

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE* PADA RRI SURABAYA

Hendra Kurniawan¹⁾ Haryanto Tanuwijaya²⁾ Ignatius Adrian Mastan³⁾

1) 3) Program Studi Sistem Informasi 2) Program Studi Manajemen
STMIK STIKOM Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1) s100003@si.stikom.edu, 2) haryanto@stikom.edu, 3) ignatius@stikom.edu

Abstract: *RRI Surabaya currently employs a total of more than 100 people consisting of civil servants and regular employees. RRI Surabaya seeks to improve the quality and quantity of work from each employee by conducting performance appraisals. In the performance appraisal which has been done so far, there are some shortcomings, namely: performance appraisal process takes too long and inefficient, no information is available about the performance of each employee in one period, there is no weighted value for each evaluation criteria in SKP evaluation and work behavior evaluation, the evaluation tends to be a subjective one, it is difficult to calculate how much time it takes to complete the work because of the absence of date recording when a task is given and also when the task is completed. To overcome these problems, RRI Surabaya needs a Performance Appraisal Information System using Management by Objective (MBO) Method. With the help of Performance Appraisal Information System using Management by Objective (MBO) Method is expected to produce more valuable informations about performance appraisal results.*

Keywords: *Information System, Performance Appraisal, Management by Objective*

RRI Surabaya (Radio Republik Indonesia) saat ini memiliki karyawan sejumlah lebih dari 100 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai bukan PNS. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir bagi pegawai-pegawainya, RRI Surabaya berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan setiap pegawai dengan melakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja PNS dilakukan setiap akhir tahun dan melibatkan dua pihak, yaitu: penilai (merupakan atasan dari pegawai yang dinilai) dan pegawai yang dinilai. Penilaian kinerja tersebut terdiri atas dua unsur, yaitu: penilaian terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja pegawai. SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang PNS pada masa kerjanya dalam periode 1 tahun. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Sedangkan perilaku kerja yang dinilai meliputi: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan realisasi pekerjaan dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan berdasarkan tiga kriteria, yaitu: kuantitas, kualitas, dan waktu. Sedangkan penilaian

perilaku kerja dilakukan dengan cara menilai seorang pegawai berdasarkan pengamatan terhadap enam perilaku kerja, yaitu: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Penilaian terhadap SKP memiliki bobot sebesar 60% dan penilaian terhadap perilaku kerja pegawai memiliki bobot sebesar 40%.

Penilaian kinerja dilakukan sekali dalam satu tahun pada akhir tahun dan masih dilakukan secara manual. PNS di RRI Surabaya berjumlah 184 orang dengan rata-rata pekerjaan dapat mencapai lebih dari 400 pekerjaan setiap tahunnya. Setiap pegawai tersebut diharuskan mencatat setiap kegiatan/tugas yang dilakukan ke dalam buku SKP. Isi dari buku SKP tersebut kemudian diperiksa dan dihitung jumlah pekerjaannya oleh atasan langsung pegawai sebagai penilai dan digunakan untuk penilaian SKP dari aspek kuantitas. Hal tersebut merepotkan penilai karena harus memeriksa banyak dokumen yang terpisah-pisah, sehingga mengakibatkan proses penilaian kinerja menjadi lama dan tidak efisien.

Pada penilaian kinerja yang telah dilakukan selama ini tidak tersedia informasi kinerja pegawai dalam satu periode sehingga tidak dapat segera mengetahui urutan pegawai

dengan kinerja terbaik sampai yang terburuk di setiap divisi. Selain itu, tidak dilakukan pembobotan nilai untuk setiap kriteria penilaian yang ada pada SKP dan juga untuk perilaku kerja.

