

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI
PENILAIAN PRESTASI KERJA GURU DAN PEGAWAI BERDASARKAN
SASARAN KERJA PEGAWAI BERBASIS WEB
(STUDI KASUS : MAN INSAN CENDEKIA PASURUAN)**

Kurniawan Wahyu Haryanto¹⁾, Muhamad Abdan Nafik²⁾

Program Studi Teknik informatika, STMIK Yadika Bangil^{1,2)}

Email: kurniawan.wahyu@stmik-yadika.ac.id¹⁾ m.abdan.nafik@stmik-yadika.ac.id²⁾

ABSTRAK

SDM yang kompeten merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk membuat sebuah organisasi untuk menjadi kreatif dan inovatif. Organisasi harus mengelola metode terbaik untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai mereka, berkomunikasi penilaian kinerja dalam organisasi, membuat standar prosedur penilaian, dan menggunakan hasil untuk pengembangan sumber daya manusia. Saat ini MAN Insan Cendekia Pasuruan masih menggunakan cara manual dalam penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dari segi waktu, tenaga dan penyimpanan cara ini sangat tidak efisien, karena selain penulisan yang harus dilakukan berkali-kali, penyimpanan file yang berbentuk kertas pun membutuhkan tempat yang banyak dan tidak terintegrasi dengan baik. Jadi sudah menjadi kewajiban bagi organisasi agar selalu memastikan pegawai bekerja baik, kreatif, dan inovatif. Sedangkan penilaian prestasi kerja Pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah pegawai telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja, kepemimpinan), dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Sistem Informasi Penilaian Prestasi kerja ini diharapkan dapat membantu dalam penginputan SKP dan perhitungannya. Penggunaan website yang dapat membantu menginputkan SKP dimana saja secara online, dan perhitungannya yang dilakukan secara otomatis, dan penyimpanan yang terintegrasi akan membuat sistem penilaian prestasi kerja pegawai lebih efektif dan efisien.

Keywords : *Sistem Informasi, Penilaian Prestasi Kerja, Sasaran Kerja Pegawai, PNS, MAN IC*

1. PENDAHULUAN

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia merupakan salah satu madrasah unggulan berbasis asrama di Indonesia. MAN Insan Cendekia memiliki visi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam bidang Keimanan dan Ketakwaan (IMTAK), menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), mempunyai wawasan keislaman dan kebangsaan yang baik, serta mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Di samping itu, keberadaan MAN Insan Cendekia ini diharapkan dapat berfungsi

sebagai *Magnet School*, yaitu menjadi model dan inspirasi bagi madrasah-madrasah lain di sekitarnya. Pada awalnya hanya ada dua MAN Insan Cendekia di Indonesia, yaitu MAN Insan Cendekia Serpong dan MAN Insan Cendekia Gorontalo. Pada tahun 2012 Kementerian Agama menegerikan MA Cendekia Jambi untuk dijadikan MAN Insan Cendekia Jambi.

Sejak tahun 2015 Kementerian Agama telah mendiseminasi prototipe penyelenggaraan pendidikan MAN Insan Cendekia, sehingga saat ini terdapat 20 lokasi MAN Insan Cendekia di Indonesia. Dalam hal ini pendidik dan tenaga pendidikan harus mempunyai kualitas dan kuantitas yang

mampu mengajar dengan model apapun mengikuti kurikulum yang berkembang saat ini. Untuk saat ini MAN Insan Cendekia Pasuruan berdiri tepat pada tanggal 27 Juli 2017 dan memiliki tenaga pengajar dari ASN dan PPNPN yang harus melewati tes nasional yang diseleksi oleh pusat agar menghasilkan orang-orang yang mampu membawa MAN Insan Cendekia Pasuruan bersaing di dunia pendidikan.

Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). (A.W. Widjaja, 2006). Pembinaan dan penilaian Guru atau Pegawai ini difokuskan pada PNS saja yang seringkali mengalami kesulitan pada waktu akhir dalam pembuatan SKP sebagai syarat kenaikan pangkat, kenaikan jabatan atau mutasi pegawai. Pembinaan PNS berdasarkan belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas dan pengembangan pemanfaatan potensi. UU No. 43 th 1999 sebagai perubahan dari UU No. 8 th 1974 berdasarkan perpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja dengan titik berat pada sistem prestasi kerja.

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS. Dalam Peraturan Pemerintah ini ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja PNS adalah pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari PNS yang bersangkutan dengan ketentuan paling rendah pejabat eselon V atau pejabat lain yang ditentukan. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian prestasi kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi. maka dirumuskan metode baru dalam melihat kinerja PNS melalui pendekatan metode SKP (Sasaran Kerja PNS). Melalui metode ini, Penilaian DP3-PNS, lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (personality) dan perilaku (behavior) terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, dan penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu SKP dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur SKP sebesar 60 % dan perilaku kerja sebesar 40 %.

2. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan Penelitian ini bertempat di MAN Insan Cendekia Pasuruan yang beralamat Jl. Jl. Kajarkuning Kedawung wetan Kec. Grati, Kab. Pasuruan pada bagian Kepegawaian. Sedangkan objek penelitian yang akan diteliti adalah Penilaian salah satu pegawai negeri sipil dalam berkerja selama satu tahun.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan Metode atau tahap-tahap dalam sistem menggunakan metode *Waterfall* yang meliputi: (Sholih, 2010)

- a. Tahap Perencanaan
Tahap ini merupakan awal yang harus dilakukan dalam pembuatan sistem. Pada tahap ini dilakukan pengenalan masalah yang harus dihadapi.
- b. Tahap Analisis Mengumpulkan kebutuhan secara lengkap kemudian dianalisis dan didefinisikan kebutuhan yang harus

dipenuhi oleh program yang akan dibangun meliputi: analisis kebutuhan sistem dan analisis pieces yang meliputi: performance, information, economy, control, efficiency, services.

- c. Tahap Desain
Desain dikerjakan setelah kebutuhan selesai dikumpulkan secara lengkap. Desain meliputi : desain proses, desain database, desain struktur menu, desain user interface dan desain arsitektur sistem.
- d. Tahap Pengembangan (Implementasi)
Tahap ini berisi tentang program yang sudah dijalankan dan rencana implementasi atau pengembangan (konfigurasi sistem sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan komputer yang ada).
- e. Tahap Perawatan
Menguji Hasil Laporan program dan membenarkan bila laporan ada kesalahan

C. Gambaran Umum Sistem

prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatannya

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Hasil Aplikasi

Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil berupa aplikasi sistem Rancang Bangun Sistem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja Guru Dan Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Berbasis Web di MAN Insan Cendekia Pasuruan. Pembuatan aplikasi web menggunakan *localhost* dan sebagai media penyimpanan data menggunakan database MySQL. Proses penyimpanan dan pengambilan data input atau output di aplikasi web.

b) Perancangan Pengembangan Sistem

Perancangan proses ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sistem yang akan digambarkan dalam bentuk bentuk sebuah model/alur untuk bisa dijadikan alat untuk menentukan sebuah jalanya sebuah aplikasi yang ingin digunakan sebagai berikut:

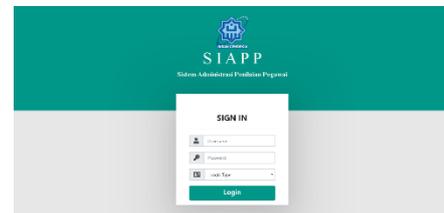
A. Flowchart :

Flowchart Adalah Bagan-bagan yang mempunyai arus yang menggambarkan langkah-langkah penyelesaian suatu masalah. Flowchart merupakan cara penyajian dari suatu algoritma. Yang dalam perancangan system ini ada 4 bagian yaitu Flowchart admin, pegawai, pejabat penilai dan atasan pejabat penilai.

B. Implementasi Aplikasi Web

1. Halaman Login

Pada halaman ini ada menu login untuk memasukkan *username* dan *password* yang sudah didaftarkan yaitu Admin, Pegawai, PP dan APP, setiap *username* dan *password* berbeda loginnya.



Gambar 1. Halaman Login

2. Halaman Data Pegawai

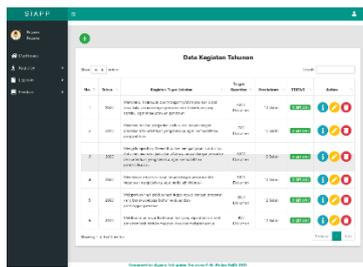
data pegawai terdapat fitur *entry* pembayaran yang berada pada pojok kiri atas. Form data pegawai berisi nama, nip, pangkat/golongan, jabatan, alamat, dan category



Gambar 2. Halaman data Pegawai

3. Halaman Kegiatan Tahunan

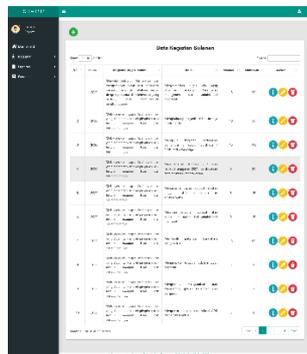
kegiatan tahunan berisi data kegiatan tahunan dari pegawai itu sendiri.



Gambar 3. Halaman kegiatan tahunan

4. Halaman Kegiatan Bulanan

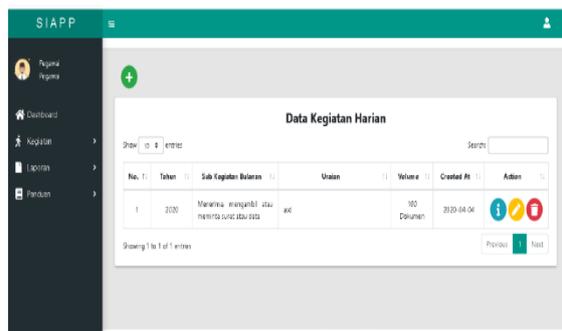
kegiatan bulanan berisi data kegiatan bulanan dari pegawai itu sendiri. langsung ke database sistem *inventory stock* ini.



