BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

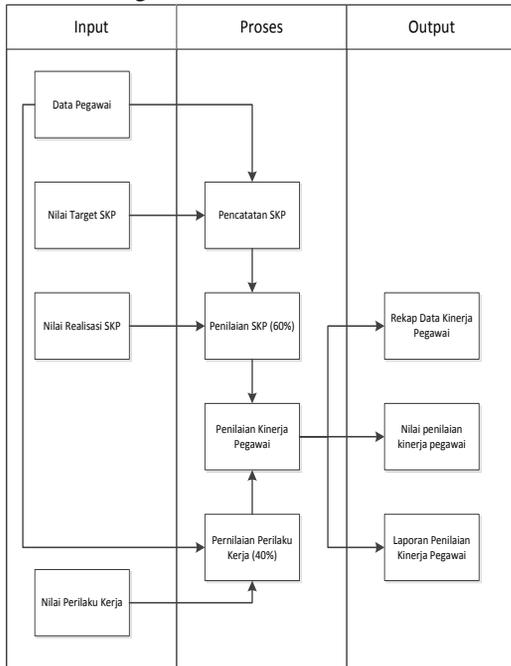
TAHAP PERANCANGAN

Aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan ini diharapkan dapat membantu pihak Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan harus bisa memberi solusi permasalahan yang terjadi pada saat ini, yaitu:

1. Dapat melakukan perhitungan penilaian kinerja secara tepat.
2. Mampu melakukan penilaian kinerja kapan dan dimanapun penilai berada.

Perancangan dan desain untuk aplikasi ini dimulai dari blok diagram, *System Flow* dan *Entity Relationship Diagram (ERD)*. Berikut ini penjelasan dari perancangan dan desain dari aplikasi penilaian kinerja pegawai:

1. Blok Diagram



Gambar 3. Blok Diagram Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai

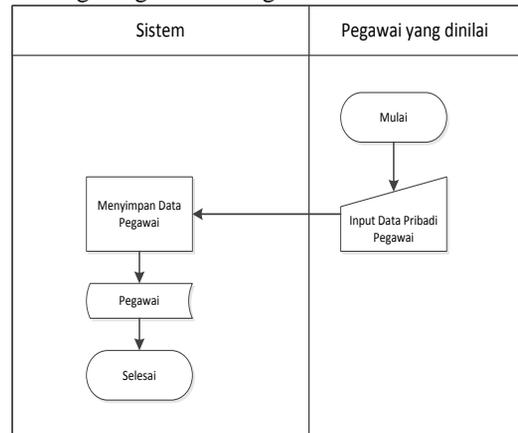
Gambar di atas menunjukkan blok diagram rancang bangun aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan. Blok tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu input, proses, dan output.

1. Input
Pada blok inputan terdiri dari data masukan yang berasal dari *user*. Ada empat buah masukan yaitu data pegawai, nilai target SKP, nilai realisasi SKP, dan nilai perilaku kerja.
2. Proses
Dari keseluruhan data input yang ada akan diproses dan menghasilkan output. Ada empat buah proses yaitu pencatatan SKP, penilaian SKP, penilaian perilaku kerja, dan penilaian kinerja pegawai.
3. Output

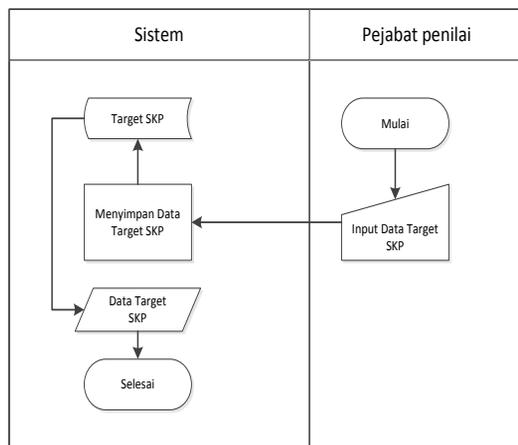
Output dari proses yang ada akan dibagi menurut penggunaannya. Ada tiga keluaran yaitu rekap data penilaian kinerja pegawai, nilai penilaian kinerja pegawai, dan laporan penilaian kinerja pegawai.

