

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Rumah Sakit Paru Surabaya

by Tantri Mindrawan

FILE	JURNAL_TANTRI.DOC (1.38M)		
TIME SUBMITTED	16-JAN-2017 11:39AM	WORD COUNT	2286
SUBMISSION ID	759354346	CHARACTER COUNT	20955

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Rumah Sakit Paru Surabaya

Tantri Min¹⁾ Henry Bambang Setyawan²⁾ Julianto Lemantara³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis Dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1) 13410100032@stikom.edu, 2) henry@stikom.edu, 3) julianto@stikom.edu

Abstract: *Employee performance appraisal process in Paru Surabaya Hospital consist of two assessments of employee performance evaluation and Performance Appraisal at the unit. Employee performance evaluation process in this hospital still use paper forms to record the actual daily activities of employees. Using this form will lead Human Resources (HR) requires a considerable time in the recapitulation of the value and do a search history the value of employee performance. Human resource department also still find cases of errors in calculation of the value of employee performance. Miscalculation can make HR Department experienced an error in determining the promotion employees or sanctions for employees. Problems also occur in terms of managerial which takes a long time to display the employee performance evaluation report on the past three years. The offered solution from all the problem is the development of employee performance appraisal application. Employee performance appraisal using Key Performance Indicators and performance appraisal at the unit using Graphic Rating Scale. Use of the Key Performance Indicator method on employee performance appraisal will compare the target with the realization of each activity, which will see the target and the realization of four aspects: quantity, quality, time and cost. Use of Graphic Rating Scale on employee performance appraisal at the unit will use a rating scale. Steps being taken in the development application starting from the collection 10 data with observations and interviews, system analys, system design and create applications. The results showed that the application of the application can reduce the use of paper in the process of recording the realization of the daily activities of employees. Applications can also reduce the risk of error calculation of an employee's performance, because it has been calculated automatically in the system. Applications can also present the employee performance evaluation report on the past three years which can be used by the Human Resource in determining promotion or promotion of employees to sanctions.*

Keywords: *performance appraisal, graphic rating scales, key performance indicator, web based.*

Rumah Sakit Paru Surabaya saat ini memiliki jumlah pegawai kurang lebih sebanyak 216 orang diantaranya 146 orang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan 70 orang merupakan pegawai honorer.

Penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya terdiri atas dua penilaian yaitu penilaian prestasi kerja pegawai dengan metode *Key Performance Indicator* (KPI) dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dengan metode *Graphic Rating Scale* (GRS). KPI menurut (Moehariono, 2012) digunakan sebagai indikator bagi pegawai untuk mengetahui dimana area pegawai tersebut harus bekerja dan menghasilkan output sesuai target yang telah ditentukan. GRS merupakan metode penilaian kinerja pegawai yang banyak dilakukan oleh

perusahaan karena dapat di kembangkan dan mudah untuk diimplementasikan (Ruky, 2006). Tujuan dari penilaian prestasi kerja pada Rumah Sakit Paru Surabaya ialah untuk melakukan promosi kenaikan jabatan pegawai, kenaikan gaji pegawai, dan pemberian sanksi bagi pegawai sedangkan tujuan dari penilaian kinerja pegawai pada unit kerja ialah untuk sebagai pertimbangan posisi pegawai dan untuk pemberian pembinaan pelatihan keterampilan pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai memiliki dua penilaian yaitu penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu.

