

## Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja Berbasis Web Pada PDAM Surya Sembada

Shirly Syamsiah<sup>1)</sup> Tan Amelia<sup>2)</sup> Sri Hariani Eko Wulandari<sup>3)</sup>

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)[si.shirly1303@yahoo.com](mailto:si.shirly1303@yahoo.com), 2)[meli@stikom.edu](mailto:meli@stikom.edu), 3)[yani@stikom.edu](mailto:yani@stikom.edu)

**Abstract:** PDAM Surya Sembada is responsible for providing clean water in Surabaya. PDAM Surya Sembada trying to control the organization to an enterprise useful to improve the company. Human Resources is the important asset of companies. Current problems are the president want to know how about the performance of their employee has, already accordance with the target from the company. Companies hope that employees can doing they job accordance with the company's goal. So for help the president, need an application of performance appraisal that can be aware of these objectives work based on performance employee. PDAM Surya Sembada have  $\pm$  1.300 employees spread in three location office, to get information in realtime need a technology for connected. Web based technology is connected with internet (online) employee can access the information realtime and recording daily activity easily and quickly. In addition the leaders can monitoring and validate daily activities of employees. This application give a convinience of performance appraisal employees based on work performance: recording daily activity, validation and monitoring daily activity and the appraisal work target and behaviour of employees. Beside that this application can shows the result of performance appraisal employees based on work performance in one year periode.

**Keywords:** Performance Appraisal, Work Perfomance, Web Application, Human Resources

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surya Sembada merupakan perusahaan daerah yang bertanggung jawab untuk menyediakan air bersih di kota Surabaya. PDAM Surya Sembada berupaya untuk memantau perkembangan organisasi perusahaan yang berguna untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang ada saat ini adalah pimpinan ingin mengetahui hasil kinerja pegawai, apakah sudah sesuai dengan target/sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai juga diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengantujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk membantu pimpinan, dibutuhkan sebuah aplikasi penilaian kinerja yang dapat mengetahui capaian sasaran kerja dan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang ada, maka solusi yang dibuat adalah merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja pegawai berdasarkan prestasi kerja. Pegawai PDAM Surya Sembada mencapai  $\pm$  1.300 orang yang tersebar di tiga lokasi kerja, untuk mendapatkan

informasi secara *realtime*, dibutuhkan sebuah teknologi yang dapat menghubungkan pegawai dalam ketiga kantor tersebut. Adanya teknologi berbasis *web* yang terkoneksi dengan internet (*online*) mempermudah pegawai untuk mengakses informasi serta pencatatan aktivitas harian dimana saja dengan mudah dan cepat. Selain itu pimpinan lebih mudah dalam melakukan monitoring maupun memvalidasi aktivitas harian pegawainya.

Hasil dari uji coba menunjukkan bahwa aplikasi ini dapat memberikan kemudahan dalam proses penilaian kinerja pegawai berdasarkan prestasi kerja, yaitu: menentukan sasaran kerja pegawai, pencatatan aktivitas harian, validasi dan monitoring aktivitas harian serta penilaian sasaran kerja pegawai dan penilaian perilaku kerja. Selain itu dapat menghasilkan laporan penilaian prestasi kerja pegawai dalam periode 1 (satu) tahun.

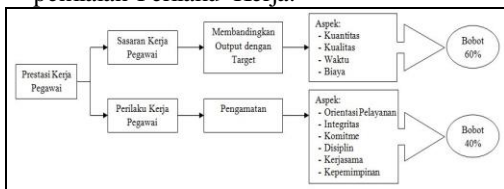
### PENILAIAN PRESTASI KERJA

Menurut Dessler (2006), penilaian prestasi kerja dapat memberikan informasi untuk menentukan kebijaksanaan personalia tentang

apa yang terbaik akan diberikan kepada karyawan. Dengan dilaksanakannya penilaian prestasi kerja, karyawan mendapatkan umpan balik mengenai kualitas atas penilaian pekerjaan mereka sehingga karyawan mempunyai pengetahuan mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dan mungkin bisa memperbaiki pekerjaan mereka dari informasi penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan Perka BKN No. 1 tahun 2013, Penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari SKP dengan bobot 60% dan perilaku kerja dengan bobot 40%. SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan pegawai. Berikut ini adalah cara Penilaian Prestasi Kerja:

1. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, dikalikan 100.
2. Penilaian perilaku kerja dilakukan dengan cara pengamatan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
3. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian Perilaku Kerja.