2. System Flow

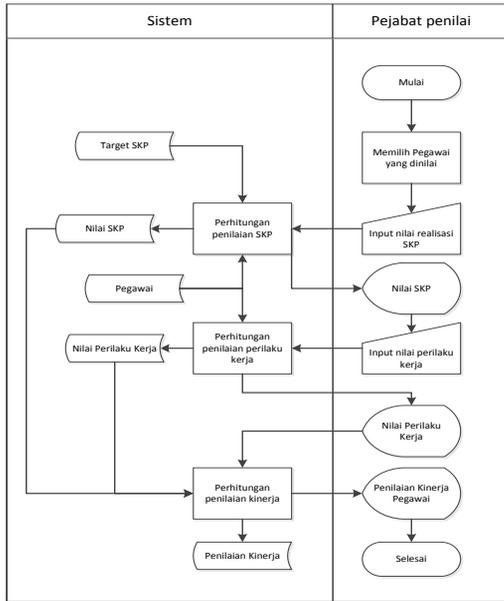
System flow merupakan suatu bagan yang menampilkan arah dan tujuan dari suatu sistem secara keseluruhan. *System flow* dari rancang bangun ini sebagai berikut:



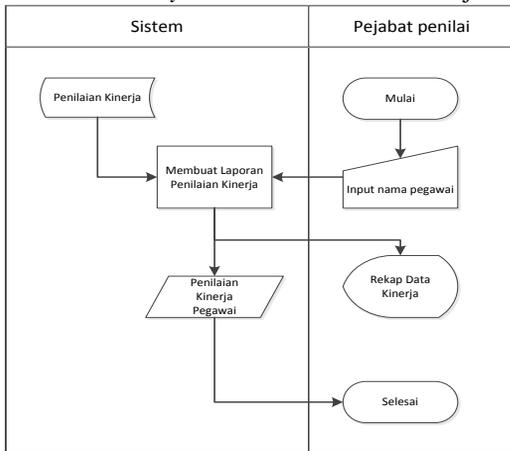
Gambar 4. System Flow Master Pegawai



Gambar 5. System Flow Master Target SKP



Gambar 6. System Flow Penilaian Kinerja



Gambar 7. System Flow Laporan Penilaian Kinerja

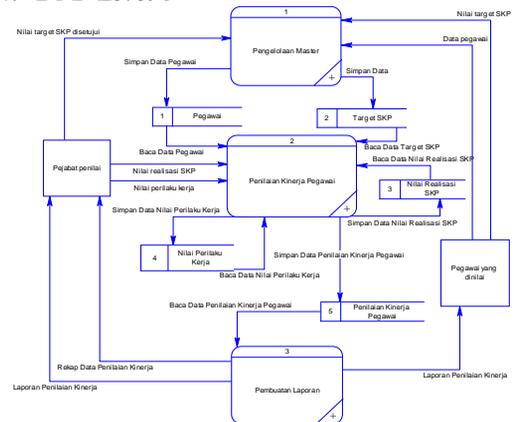
3. Context Diagram



Gambar 8. Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai

Context diagram merupakan gambaran dari entitas yang berhubungan pada aplikasi dan aliran data yang telah sesuai dengan sistem.

4. DFD Level 0

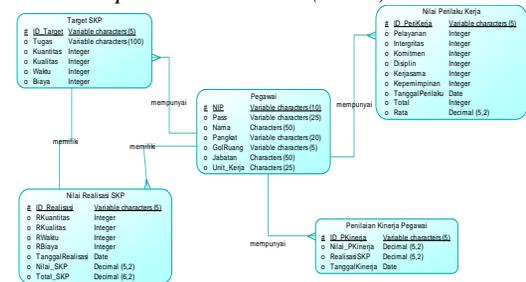


Gambar 9. DFD Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai

5. Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD merupakan rancangan struktur basis data dari aplikasi yang akan dibangun. ERD ada dua yaitu bagian pertama *conceptual data model (CDM)* dan bagian kedua *physical data model (PDM)*.

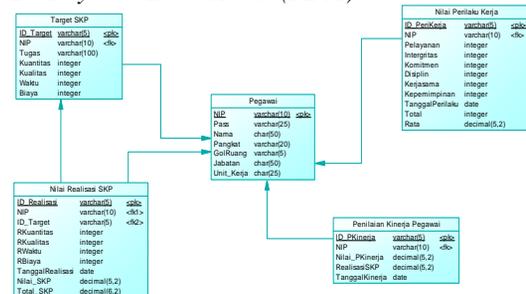
1. Conceptual Data Model (CDM)