Gambar 4. Halaman kegiatan bulanan

5. Halaman Kegiatan Harian

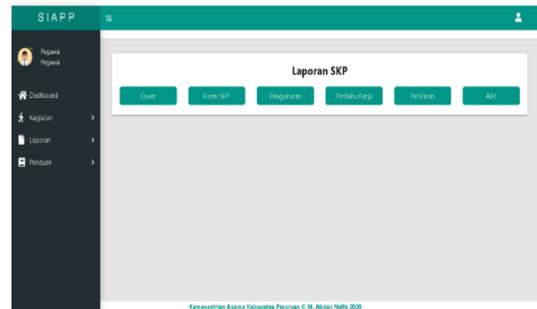
kegiatan harian berisi data kegiatan harian dari pegawai itu sendiri.



Gambar 5. Halaman Kegiatan Harian

6. Halaman Laporan SKP

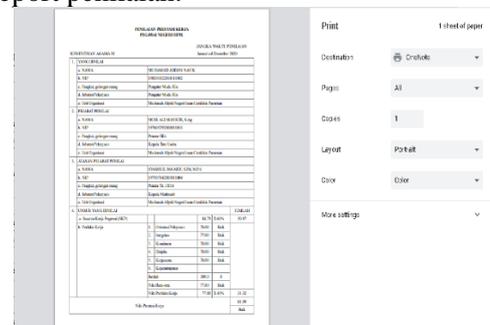
laporan skp berisi 5 tombol dimana setiap tombol mengacu pada report yang berbeda-beda diantaranya: Cover, Form SKP, Pengukuran, Perilaku Kerja, Penilaian, ABK.



Gambar 6. Halaman Laporan SKP

7. Halaman Report

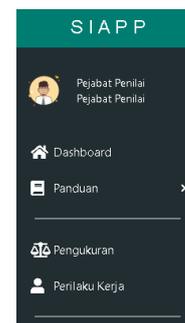
Hasil akhir dari project ini adalah report Tahunan, Report Bulanan, Report form SKP, Report Pengukuran, Report Perilaku Kerja, Report penilaian.



Gambar 7. Halaman Penilaian

8. Halaman Menu Pejabat Penilai

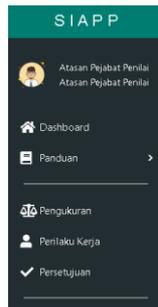
Dalam menu pejabat penilai berisi fitur-fitur yang dapat diakses oleh pejabat penilai, fitur tersebut meliputi pengukuran dan penilaian.



Gambar 8. Halaman Menu Pejabat Penilai

9. Halaman Menu Atasan Pejabat Penilai

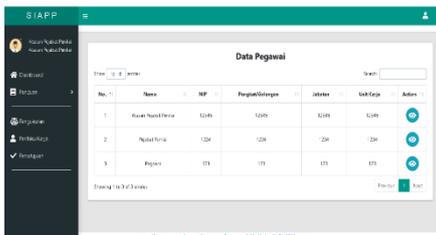
Dalam menu atasan pejabat penilai berisi fitur-fitur yang dapat diakses oleh atasan pejabat penilai, fitur tersebut meliputi pengukuran, penilaian dan persetujuan.



Gambar 9. Halaman Menu Atasan Pejabat Penilai

10. Halaman Pertejuaan

Dalam menu halaman persetujuan berisi data pegawai yang telah terdaftar. Tampilan halaman persetujuan



Gambar 10. Halaman Menu Atasan Pejabat Penilai

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil analisis, perancangan dan pembuatan program sistem baik pengujian secara transaksional dan pengujina metode, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja guru dan pegawai berdasarkan sasaran kerja pegawai berbasis web telah berjalan dengan baik dengan penilaian sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

5. DAFTAR PUSTAKA

[1] Fernando. Agripa, 2011. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik” Program Sarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.

[2] Moses L. Singgih, 2001. “Pengukuran dan Analisa Kinerja dengan Metode Balanced Scorecard.

[3] Nasution. 2012:118. Waterfall metode pengembangan sistem informasi yang bersifat sistematis dan sekuensial, artinya setiap tahapan dalam metode ini dilakukan secara berurutan dan berkelanjutan.

[4] Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia, 2011.Nomor 46 , Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

[5] Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1 Tahun 2013 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS

[6] Roger S. Pressman, 2002, Rekayasa Perangkat Lunak. ANDI. Yogyakarta

[7] Rosidah, & Ambar Teguh. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

[8] Rini Sovia dan Jimmy Febio. 2011. Membangun Aplikasi E-Library menggunakan HTML, PHP Script dan MySql Database. Padang: Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan. Vol. 3, No.1:2086-4981

[9] JP, Rizky (2011:61). waterfall model sebagai salah satu teori dasar dan seakan wajib dipelajari dalam konteks siklus hidup perangkat lunak.

[10] Tsabit, A.; Ramdhani, M. A.; Cahyana, R. Pengembangan Ganesha Digital Library Untuk Membuat Situs Jurnal. *Algoritma*. 2012