12

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 dilakukan dengan menghitung tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan. Penilaian prestasi kerja PNS memiliki permasalahan dimana proses pengolahan penilaian yang dilakukan masih menggunakan aplikasi Ms. Excel untuk menyimpan data nilai tiap kegiatan yang dilakukan masing-masing pegawai. Memasukkan data nilai tiap kegiatan pegawai juga dilakukan dengan metode manual atau dengan mencatat jumlah kegiatan harian yang dilakukan pada kertas formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penggunaan kertas formulir yang digunakan dalam proses pencatatan nilai kegiatan saat ini juga membuat terjadinya penggunaan dan penumpukan kertas yang banyak sehingga tidak efisien dalam hal biaya operasional. Biaya operasional yang dikeluarkan untuk mencetak kertas formulir tersebut rata-rata berjumlah sebesar 200 ribu rupiah setiap bulan. Penggunaan Microsoft Excel masih belum membantu Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) karena penggunaan Microsoft Excel masih terdapat kesalahan perhitungan nilai yang disebabkan kesalahan yang dilakukan Bagian SDM dalam melakukan rumus penjumlahan nilai di dalam Microsoft Excel.

Menurut Bagian SDM, kesalahan perhitungan nilai kinerja dapat membuat penilaian kinerja pegawai menjadi tidak valid. Berdasarkan wawancara, risiko kesalahan perhitungan nilai kinerja pegawai membuat Bagian SDM mengalami kesalahan dalam menentukan promosi kenaikan jabatan pegawai atau kesalahan dalam pemberian sanksi pegawai. Setiap tahunnya terdapat rata-rata 3 sampai dengan 5 pegawai mengalami kesalahan perhitungan nilai.

Masalah lain yang juga dihadapi pada instansi yaitu pada proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dimana penilaian kinerja pegawai pada unit kerja terdapat beberapa kriteria yang sama dengan penilaian perilaku kerja pegawai sehingga hal ini membuat penilaian dilakukan dua kali kerja. Nilai dari beberapa kriteria yang sama tersebut terkadang memiliki nilai yang berbeda. Terdapat rata-rata 5 pegawai yang memiliki nilai berbeda dari beberapa kriteria tersebut sehingga menurut Bagian SDM perbedaan nilai tersebut

menyebabkan kesalahan dalam menentukan pembinaan keterampilan pegawai.

Masalah juga terjadi pada segi manajerial, dimana penggunaan aplikasi Ms. Excel membutuhkan waktu rata-rata 1 sampai 2 minggu untuk membuat laporan nilai pegawai pada 3 tahun terakhir. Hal ini disebabkan karena Bagian SDM perlu mencari file nilai kinerja pegawai kembali pada tahun-tahun sebelumnya serta membandingkan nilai kinerja pegawai pada tahun sekarang dan tahun sebelumnya. Dampak dari masalah tersebut ialah Bagian SDM terlambat dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai sehingga tidak dapat secara langsung mengambil sebuah keputusan.

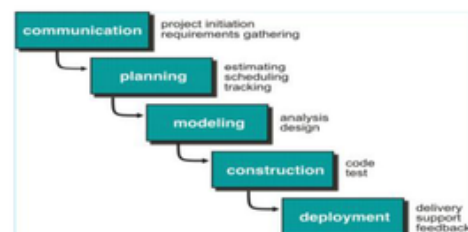
Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan suatu aplikasi berbasis *web* yang dapat membantu Bagian SDM dalam melakukan proses pengolahan data nilai untuk menghasilkan nilai akhir pegawai dan dapat diketahui pegawai dengan nilai yang memenuhi standar atau tidak memenuhi standar. Aplikasi juga dapat membantu dalam proses Penilaian Kinerja Pegawai yang dapat mengurangi penggunaan kertas sehingga dapat meminimalkan biaya operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian tugas akhir ini menggunakan metode *waterfall* untuk pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Paru Surabaya.

System Development Life Cycle (SDLC)

Model pengembangan *waterfall* merupakan model yang bersifat sistematis dan berurutan dalam mengembangkan dan membangun sebuah perangkat lunak (Pressman, 2015). Model ini mengharuskan untuk menyelesaikan tahap sebelumnya sebelum melanjutkan ke tahap selanjutnya sehingga hal inilah yang menyebabkan dikatakan sebagai model *waterfall*.