Gambar 10. Conceptual Data Model

CDM merupakan konsep struktur basis data yang telah disesuaikan dengan analisa yang telah ditentukan dan digunakan untuk merancang aplikasi. CDM menunjukkan relasi antar tabel dalam database

2. Physical Data Model (PDM)



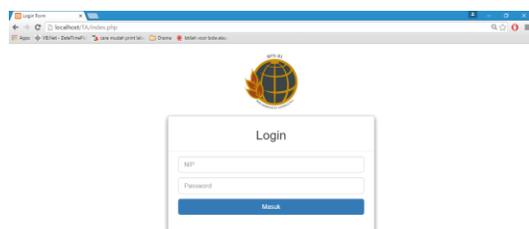
Gambar 11. Physical Data Model

PDM merupakan gambaran model data untuk perancangan struktur basis data aplikasi yang akan dibangun. PDM merupakan generate dari CDM yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan data yang akan dibangun pada aplikasi. PDM hampir sama dengan CDM namun bedanya adalah pada PDM akan ditampilkan tipe data atribut serta dijelaskan pula primary key dan foreign key.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Halaman Login

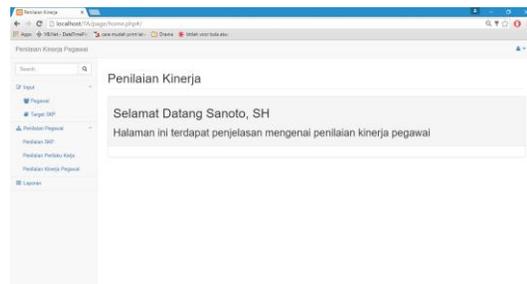
Halaman yang pertama kali muncul ketika aplikasi dijalankan. Pengguna diminta untuk memasukkan NIP dan password yang telah diberikan. Proses login ini bertujuan untuk menentukan hak akses bagi masing-masing pengguna yaitu Kepala kantor, kepala seksi, kepala sub seksi dan pegawai.



Gambar 12. Halaman Login

2. Halaman Utama

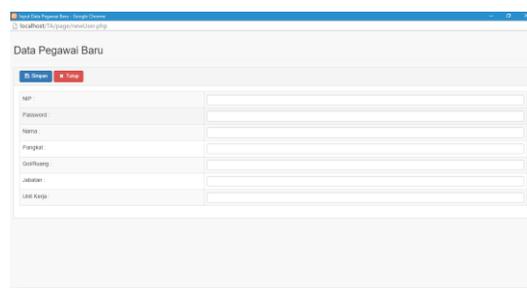
Halaman awal yang muncul setelah pengguna berhasil melakukan login. Pada halaman ini terdapat informasi mengenai pengguna yang login dan jabatannya serta penjelasan penggunaan aplikasi ini. Sedangkan pada bagian atas terdapat 3 menu yang dapat diakses yaitu menu data master, menu penilaian pegawai, dan menu laporan. Menu yang muncul tampil berdasarkan jabatan yang sudah dimiliki. Untuk kepala kantor, kepala seksi, dan kepala sub seksi sebagai penilai maka tampilan menu yang keluar adalah menu penilaian pegawai dan menu laporan. Sedangkan untuk pegawai sebagai yang dinilai menu yang keluar adalah menu laporan.



Gambar 13. Halaman Utama

3. Halaman Master Pegawai

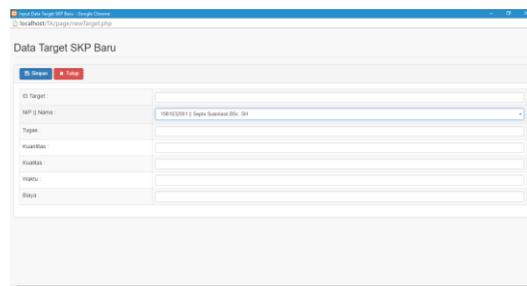
Halaman yang digunakan untuk menyimpan dan merubah data pegawai.



Gambar 14. Halaman Master Pegawai

4. Halaman Master Target SKP

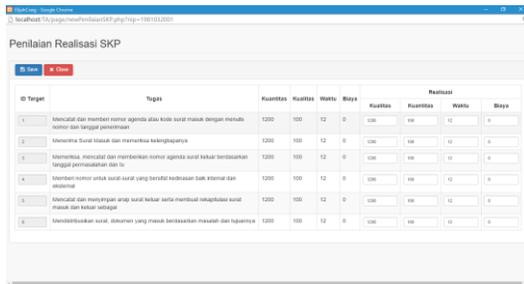
Halaman yang digunakan untuk menyimpan dan merubah data target SKP.