Pada penilaian SKP dari aspek kualitas, penilai harus memeriksa, menghitung, menilai satu per satu pekerjaan bawahannya, dan merekap hasil penilaian tersebut, sehingga menyebabkan penilai harus memeriksa kembali rekap penilaian kualitas pada saat akan dilakukan penilaian kinerja di akhir tahun. Pada penilaian SKP dari aspek waktu, sulit untuk menghitung berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu pekerjaan karena tidak adanya pencatatan kapan tugas diberikan dan kapan tugas tersebut terselesaikan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka dibutuhkan sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja menggunakan metode *Management by Objective* (MBO). Metode MBO mendukung untuk penilaian kinerja dengan beberapa kriteria dan target. Dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Kinerja menggunakan metode *Management by Objective* (MBO), diharapkan proses penilaian SKP menjadi lebih mudah dan cepat karena sudah dibantu dengan otomatis perhitungan oleh sistem, kesalahan pada perhitungan nilai total SKP dapat dikurangi, subjektivitas pada penilaian dapat dikurangi, proses penilaian kinerja juga menjadi lebih efisien.

Dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Kinerja tersebut, juga dapat diperoleh informasi yang lebih informatif, yaitu: laporan kinerja per pegawai, laporan histori penilaian kinerja bawahan, laporan pegawai dengan kinerja terbaik di setiap divisi, laporan pegawai dengan kinerja terburuk di setiap divisi, laporan pegawai dengan kinerja terbaik sampai yang terburuk per divisi, laporan pegawai yang gagal mencapai target kriteria tertentu, dan laporan pekerjaan pegawai yang tidak mencapai target kriteria tertentu.

METODE

Siklus Hidup Pengembangan Sistem

Dalam penelitian ini, siklus hidup pengembangan sistem yang digunakan diambil dari *System Development Life Cycle* (SDLC) menurut Kendall dan Kendall (2003: 11-15). Berikut ini tujuh langkah dalam SDLC:

1. Mengidentifikasi masalah, peluang, dan tujuan

2. Menentukan syarat-syarat informasi
3. Menganalisis kebutuhan sistem
4. Merancang sistem yang direkomendasikan
5. Mengembangkan dan mendokumentasikan perangkat lunak
6. Menguji dan mempertahankan sistem
7. Mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem.

Management by Objective

Management by Objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran merupakan suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penyelia (penilai) bersama-sama menetapkan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja pegawai secara individu di waktu yang akan datang. Sasaran-sasaran ini merupakan sasaran secara objektif yang terukur dan disepakati bersama antar pegawai dan penyelia. Pada akhir periode tertentu, pegawai dievaluasi tentang seberapa baik mencapai sasaran tertentu yang telah ditetapkan dan faktor-faktor penting apa yang dialami dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Pendekatan metode ini lebih mengacu pada pendekatan hasil. Metode ini merupakan sebuah program dimana penyelia melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang hendak dicapainya (Rivai dkk, 2011: 374-375).

Penilaian kinerja menggunakan metode MBO dapat dilaksanakan pada pekerjaan yang hasilnya dapat diukur secara kuantitatif. Misalnya untuk mengukur kinerja karyawan bagian produksi yang kinerjanya dapat dihitung melalui hasil produksinya. Metode MBO sulit dilakukan untuk pegawai yang pengukuran kinerjanya rumit karena terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya: kinerja para guru dan dosen (Ayun, 2011).

Menurut Tosi dan Carroll (1968) kelebihan dari metode MBO yaitu:

1. MBO menekankan upaya kerjasama antara manajer dan bawahan yang membantu dalam perencanaan.
2. MBO memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka dengan memaksa manajer dan bawahan untuk menetapkan tujuan yang dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu.
3. MBO meningkatkan komunikasi antara manajer dan bawahan sehingga setiap individu pegawai dapat menyadari tujuan dan sasaran organisasi.

4. Meningkatkan penilaian kinerja dan proses evaluasi dengan berfokus pada hasil dan dengan memberikan umpan balik yang sistematis.