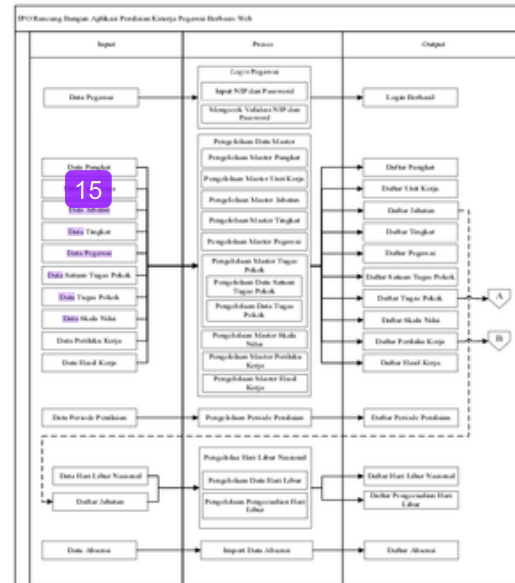


Gambar 1. Waterfall Model Pressman

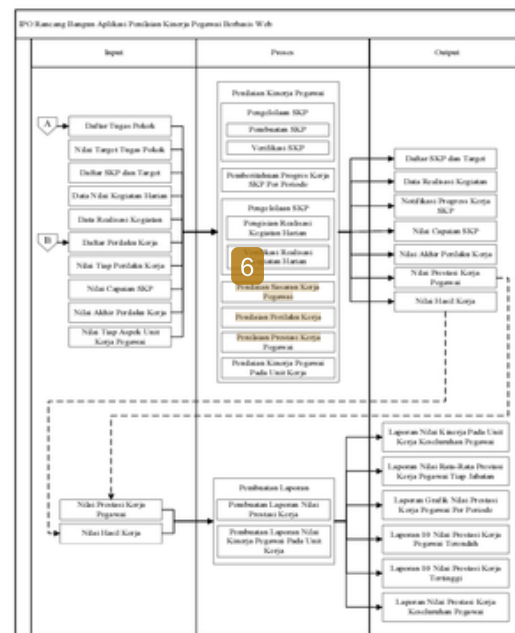
Proses penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit P[8] Surabaya memiliki dua jenis penilaian yaitu penilaian prestasi kerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Penilaian prestasi kerja[5] pegawai memiliki 2 tahap penilaian meliputi penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja pegawai. Pada proses penilaian SKP memiliki beberapa tahapan yang dilakukan dimana pegawai akan menyusun SKP setelah pegawai menyusun SKP maka akan dilanjutkan dengan memverifikasi SKP oleh pejabat penilai. Jika SKP telah diverifikasi maka selanjutnya pegawai akan melakukan pengisian realisasi kegiatan harian. Proses selanjutnya yaitu melakukan penilaian sasaran kerja pegawai dengan melakukan perbandingan antara nilai target yang ada pada daftar SKP dengan nilai realisasi kegiatan harian. Perhitungan[2] SKP dihitung berdasarkan 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Nilai akhir sasaran kerja pegawai akan didapat dengan menghitung nilai capaian SKP dikalikan dengan 60%.

Penilaian prestasi kerja pegawai yang selanjutnya yaitu penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian perilaku kerja pegawai dilakukan untuk menilai perilaku kerja pegawai dalam bekerja. Penilaian perilaku kerja pegawai terdiri dari 6 kriteria yang dinilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Nilai akhir perilaku kerja pegawai dihitung dengan mengalikailai nilai perilaku kerja dengan 40%. Setelah didapat nilai akhir SKP dan nilai akhir perilaku kerja maka setelah itu kedua nilai akhir tersebut dijumlahkan sehingga menghasilkan nilai akhir prestasi kerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai yang kedua yaitu penilaian kinerja pada unit kerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja merupakan penilaian yang dilakukan oleh Rumah Sakit diluar dari penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian unit kerja tersebut digunakan untuk memberikan rekomendasi pegawai untuk diberikan pembinaan maupun pertimbangan posisi jabatan pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja ini meliputi 12 aspek yang dinilai. 12 Aspek penilaian tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, disiplin, tanggung jawab, motivasi, kerja sama, pemahaman terhadap tugas, penyesuaian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.