Gambar 15. Halaman Master Target SKP

5. Halaman Realisasi SKP

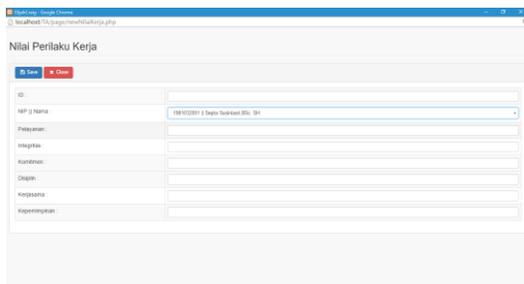
Halaman yang digunakan untuk menyimpan data nilai realisasi SKP pegawai.



Gambar 16. Halaman Realisasi SKP

6. Halaman Penilaian Perilaku Kerja

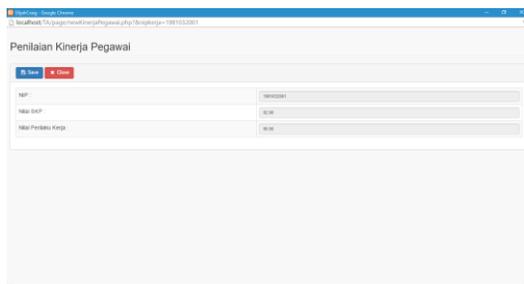
Halaman yang digunakan untuk menyimpan data nilai perilaku kerja pegawai.



Gambar 17. Halaman Penilaian Perilaku Kerja

7. Halaman Penilaian Kinerja Pegawai

Halaman yang digunakan untuk menyimpan data nilai penilaian kinerja pegawai.



Gambar 18. Halaman Penilaian Kinerja Pegawai

8. Halaman Laporan Kinerja Pegawai

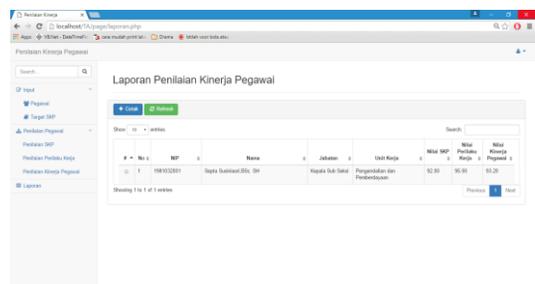
Halaman yang digunakan untuk mencetak laporan kinerja pegawai yang telah dipilih oleh pejabat penilai yang nanti akan disetujui oleh kedua belah pihak.



Gambar 19. Halaman Laporan Kinerja Pegawai

9. Halaman Rekap Data Penilaian Kinerja Pegawai

Halaman yang digunakan untuk menampilkan seluruh nilai kinerja pegawai. Data yang ditampilkan berdasarkan unit kerja penilai yang telah login. Data yang ditampilkan nilai realisasi SKP, perilaku kerja, dan penilaian kinerja pegawai.



Gambar 20. Halaman Rekap Data Penilaian Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan proses pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi yang dibangun dapat memberikan informasi tentang penilaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan berdasarkan SKP.
2. Aplikasi yang dibangun dapat diakses melalui mobile sehingga dapat diakses dimanapun dan kapanpun.
3. Aplikasi yang dibangun dapat menghasilkan laporan kinerja pegawai per-unit kerja dan laporan kinerja tahun yang diminta.

SARAN

Saran yang dapat diberikan untuk perancangan sistem aplikasi penilaian kinerja pegawai ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat ditambahkan metode agar hasil perhitungan pada fungsi penyusunan SKP bisa langsung ditampilkan tanpa ada proses penyimpanan terlebih dahulu.
2. Dapat ditambahkan dashboard atau laporan grafik sehingga mempermudah atasan membaca hasil laporan.

RUJUKAN

Badan Pertanahan Nasional. 2013. Buku Panduan Penyusunan Dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : Penerbit BPN.

Erwan, Arbie. 2000. Pengantar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Penerbit Bina Alumni Indonesia

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Akasara.

Jogiyanto. 2005. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Simamarta, J. 2010. Rekayasa Web. Yogyakarta: Andi Offseet.

Shelly, G.B. dan Vermaat, M.E. 2010. Discovering Computer 2010: Living in a Digital World, complete. Boston: Course Technology.

Tampubolon, R. R. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Surabaya: Penerbit Andi.