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Proses penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan proses penilaian terhadap SKP ditinjau dari tiga kriteria, yaitu: kuantitas, kualitas, dan waktu. Ketiga kriteria tersebut dapat memiliki bobot penilaian tersendiri yang ditentukan oleh penilai. Penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60% dari penilaian kinerja secara keseluruhan.

1. Kuantitas

Untuk kriteria ini dilakukan dengan penghitungan jumlah seluruh pekerjaan dalam suatu periode dan membandingkannya dengan target kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan di SKP sehingga dapat diketahui apakah pegawai yang bersangkutan telah memenuhi target kerjanya atau belum. Berikut ini rumus untuk menghitung penilaian SKP dari aspek kuantitas:

$$\text{Penilaian SKP (kuantitas)} = \frac{RO}{TO} \times 100 \times \text{bobot}$$

Keterangan: RO = Realisasi Output

TO = Target Output

Bobot = bobot penilaian untuk kriteria kuantitas

2. Kualitas

Untuk kriteria ini dilakukan dengan penghitungan nilai untuk kualitas yang diperoleh dengan target kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini rumus untuk menghitung penilaian SKP dari aspek kualitas:

$$\text{Penilaian SKP (kualitas)} = \frac{RK}{TK} \times 100 \times \text{bobot}$$

Keterangan: RK = Realisasi Kualitas

TK = Target Kualitas

Bobot = bobot penilaian untuk kriteria kualitas

3. Waktu

Untuk kriteria ini dilakukan dengan penghitungan nilai untuk waktu yang diperlukan dibandingkan dengan target waktu yang telah ditentukan. Berikut ini rumus untuk menghitung penilaian SKP dari aspek waktu:

$$\text{Penilaian SKP (waktu)} = \frac{NT \times TW - RW}{TW} \times 100 \times \text{bobot}$$

Keterangan: NT = Nilai Tertimbang = 1,76

TW = Target Waktu

RW = Realisasi Waktu

Bobot = bobot penilaian untuk kriteria waktu

Identifikasi Masalah

Dari hasil telaah ditemukan beberapa permasalahan dalam setiap sub proses yang ada. Permasalahan tersebut selanjutnya dijelaskan secara lebih detil berikut ini:

1. Proses penilaian SKP

Pada proses penilaian SKP, permasalahan terdapat pada rekap jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang selanjutnya harus diperiksa kembali oleh penilai. Hal tersebut mengakibatkan proses penilaian menjadi lama dan tidak efisien karena penilai harus memeriksa banyak data dari masing-masing pegawai bawahannya. Selain itu pada proses penilaian SKP yang dilakukan di RRI Surabaya saat ini semua kriteria dianggap sama pentingnya, sehingga tidak dimungkinkan adanya pembobotan kepentingan untuk kriteria-kriteria tersebut. Pembobotan kepentingan ini misalnya: penilai sebagai atasan ingin mendongkrak output (kuantitas) dari jumlah pekerjaan para pegawai bawahannya, maka penilai dapat melakukannya dengan cara menaikkan bobot untuk kriteria kuantitas agar kriteria tersebut menjadi lebih penting daripada kedua kriteria lainnya.

Pada penilaian SKP dari aspek kualitas, penilai harus memeriksa, menghitung, menilai satu per satu pekerjaan bawahannya, dan merekap hasil penilaian tersebut menyebabkan penilai harus memeriksa kembali nilai kualitas setiap pekerjaan pada saat akan dilakukan penilaian kinerja di akhir tahun. Hal tersebut menyebabkan penilai cenderung menilai berdasarkan hasil rekap penilaian pada bulan-bulan terakhir saja karena sudah terlalu banyak data dan berkas yang harus diperiksa. Oleh karena itu penilai cenderung menilai secara subyektif.

Pada penilaian SKP dari segi waktu, realisasi waktu selalu diisi 12 bulan. Hal ini menyebabkan penilaian SKP dari segi waktu menjadi tidak efektif, karena seolah-olah pegawai tersebut selalu dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Padahal target waktu yang diberikan adalah untuk jumlah keseluruhan target pekerjaan yang ditetapkan sebelumnya pada form SKP. Sedangkan waktu yang sebenarnya dibutuhkan untuk menyelesaikan

satu pekerjaan tidak dapat diketahui dengan pasti karena tidak adanya pencatatan kapan tugas dikerjakan dan kapan tugas tersebut terselesaikan.

2. Proses penilaian perilaku kerja

Pada proses penilaian perilaku kerja terdapat kelemahan yaitu tidak adanya bobot penilaian pada masing-masing perilaku kerja tersebut, sehingga tidak dimungkinkan adanya pembobotan kepentingan untuk masing-masing perilaku kerja tersebut. Pembobotan kepentingan ini misalnya: penilai sebagai atasan ingin mendongkrak aspek kerja sama dalam tim di kalangan bawahannya, maka penilai dapat melakukannya dengan cara menaikkan bobot untuk perilaku kerja sama agar perilaku kerja tersebut menjadi lebih penting daripada perilaku kerja lainnya.

3. Proses pembuatan laporan hasil penilaian kinerja

Pada proses pembuatan laporan hasil penilaian kinerja, permasalahan terdapat pada penghitungan nilai akhir penilaian kinerja oleh penilai yang harus dilakukan satu per satu untuk setiap pegawai yang menyebabkan proses pembuatan laporan menjadi kurang efisien. Pada penilaian kinerja yang telah dilakukan selama ini laporan yang dihasilkan kurang informatif. Hal ini dapat diketahui dari tidak tersedianya informasi perbandingan kinerja pegawai dalam satu periode sehingga tidak dapat segera diketahui siapa pegawai dengan kinerja terbaik dan yang terburuk, baik itu secara keseluruhan maupun berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Selain itu, juga tidak terdapat informasi tentang pegawai yang belum dapat mencapai target SKP. Padahal informasi perbandingan kinerja dan informasi tentang pegawai yang belum dapat mencapai target sangat berguna dalam kenaikan jabatan maupun pemberian *reward/punishment* sesuai dengan aturan yang berlaku di RRI Surabaya.

Perancangan Sistem

Tahap perancangan sistem merupakan tahapan atau langkah-langkah yang dilakukan dalam membangun atau mendesain sistem informasi penilaian kinerja tersebut. Pada perancangan sistem yang baru terdapat tiga tahapan yang akan dilakukan.

Pertama, pegawai menambahkan data kegiatan tugas jabatan, membuat SKP, menambahkan kegiatan dan target pada SKP, membuat buku SKP, dan menambahkan pekerjaan pada buku SKP.

Kedua, penilai menilai kualitas pekerjaan pegawai yang ada di buku SKP, menilai SKP, dan menilai perilaku kerja berdasarkan kriteria penilaian yang ada.

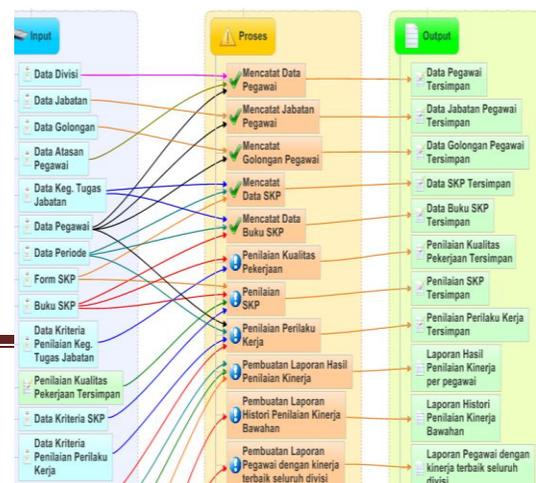
Ketiga, sistem akan menghitung nilai akhir kinerja setiap pegawai secara otomatis berdasarkan nilai total SKP dan nilai total perilaku kerja.

Pemodelan Sistem

Pada pemodelan sistem yang baru, terdapat tiga *entity* yang ikut berperan dalam sistem yang dibangun yaitu admin, pegawai, dan penilai. Admin memberikan masukan ke sistem berupa data: divisi, jabatan, golongan, pegawai, jabatan pegawai, golongan pegawai, periode, range nilai, perilaku kerja, kriteria SKP, dan kriteria penilaian perilaku kerja. Penilai memberikan masukan berupa data: penilaian kualitas pekerjaan, penilaian perilaku kerja, dan kriteria penilaian kegiatan tugas jabatan. Sedangkan pegawai memberikan masukan ke sistem berupa data: kegiatan tugas jabatan, buku SKP dan SKP.

Sebagai respon dari masukan tersebut, sistem memberikam keluaran kepada penilai berupa laporan: histori penilaian kinerja bawahan, pegawai dengan kinerja terbaik seluruh divisi, pegawai dengan kinerja terburuk seluruh divisi, pegawai yang gagal mencapai target, dan pekerjaan pegawai yang gagal mencapai target. Sedangkan kepada pegawai, sistem memberikan keluaran berupa laporan hasil penilaian kinerja pegawai.

Hasil pemodelan sistem melalui diagram blok dapat dilihat pada Gambar 1.

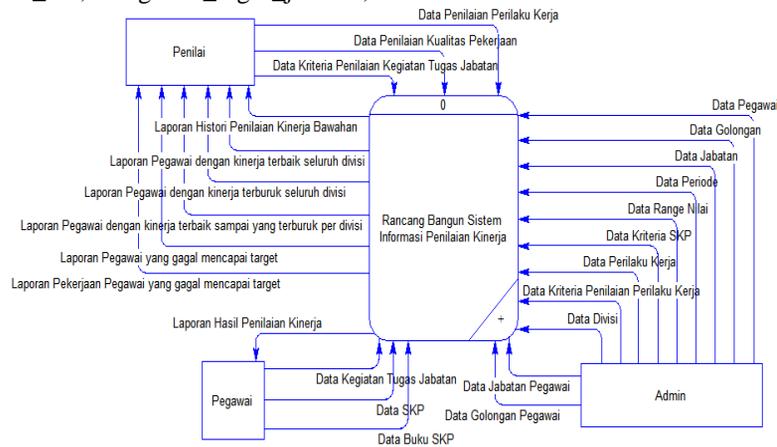


kriteria_penilaian_KTJ, SKP, detil_SKP, penilaian_kualitas_pekerjaan, detil_buku_SKP, buku_SKP, penilaian_SKP, penilaian_KTJ, detil_penilaian_KTJ, detil_penilaian_PK, penilaian_PK.

Hasil pemodelan sistem melalui Data Flow Diagram (DFD) level *context* dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 1 Diagram Blok

Dalam *Entity Relationship Diagram* terdapat 23 tabel yaitu: divisi, jabatan, golongan, periode, *range_nilai*, perilaku_kerja, pegawai, detil_jabatan, detil_golongan, kriteria_SKP, kriteria_penilaian_PK, kegiatan_tugas_jabatan,



Gambar 2 DFD Level Context

Pengujian Sistem

Uji coba sistem dilakukan menggunakan metode *blackbox equivalence partitioning*. Uji coba berguna untuk memastikan bahwa fungsi-fungsi pada sistem yang telah dibuat dapat berjalan dengan benar. Uji coba dilakukan dengan membandingkan antara *output* yang

diharapkan dengan realisasi *output* yang dihasilkan sistem.

Pada uji coba menghitung nilai total SKP terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu: menilai SKP pegawai yang berhasil memenuhi target dan pegawai yang gagal memenuhi target. Hasil perhitungan nilai total SKP pegawai yang berhasil memenuhi target dapat dinyatakan valid yang ditunjukkan pada Gambar 3.

Periode	Id Penilaian	No. SKP	NIP	Nama Pegawai	Nilai Total SKP
2014	3	17	19760715 198203 2.009	SUGENG	100

Gambar 3 Hasil Perhitungan Nilai Total SKP
Detil perhitungannya dapat dilihat pada Gambar 4.

Kegiatan Tugas Jabatan	T. Kuan	T. Kual	T. Wkt	R. Kuan	R. Kual	R. Wkt	NK Kuan	NK Kual	NK Wkt	C. SKP
Mengerjakan surat-surat non dinas	15	100	3	15	100	3	33.33	33.33	33.33	100

Nilai Total SKP = 100

Gambar 4 Detil Perhitungan Nilai Total SKP

Hasil perhitungan nilai total SKP pada Gambar 3 dan Gambar 4 sudah benar karena sesuai dengan perhitungan manual menggunakan excel yang dapat dilihat pada Gambar 5.

Keg. Tugas Jabatan	T. Kuan	T. Kual	T. Wkt	R. Kuan	R. Kual	R. Wkt	NK Kuan	NK Kual	NK Wkt	C. SKP
Mengerjakan surat-surat non dinas	15	100	3	15	100	3	33.33	33.33	33.33	100
Nilai Total SKP	100									

Gambar 5 Detil Penghitungan Nilai Total SKP Menggunakan Excel

Kegiatan Tugas Jabatan	T. Kuan	T. Kual	T. Wkt	R. Kuan	R. Kual	R. Wkt	NK Kuan	NK Kual	NK Wkt	C. SKP
Mengerjakan daftar urut kepengkatan setiap akhir tahun	1	100	14	1	100	17	33.33	33.33	24.12	91
Mengonsep SK impassing	2	100	30	2	95	29	33.33	31.66	34.65	100

Nilai Total SKP = 96

Gambar 7 Detil Perhitungan Nilai Total SKP

Hasil perhitungan nilai total SKP pada Gambar 6 dan Gambar 7 sudah benar karena sesuai dengan perhitungan manual menggunakan excel yang dapat dilihat pada Gambar 8.

Keg. Tugas Jabatan	T. Kuan	T. Kual	T. Wkt	R. Kuan	R. Kual	R. Wkt	NK Kuan	NK Kual	NK Wkt	C. SKP
Mengerjakan surat-surat non dinas	1	100	14	1	100	17	33.33	33.33	24.12	91
Mengonsep SK impassing	2	100	30	2	95	29	33.33	31.66	34.65	100
Nilai Total SKP	96									

Gambar 8 Detil Perhitungan Nilai Total SKP Menggunakan Excel

Hasil perhitungan nilai total SKP pegawai yang gagal memenuhi target dapat dinyatakan valid yang ditunjukkan pada Gambar 6.

Periode	Id Penilaian	No. SKP	NIP	Nama Pegawai	Nilai Total SKP
2014	1	11	19690407 199303 2 004	SRI YATNI WULANDARI	96

Gambar 6 Hasil Perhitungan Nilai Total SKP

Detil perhitungannya dapat dilihat pada Gambar 7.

HASIL DAN PEMBAHASAN Implementasi

Apabila nilai total SKP dan nilai total perilaku kerja sudah terhitung, maka dengan otomatis nilai akhir kinerja akan terhitung. Untuk melihat hasil penilaian kinerja dapat dengan memilih submenu “histori penilaian kinerja” pada menu laporan. Hasil dari penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 9.



Penilai	Pegawai yang dinilai
NIP: 19600615 196203 2 003	NIP: 19690407 199303 2 004
Nama: SOERYATINI	Nama: SRI YATNI WULANDARI
Pangkat/ Golongan: Pembina Utama Muda(IV/c)	Pangkat/ Golongan: Penata(III/c)
Jabatan: Kepala Sub Bagian SDM	Jabatan: Staff Sub Bagian SDM

Unsur yang dinilai	Jumlah
Sasaran Kerja Pegawai (SKP) = 96 X 60%	57.6
Perilaku Kerja :	
Orientasi Pelayanan	15.84
Integritas	15.67
Komitmen	15.00
Disiplin	15.84
Kerjasama	15.00
Kepemimpinan	14.17
Jumlah	92.52
Nilai Perilaku Kerja = 92.52 X 40%	37.008
NILAI PRESTASI KERJA	95
	(Sangat Baik)

Gambar 9 Hasil Penilaian Kinerja

Untuk mencetak histori penilaian kinerja bawahan, penilai dapat memfilter histori penilaian berdasarkan periode penilaian dan NIP

pegawai. Hasil cetak laporan histori penilaian kinerja bawahan dapat dilihat pada Gambar 10.



Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya
HISTORI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BAWAHAN PERIODE 2014

Periode	Nama Pegawai	Nilai Total SKP	Nilai Total PK	Nilai Akhir
2014	LILIK ARIBUTATIK	124	83.35	108
2014	SUGENG	100	95.04	98
2014	SRI YATNI WULANDARI	96	92.52	95

Gambar 10 Laporan Histori Penilaian Kinerja Bawahan

Untuk mencetak daftar pegawai dengan nilai kinerja terbaik di setiap divisi, penilai dapat memfilter daftar pegawai terbaik berdasarkan

periode penilaian. hasil cetak laporan pegawai terbaik per divisi dapat dilihat pada Gambar 11.



Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya
PEGAWAI DENGAN NILAI KINERJA TERTINGGI PERIODE 2014

Periode	Divisi	NIP	Nama Pegawai	Nilai Total SKP	Nilai Total PK	Nilai Akhir
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	124	83.35	108

Gambar 11 Laporan Pegawai Terbaik per Divisi

Untuk mencetak daftar pegawai dengan nilai kinerja terburuk di setiap divisi, penilai dapat memfilter daftar pegawai terbaik

berdasarkan periode penilaian. hasil cetak laporan pegawai terburuk per divisi dapat dilihat pada Gambar 12.



Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya
PEGAWAI DENGAN NILAI KINERJA TERENDAH PERIODE 2014

Periode	Divisi	NIP	Nama Pegawai	Nilai Total SKP	Nilai Total PK	Nilai Akhir
2014	Sub Bagian SDM	19690407 199303 2 004	SRI YATNI WULANDARI	96	92.52	95

Gambar 12 Laporan Pegawai Terburuk per Divisi

Untuk mencetak daftar hasil penilaian kinerja seluruh pegawai, penilai dapat memfilter hasil penilaian kinerja seluruh pegawai berdasarkan periode penilaian, NIP pegawai dan

gabungan antara periode dan divisi. Hasil cetak laporan penilaian kinerja seluruh pegawai dapat dilihat pada Gambar 13.



Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya
HISTORI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BAWAHAN PERIODE 2014

Periode	Divisi	NIP	Nama Pegawai	Nilai Total SKP	Nilai Total PK	Nilai Akhir
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	124	83.35	108
2014	Sub Bagian SDM	19760715 198203 2 009	SUGENG	100	95.04	98
2014	Sub Bagian SDM	19690407 199303 2 004	SRI YATNI WULANDARI	96	92.52	95

Gambar 13 Laporan Penilaian Kinerja Seluruh Pegawai

Untuk mencetak daftar pegawai yang gagal mencapai target, penilai dapat memfilter daftar pegawai yang gagal mencapai target berdasarkan periode penilaian, NIP pegawai,

gabungan antara periode, divisi dan kriteria, dan gabungan antara periode dan NIP pegawai. Hasil cetak laporan pegawai yang gagal mencapai target dapat dilihat pada Gambar 14.



Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya

PEGAWAI YANG GAGAL MENCAPAI TARGET KRITERIA SKP PERIODE 2014
BERDASARKAN KRITERIA DAN JUMLAH GAGAL

Periode	Divisi	NIP	Nama Pegawai	Kriteria	Gagal
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	Kualitas	2
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	Kuantitas	1
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	Waktu	1
2014	Sub Bagian SDM	19690407 199303 2 004	SRI YATNI WULANDARI	Kualitas	1
2014	Sub Bagian SDM	19690407 199303 2 004	SRI YATNI WULANDARI	Waktu	1

Gambar 14 Laporan Pegawai yang Gagal Mencapai Target

Untuk mencetak daftar pekerjaan pegawai yang gagal mencapai target, penilai dapat memfilter daftar pekerjaan pegawai yang gagal mencapai target berdasarkan periode penilaian, NIP pegawai, gabungan antara periode, divisi

dan kriteria, dan gabungan antara periode, NIP pegawai, dan kriteria. Hasil cetak laporan pekerjaan pegawai yang gagal mencapai target dapat dilihat pada Gambar 15.



Lembaga Penyiaran Publik RRI Surabaya

PEGAWAI YANG GAGAL MENCAPAI TARGET KRITERIA SKP PERIODE 2014
BERDASARKAN PEKERJAAN

Periode	Divisi	NIP	Nama Pegawai	Keg. Tugas Jabatan	Kriteria
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	Mengerjakan surat keputusan kepala	Kualitas
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	Mengerjakan laporan bulanan pegawai	Kualitas
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	Mengerjakan surat keputusan kepala	Kuantitas
2014	Sub Bagian SDM	19580615 198203 2 006	LILIK ARIBUTATIK	Mengerjakan laporan bulanan pegawai	Waktu
2014	Sub Bagian SDM	19690407 199303 2 004	SRI YATNI WULANDARI	Mengonsep SK impassing	Kualitas
2014	Sub Bagian SDM	19690407 199303 2 004	SRI YATNI WULANDARI	Mengerjakan daftar urut kepangkatan setiap akhir tahun	Waktu

Gambar 15 Laporan Pekerjaan Pegawai yang Gagal Mencapai Target

KESIMPULAN

Dari hasil uji coba terhadap Sistem Informasi Penilaian Kinerja RRI Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem yang dibangun dapat membuat proses penilaian kinerja menjadi lebih mudah dan cepat. Sistem yang dibangun dengan menerapkan metode MBO ini dapat menghasilkan penilaian yang lebih objektif menggunakan kriteria-kriteria untuk penilaian kualitas pekerjaan, penilaian perilaku kerja, dan penilaian SKP.
2. Sistem dapat memberikan informasi yang lebih informatif mengenai hasil penilaian kinerja bagi pengguna sistem.
3. Fungsi-fungsi yang terdapat pada sistem dapat berjalan dengan baik sesuai dengan desain sistem yang dibuat.

SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan untuk pengembangan selanjutnya terhadap sistem ini adalah:

1. Sistem ini dapat dikembangkan untuk diintegrasikan dengan seluruh cabang RRI di Indonesia, sehingga dapat diketahui kinerja pegawai dari masing-masing cabang.

2. Sistem dapat dikembangkan dengan menerapkan metode penilaian 360 derajat untuk hasil penilaian yang lebih terukur.

RUJUKAN

- Ayun, Q. 2011. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 2(3), 74-88.
- Kendall, K. E., dan Kendall, J. E. 2003. *Analisis dan Perancangan Sistem* (5 ed., Vol. 1). Jakarta: Prenhalindo.
- Rivai, dkk. 2011. *Performance Appraisal* (2 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Tosi, H. L., dan Carroll, S. J. 1968. Managerial Reaction to Management by Objectives. *Academy of Management Journal*, 11(4), 415-426.