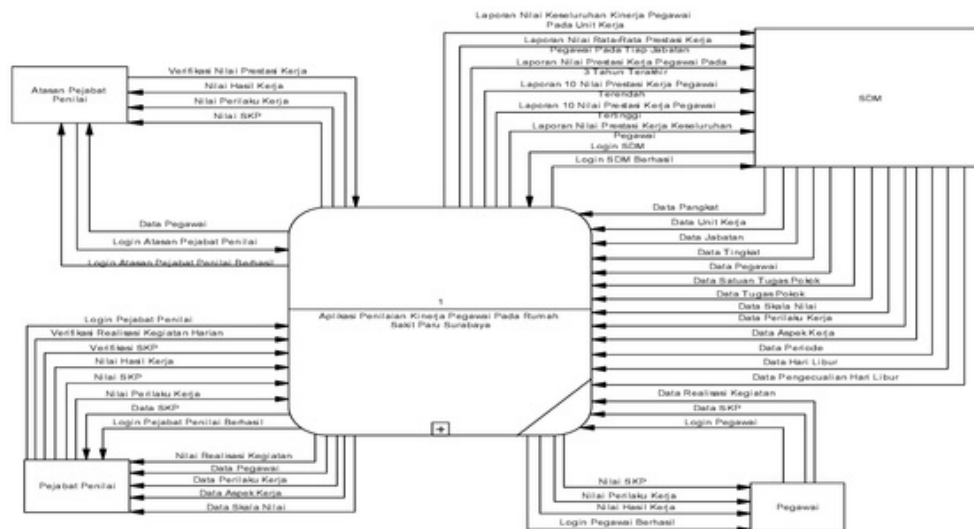


Gambar 2. Blok Diagram Penilaian Kinerja Pegawai



Gambar 3 Blok Diagram Penilaian Kinerja Pegawai
(Lanjutan)

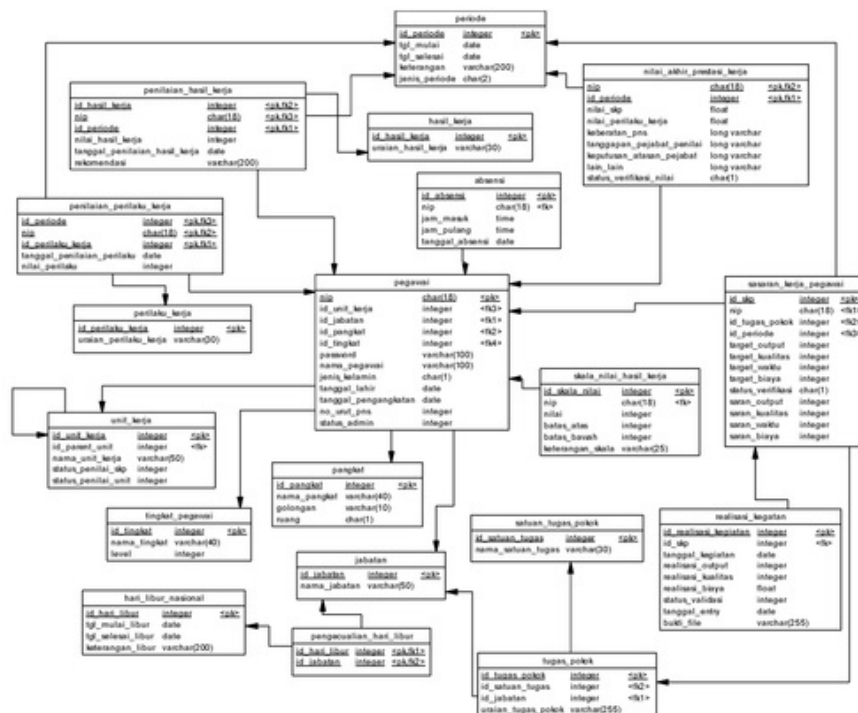
Gambar 4 merupakan *Context Diagram* yang dirancang untuk membangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Paru Surabaya yang dimana terdiri dari beberapa *stakeholder* diantaranya pegawai, pejabat penilai, atasan pejabat penilai dan Bagian SDM.