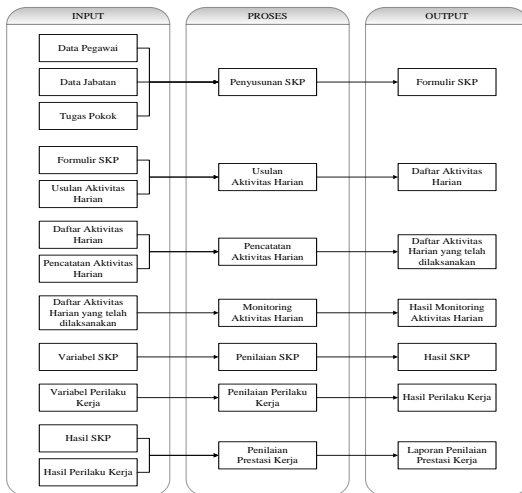


Gambar 1. Penilaian Prestasi Kerja (Perka BKN No.1 Tahun 2013)

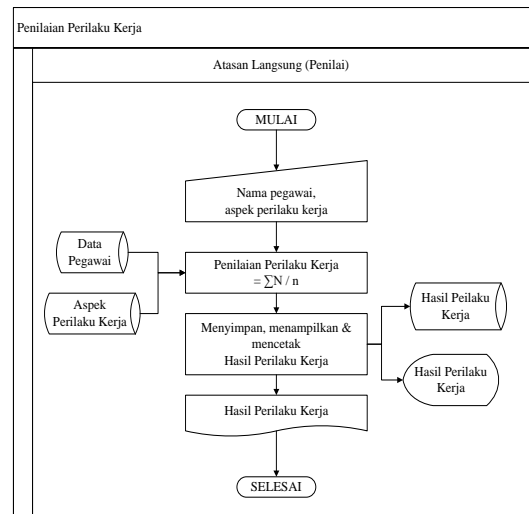
## Blok Diagram

Berikut ini adalah penjelasan alur dari sistem yang akan penulis rancang bangun:

1. Pimpinan tertinggi dalam unit kerja, yaitu Manajer Senior *menginputkan* tugas pokok masing-masing staf struktural bawahannya. Tugas pokok yang berisikan uraian beserta satuan *output* yang akan dihasilkan telah ditentukan oleh direksi dalam rapat Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Tugas pokok ini akan digunakan sebagai penugasan tugas pokok tiap jabatan. Tugas pokok ini ditentukan di awal tahun sebagai kontrak kerja pegawai.
2. Pegawai yang dinilai, *menginputkan* usulan aktivitas harian yang akan dilaksanakan sesuai dengan formulir sasaran kerja pegawai. Selanjutnya atasan langsung akan melakukan validasi, apakah aktivitas harian yang diusulkan sesuai dengan target *output*. Dalam sistem ini, atasan dapat melakukan 3 (tiga) aksi, 1. Diterima, selanjutnya pegawai dapat melakukan aktivitas sesuai dengan yang diajukan. 2. Diperbaiki, pegawai dapat mengubah usulan aktivitas harian. 3. Ditolak, maka pegawai tidak dapat melaksanakan aktivitas tersebut. *Output* yang dihasilkan adalah daftar aktivitas harian yang telah divalidasi. Usulan aktivitas harian ini dapat *diinputkan* di awal minggu pada hari kerja.
3. Setiap aktivitas harian yang telah selesai dilaksanakan pegawai melakukan pencatatan aktivitas harian, kemudian akan divalidasi oleh atasan langsung untuk mengetahui kesesuaian hasil kerja. *Output* yang dihasilkan adalah laporan aktivitas harian yang telah dilaksanakan.
4. Monitoring Aktivitas Harian merupakan proses pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan bawahan dibandingkan dengan rencana target, dilakukan untuk memperoleh fakta, data, dan informasi dalam proses upaya pencapaian tujuan, apakah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan tidak terjadi penyimpangan. Monitoring menghendaki pimpinan untuk secara langsung melihat proses yang terjadi, juga dengan dukungan dokumen-dokumen dari yang dimonitor, hal ini dilakukan sebagai validasi dan keabsahan. Proses monitoring disajikan dalam bentuk grafik dan dilakukan dalam periode bulanan.
5. Selanjutnya setelah seluruh aktivitas kerja harian dilaksanakan dan telah memenuhi tugas pokok yang ditentukan, dapat dilakukan perhitungan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan aktivitas harian yang menghasilkan perbandingan target dengan realisasi.
6. Di akhir tahun, atasan langsung dapat melakukan penilaian perilaku kerja pegawai melalui pengamatan yang dilakukan atasan dalam kurun waktu satu tahun kerja. Dalam penilaian perilaku kerja atasan langsung selaku pejabat penilai dapat memberi nilai dengan standar kualitas yaitu: sangat baik, baik, cukup, kurang, buruk.
7. Penilaian prestasi kerja didapat dari 60% bobot aspek SKP dan 40% bobot aspek perilaku kerja pegawai. *Output* yang dihasilkan adalah Laporan Penilaian Prestasi kerja Pegawai.



Gambar 2. Blok Diagram Penilaian Kinerja Berdasarkan Prestasi Kerja

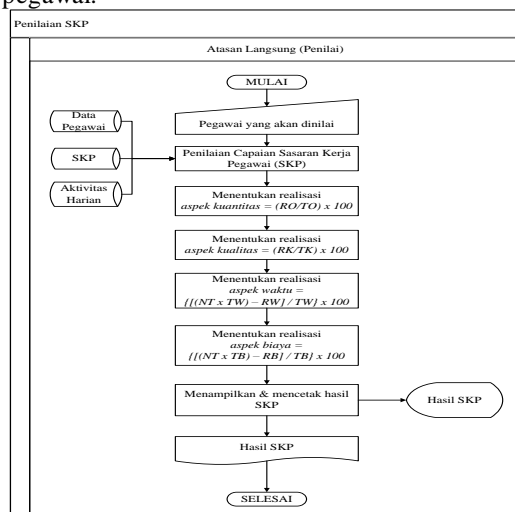


Gambar 4. System Flow Penilaian Perilaku Kerja

**System Flow**

1. System Flow Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai merupakan penilaian yang berdasarkan hasil dari pencatatan aktivitas harian dengan aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini adalah system flow penilaian sasaran kerja pegawai:



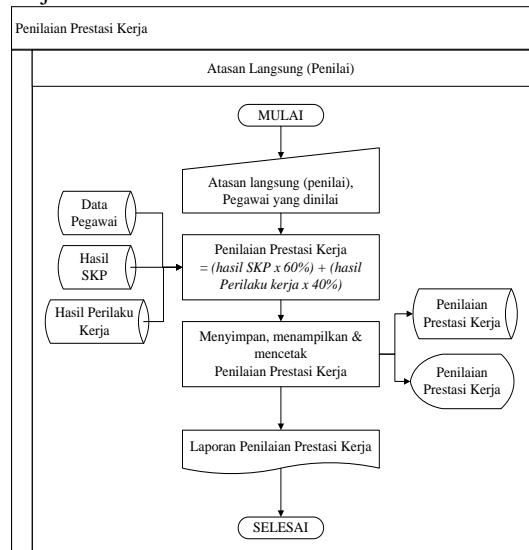
Gambar 3. System Flow Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

2. System Flow Penilaian Perilaku Kerja

Penilaian Perilaku Kerja merupakan penilaian yang berdasarkan pengamatan langsung oleh atasan. Berikut ini adalah system flow penilaian perilaku kerja:

3. System Flow Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan hasil dari penilaian kinerja pegawai berdasarkan prestasi kerja dengan menggabungkan penilaian sasaran kerja pegawai dan penilaian perilaku kerja sesuai dengan bobot yang telah ditentukan. Berikut ini adalah system flow penilaian prestasi kerja:

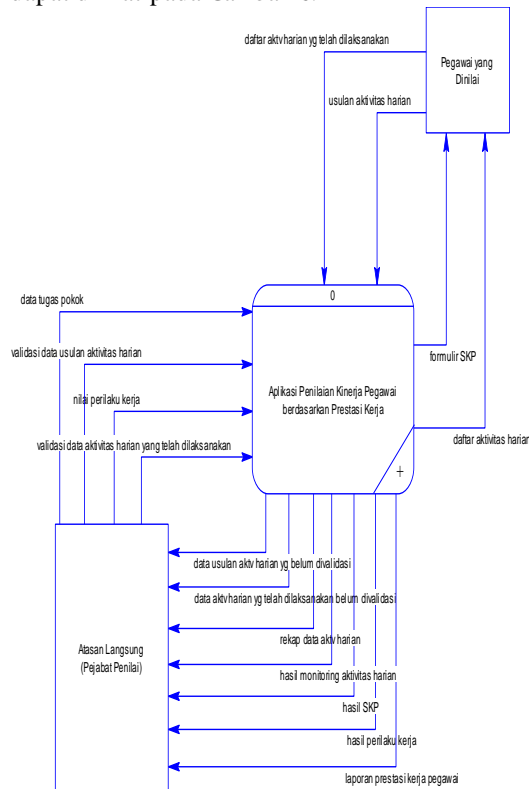


Gambar 5. System Flow Penilaian Prestasi Kerja

**Context Diagram**

Context diagram menggambarkan asal data dan menunjukkan aliran dari data tersebut. Pada sistem ini, melibatkan dua external entity yaitu Atasan langsung yang berperan sebagai Pejabat Penilai dan Pegawai yang dinilai. Aliran data yang keluar dari masing-masing external

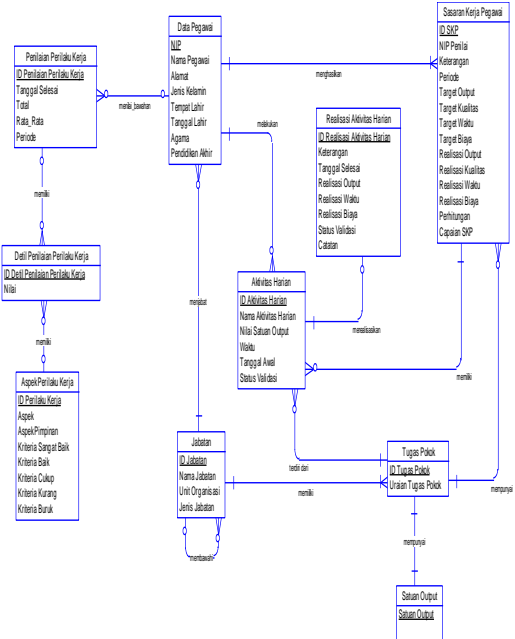
entity mempunyai arti bahwa data tersebut berasal dari external entity tersebut. Sedangkan aliran data yang masuk mempunyai arti informasi data ditujukan untuk external entity tersebut. Gambaran lebih detail dari setiap proses yang terdapat pada Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja

**Conceptual Data Model (CDM)**

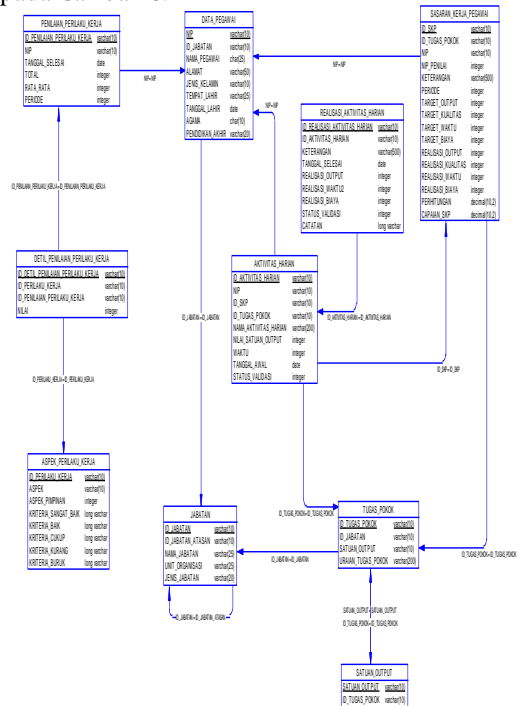
Conceptual Data Model (CDM) adalah suatu konsep rancangan pembuatan database yang terdiri dari beberapa entity, CDM menggambarkan struktur data model. CDM juga menggambarkan jalannya data dan hubungan dari tiap entity, dalam pembuatannya dapat ditentukan primary key dan juga foreign key. CDM dari aplikasi yang akan dibangun ini dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. CDM Aplikasi Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja

**Physical Data Model (PDM)**

Physical Data Model (PDM) adalah merupakan generate dari Conceptual Data Model (PDM). PDM dari sistem ini dapat dilihat pada Gambar 8.



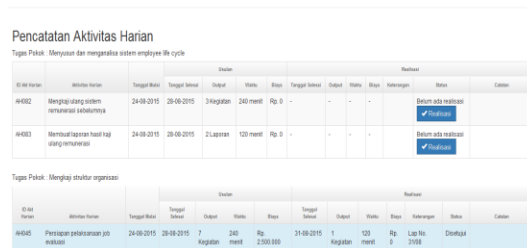
Gambar 8. PDM Aplikasi Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Prestasi Kerja

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

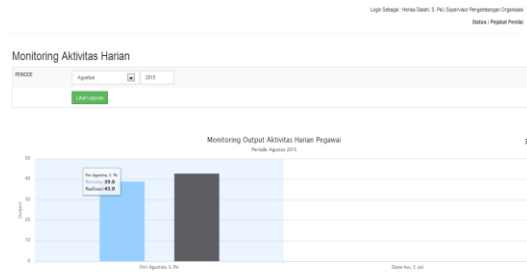
Berikut ini adalah hasil yang dikeluarkan oleh aplikasi penilaian kinerja pegawai berdasarkan prestasi kerja yang telah menjawab tujuan dari disusunya aplikasi.

**Pencatatan Aktivitas Harian**

Merupakan proses yang digunakan oleh pegawai untuk *menginputkan* aktivitas harian yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang selanjutnya akan divalidasi dan dimonitoring oleh atasan langsung.



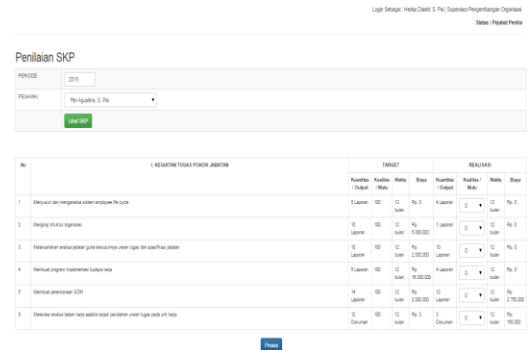
Gambar 9. Pencatatan Aktivitas Harian



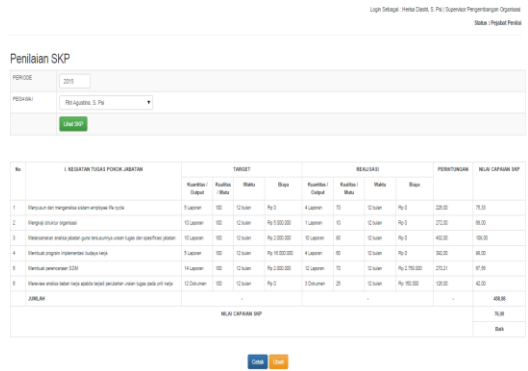
Gambar 10. Monitoring Aktivitas Harian

**Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Merupakan proses yang digunakan oleh atasan untuk melakukan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan pelaksanaan aktivitas harian dalam periode tahunan. Proses Penilaian SKP, meliputi: *input* penilaian SKP dan hasil penilaian SKP.



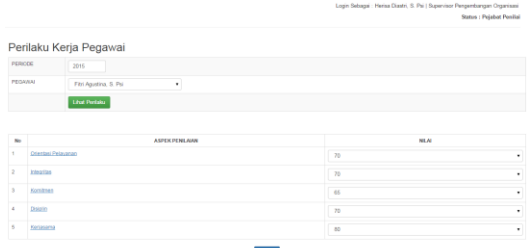
Gambar 11. Input Penilaian SKP



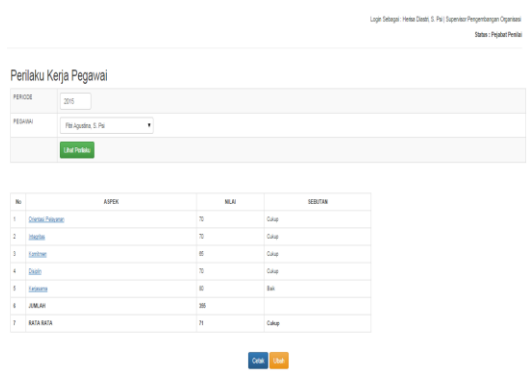
Gambar 12. Hasil Penilaian SKP

**Penilaian Perilaku Kerja**

Penilaian Perilaku Kerja merupakan proses penilaian yang digunakan oleh atasan untuk melakukan penilaian perilaku kerja pegawai berdasarkan pengamatan dari atasan dalam periode tahunan. Proses Penilaian Perilaku Kerja Pegawai, meliputi: *input* perilaku kerja pegawai dan hasil penilaian perilaku kerja pegawai.



Gambar 13. Input Penilaian Perilaku Kerja



Gambar 14. Hasil Penilaian Perilaku Kerja

**Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian Prestasi Kerja yaitu halaman yang menunjukkan Hasil akhir dari Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan Prestasi Kerja. Proses Penilaian Prestasi Kerja, meliputi: *Input* Periode Laporan Penilaian Prestasi Kerja. Sedangkan Laporan Penilaian Prestasi Kerja.

Gambar 15. Laporan Penilaian Prestasi Kerja

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan uji coba dan evaluasi terhadap rancang bangun aplikasi pengelolaan dokumen, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini telah menghasilkan aplikasi pengelolaan aktivitas pekerjaan harian pegawai, mulai dari penugasan, pencatatan dan monitoring aktivitas harian berbasis web di PDAM Surya Sembada yang dapat diakses di mana saja dan kapan saja oleh pihak yang membutuhkan.
2. Aplikasi memberikan kemudahan dalam proses penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja yaitu mencakup capaian sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.
3. Aplikasi ini menghasilkan laporan penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja.
4. Aplikasi dapat digunakan unit kerja untuk memperhitungkan hasil kegiatan pencapaian program kerja yang dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga kinerja pegawai akan lebih terukur, adanya umpan balik untuk meningkatkan kinerja, dan adanya monitoring dan evaluasi dari pimpinan.

## RUJUKAN

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja PNS.