Gambar 4. Context Diagram

Gambar 5 adalah *Physical Data Model* dari Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Paru

Surabaya. PDM pada aplikasi terdiri atas 13 tabel master dan 6 tabel transaksi.



Gambar 5. Physical Data Model

HASIL DAN PEMBAHASAN IMPLEMENTASI

Tahap **in1** merupakan tahapan pengembangan dan pembuatan perangkat lunak

yang telah disesuaikan dengan rancangan sistem yang telah dirancang sebelumnya. Aplikasi dibuat dengan melihat kebutuhan yang dibutuhkan pada Rumah Sakit Paru Surabaya.

4

Form Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai

Form pembuatan sasaran kerja pegawai digunakan untuk melakukan pembuatan daftar sasaran kerja pegawai. Pembuatan daftar sasaran kerja pegawai mengharuskan pegawai untuk memilih tugas pokok jabatan beserta dengan target dari 4 (empat) aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Setelah pengguna memilih tugas pokok dan memasukkan target pengguna diharuskan memilih tombol tambah. Form P sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 6.

Gambar 6. Form daftar sasaran kerja pegawai

Form Pengisian Realisasi Kegiatan Harian

Form pengisian realisasi kegiatan harian digunakan untuk memasukkan data realisasi kegiatan pegawai harian sesuai dengan daftar SKP yang telah dikerjakan. Form pengisian realisasi kegiatan pegawai dilakukan dengan memilih tanggal, memasukkan data realisasi dan mengupload bukti realisasi setelah itu pengguna memilih tombol simpan realisasi. Form pengisian realisasi kegiatan pegawai dapat dilihat pada Gambar 7.

Gambar 7. Form Input Realisasi Kegiatan Harian

4

Halaman Sasaran Kerja Pegawai

Halaman sasaran kerja pegawai digunakan untuk melihat sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh pegawai. Pengguna yang dalam hal ini ialah pejabat penilai akan melakukan verifikasi sasaran kerja pegawai dengan memberikan saran target kegiatan jika dirasa sasaran kerja pegawai tersebut belum

memenuhi kriteria serta digunakan untuk melakukan verifikasi sasaran kerja pegawai. Halaman sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 8.

Gambar 8. Halaman Sasaran Kerja Pegawai

Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Halaman penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan halaman yang digunakan oleh pejabat penilai untuk melakukan penilaian SKP. Penilaian SKP akan dihitung otomatis di dalam sistem dengan membandingkan antara target yang ada di SKP dengan realisasi kegiatan pegawai. Penilaian SKP merupakan suatu syarat untuk melakukan proses penilaian prestasi kerja pegawai. Halaman penilaian sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 9.

Gambar 9. Halaman Penilaian Sasaran Kerja

Halaman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Halaman penilaian perilaku kerja pegawai adalah halaman yang digunakan oleh pejabat penilai untuk melakukan penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian perilaku kerja pegawai akan dilakukan selama 1 bulan sekali. Penilaian perilaku kerja pegawai merupakan suatu syarat untuk melakukan proses penilaian prestasi kerja pegawai. Pada penilaian perilaku

kerja pegawai akan dilakukan pengisian nilai berdasarkan 6 kriteria. Halaman penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 10.

Gambar 10. Halaman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Halaman penilaian prestasi kerja pegawai merupakan halaman yang digunakan oleh pejabat penilai untuk melakukan proses penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai telah dilakukan secara otomatis di dalam sistem sehingga pada halaman penilaian sasaran kerja pegawai akan ditampilkan nilai akhir prestasi kerja pegawai. Halaman penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 11.

Gambar 11. Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Halaman penilaian kinerja pegawai pada unit kerja merupakan halaman yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai. Halaman penilaian kinerja pegawai pada unit kerja hanya dapat diakses oleh pejabat penilai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja akan dihitung nilai-rata. Halaman penilaian

kinerja pegawai pada unit kerja dapat dilihat pada Gambar 12.

Gambar 12. Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Halaman Tampilan Laporan Penilaian

Halaman tampilan laporan penilaian kinerja pegawai digunakan untuk menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai. Laporan penilaian kinerja pegawai terdiri atas laporan nilai kinerja pada unit kerja keseluruhan pegawai, laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tiap jabatan, laporan grafik nilai prestasi kerja pegawai per periode, laporan 10 nilai prestasi kerja pegawai tertinggi, laporan 10 nilai prestasi kerja pegawai terendah, dan laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai.

Gambar 13. Tampilan Laporan Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai

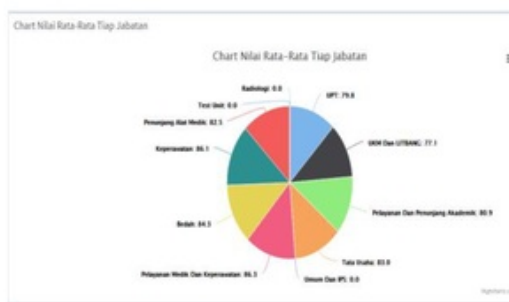
Gambar 14. Tampilan Laporan Nilai Keseluruhan Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja



Gambar 15. Tampilan Laporan 10 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tertinggi



Gambar 16. Tampilan Laporan 10 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Terendah



Gambar 17. Tampilan Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tiap Jabatan



Gambar 18 Tampilan Laporan Grafik Nilai Prestasi Kerja Pegawai Per Periode

KESIMPULAN

Setelah dilakukan implementasi, uji coba dan evaluasi terhadap aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya berbasis web, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam proses penilaian kinerja pegawai diantara lain pegawai dapat melakukan pembuatan sasaran kerja pegawai dan pengisian realisasi kegiatan langsung ke dalam aplikasi sehingga dapat mengurangi penggunaan kertas.
2. Aplikasi dapat mengurangi kesalahan perhitungan nilai kinerja pegawai yang telah dihitung secara otomatis melalui aplikasi.
3. Aplikasi dapat menampilkan laporan berupa grafik nilai kinerja pegawai pada periode tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil.

Pressman, R. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktisi Buku 1*. Yogyakarta: Andi.

Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama.

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Rumah Sakit Paru Surabaya

ORIGINALITY REPORT

% **14**
SIMILARITY INDEX

% **10**
INTERNET SOURCES

% **1**
PUBLICATIONS

% **7**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to STIKOM Surabaya Student Paper	% 5
2	bkd.sumedangkab.go.id Internet Source	% 1
3	fportfolio.petra.ac.id Internet Source	% 1
4	www.kemenkeu.go.id Internet Source	% 1
5	dokumen.tips Internet Source	% 1
6	uptdtksdkunduran.blogspot.com Internet Source	% 1
7	www.scribd.com Internet Source	% 1
8	repository.ipb.ac.id Internet Source	% 1
9	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<% 1

10	alicia.concytec.gob.pe Internet Source	<% 1
11	Itang, Itang. "Work Discipline and Work Competence with Quality of Service in the Office of Religious Affairs (KUA) District of Mount Kencana Lebak Regency of Banten", <i>Journal of Management and Sustainability</i> , 2015. Publication	<% 1
12	www.bkn.go.id Internet Source	<% 1
13	www.kompasiana.com Internet Source	<% 1
14	Submitted to iGroup Student Paper	<% 1
15	jurnal.stikom.edu Internet Source	<% 1
16	ml.scribd.com Internet Source	<% 1

EXCLUDE QUOTES ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF