

## Rancang Bangun Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai

Irwan Karim, Fajar Hermawanto

Program Studi D3 Teknik Informatika, Politeknik Gorontalo  
Bone Bolango, Gorontalo, Indonesia

Email : [irwankarim@poligon.ac.id](mailto:irwankarim@poligon.ac.id), [fajar@poligon.ac.id](mailto:fajar@poligon.ac.id)

Terima Naskah : 7 April 2016

Terima Revisi : 29 April 2016

### ABSTRAK

Perkembangan Teknologi Informasi (TI) telah menghasilkan berbagai macam produk (TI) yang dimanfaatkan oleh hampir semua instansi. Dengan adanya kemajuan TI, suatu proses atau prosedur yang awalnya dilakukan secara manual, kini dapat dilakukan secara sistem sehingga dapat mengefisienkan waktu, tenaga bahkan materi. SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai merupakan salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Pengisian formulir SKP secara manual terdiri dari 3 tahap yaitu tahap 1 yaitu tahap pengusul rencana kegiatan dalam waktu satu tahun ke Pegawai Atasannya. Tahap 2 adalah pegawai atasan mengecek usulan rencana kegiatan dan melakukan persetujuan apabila usulan rencana kegiatan telah sesuai. Tahap 3 yaitu apabila pegawai atasan telah melakukan verifikasi atau persetujuan terhadap usulan rencana, maka pegawai yang dinilai dapat mengisi usulan rencana kegiatan dalam satu bulan. Selanjutnya untuk mengukur sasaran kinerja pegawai, pegawai terlebih dahulu mengisi field realisasi kinerja. Hasil penilaian SKP dinyatakan dalam laporan. Laporan penilaian tersebut akan dilaporkan lagi ke pegawai atasan untuk diverifikasi. Berdasarkan prosedur pengisian SKP secara manual, dapat dilihat bahwa pengisian SKP secara manual belum fleksibel dan efektif dalam hal penggunaan waktu. Apalagi di saat Pegawai Atasan berada di luar kota, maka pengisian SKP dari pegawai yang dinilai akan diundur hingga menunggu Pegawai Atasan kembali dari luar kota. Berdasarkan kasus tersebut, Penulis mengusulkan sistem informasi SKP berfungsi untuk melakukan pengisian dan penilaian yang lebih efektif, yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja sehingga dapat memudahkan pegawai yang dinilai dan pegawai atasan untuk melakukan pengisian dan verifikasi. SKP. Sistem yang diusulkan adalah sistem berbasis web, menggunakan database MySQL dan Bahasa pemrograman PHP. Sistem ini telah diimplementasikan di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Boalemo.

Kata kunci: Sistem Informasi, Sasaran Kinerja Pegawai, PHP, MySQL

### ABSTRACT

*Development of Information Technology (IT) has produced a wide range of products (TI) which is used by almost all agencies. With the progress of IT, a process or procedure that was originally done manually, can now be done in the system so as to minimize the time, effort and even material. SKP or Employee Performance Target is one element in civil servant Job Performance Assessment is stipulated in Government Regulation No. 46 Year 2011. Filling in forms manually SKP consists of three phases: First phase is proposing the action plan within one year to the Employee superiors. Second Phase is an employee supervisor to check the proposed activity plan and perform the approval if the proposed plan of action is appropriate. Third Phase 3 is when the employee supervisor has verified or approved the proposed plan, the employee who rated can fill the proposed plan of action within one month. Furthermore, to measure employee performance goals, employees must first fill out field performance realization. SKP assessment results stated in the report. The assessment report will be reported again to the employee supervisor for verification. Based on SKP charging procedure manually, it can be seen that charging manually SKP yet flexible and effective in the use of time. Especially in the Employees boss is out of town, then charging SKP from an employee who is perceived to be postponed to await Tops Employees returning from out of town. Based on these cases, the author proposes SKP information*

*system functions to perform charging and a more effective assessment, which can be accessed anytime and anywhere so as to facilitate employee and the employee is considered superior to perform charging and verification. SKP. The proposed system is a web-based system, using a MySQL database and PHP programming language. This system has been implemented at the Secretariat of the Boalemo Regional Government.*

*Keywords: Information System, Employee, Performance, PHP, MySQL.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan Teknologi Informasi (TI) telah menghasilkan berbagai macam produk (TI) yang dimanfaatkan oleh hampir semua instansi, baik pemerintah maupun swasta. Dengan adanya kemajuan TI, suatu proses atau prosedur yang awalnya dilakukan secara manual, kini dapat dilakukan secara sistem sehingga dapat mengefisienkan waktu, tenaga bahkan materi. Beberapa penelitian terkait transformasi sistem informasi manual ke sistem informasi terkomputerisasi pada sektor pemerintah, diantaranya adalah aplikasi sistem informasi berbasis android yang digunakan untuk monitoring capaian kinerja pada pusat pelaporan dan analisis transaksi keuangan (Tanbiroh, Putri, & Sofyan, 2016).

SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai merupakan salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Pengisian formulir SKP secara manual terdiri dari 3 tahap yaitu tahap 1 yaitu tahap pengusul rencana kegiatan dalam waktu satu tahun ke Pegawai Atasannya (Penilai). Tahap 2 adalah pegawai atasan mengecek usulan rencana kegiatan dan melakukan persetujuan apabila usulan rencana kegiatan telah sesuai. Pegawai atasan dapat melakukan usulan perbaikan terhadap usulan rencana kegiatan dan bahkan menolak usulan rencana kegiatan dari pegawai yang dinilai. Tahap 3 yaitu apabila pegawai atasan telah melakukan verifikasi atau persetujuan terhadap usulan rencana, maka pegawai yang dinilai dapat mengisi usulan rencana kegiatan dalam satu bulan. Selanjutnya untuk mengukur sasaran kinerja pegawai, pegawai terlebih dahulu mengisi field realisasi kinerja. Hasil penilaian SKP dinyatakan dalam laporan. Laporan penilaian tersebut akan dilaporkan lagi ke pegawai atasan untuk diverifikasi. Berdasarkan prosedur pengisian SKP secara manual, dapat dilihat bahwa pengisian SKP secara manual belum fleksibel dan efektif dalam hal penggunaan waktu. Apalagi di saat Pegawai Atasan berada di luar kota, maka pengisian SKP dari pegawai yang dinilai akan

diundur hingga menunggu Pegawai Atasan kembali dari luar kota. Hal tersebut dapat mempengaruhi efektifitas kinerja di Pemerintahan. Berdasarkan kasus tersebut, Penulis mengusulkan rancang bangun sistem informasi SKP, yang berfungsi untuk melakukan pengisian dan penilaian SKP yang lebih efektif, yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja sehingga dapat memudahkan pegawai yang dinilai dan pegawai atasan untuk melakukan pengisian dan verifikasi SKP.

## METODE

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian kali ini penulis melakukan penelitian di Kantor Sekretariat Daerah, Kabupaten Gorontalo. Penulis melakukan penelitian selama 3 bulan, terhitung dari bulan September sampai November 2016.

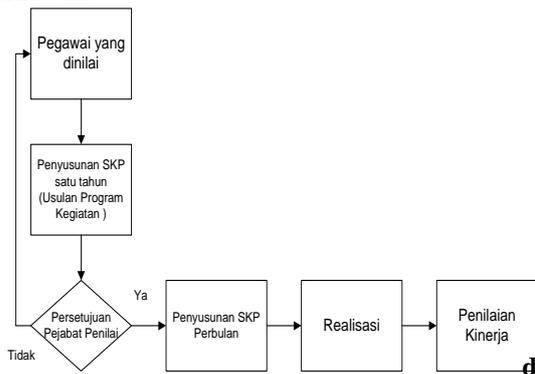
### 2. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan metode wawancara. Data yang didapatkan oleh penulis adalah data hasil wawancara dengan staf kepegawaian Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo.

### 3. Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis dari pengumpulan data, dapat dijelaskan bahwa pengisian formulir SKP secara manual terdiri dari 3 tahap yaitu tahap 1 yaitu tahap pengusul rencana kegiatan dalam waktu satu tahun ke Pegawai Atasannya (Penilai). Tahap 2 adalah pegawai atasan mengecek usulan rencana kegiatan dan melakukan persetujuan apabila usulan rencana kegiatan telah sesuai. Pegawai atasan dapat melakukan usulan perbaikan terhadap usulan rencana kegiatan dan bahkan menolak usulan rencana kegiatan dari pegawai yang dinilai. Tahap 3 yaitu apabila pegawai atasan telah melakukan verifikasi atau persetujuan terhadap usulan rencana, maka pegawai yang dinilai dapat mengisi usulan rencana kegiatan dalam satu bulan. Selanjutnya untuk mengukur

sasaran kinerja pegawai, pegawai terlebih dahulu mengisi field realisasi kinerja. Hasil penilaian SKP dinyatakan dalam laporan. Laporan penilaian tersebut akan dilaporkan lagi ke pegawai atasan untuk diverifikasi. Prosedur pengisian dan penilaian SKP dapat dilihat pada Gambar 1. berikut ini.



Gambar 1. Alur Penyusunan dan Penilaian SKP

Penilaian SKP dilakukan dengan menghitung tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan program kegiatan, yang diukur dengan 4 (empat) aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Untuk menghitung penilaian kinerja dilakukan dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

- a. Penilaian capaian SKP aspek kuantitas, dihitung menggunakan rumus:

$$\frac{RO}{TO} \times 100$$

*RO* adalah Realisasi Output dan *TO* adalah Target Output

- b. Penilaian capaian SKP, dihitung menggunakan rumus:

$$\frac{RK}{TK} \times 100$$

*RK* adalah Realisasi Kualitas dan *TK* adalah Target Kualitas

- c. Aspek Waktu  
Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol), perhitungan nilai capaian SKP aspek waktu menggunakan rumus:

$$\frac{1.76 \times TW - RW}{TW} \times 0 \times 100 (1)$$

*TW* adalah target waktu dan *RW* adalah realisasi waktu

- Untuk aspek waktu tingkat efisiensi 24 dari target yang ditentukan maka untuk

menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus:

$$\frac{1.76 \times TW - RW}{TW} \times 100 \quad (2)$$

- Untuk aspek waktu tingkat efisiensi 24 dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus:

$$76 - \left\{ \left\{ \frac{1.76 \times TW - RW}{TW} \times 100 \right\} - 100 \right\} \quad (3)$$

- Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu yang digunakan pada persamaan (2) dan (3), perhitungannya menggunakan rumus (4)

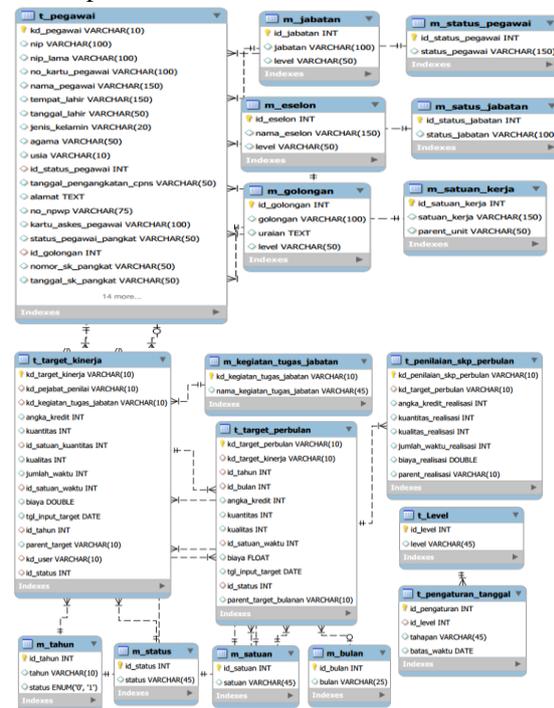
$$100 - \left[ 100 \times \frac{RW}{TW} \times 100 \right] \quad (4)$$

**Aspek waktu.**

Perhitungan nilai capaian SKP dan persentase efisiensi pada aspek biaya menggunakan rumus yang sama pada perhitungan nilai capaian SKP dan persentase efisiensi pada aspek waktu.

**4. Physical Data Modeling**

Physical data modeling pada sistem ini dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 1. PDM Sistem yang diusulkan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini hasil yang dikeluarkan oleh aplikasi pengukuran penilaian sasaran kinerja pegawai berdasarkan penginputan target dari setiap program kegiatan yang diusulkan.



Gambar 2. Sub Menu yang ada Di SKP

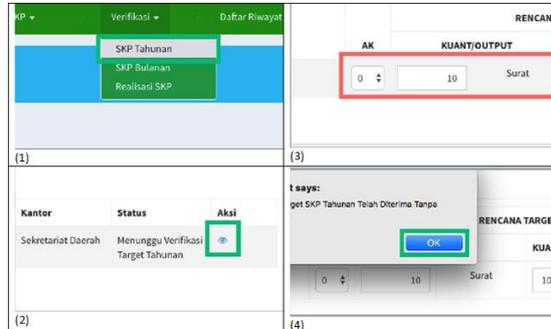


Gambar 4 Pengusulan Target Tahunan Oleh Pegawai yang dinilai



Gambar 5 Penginputan target berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, setelah mengajukan ke penilai

Selanjutnya menunggu verifikasi dari pejabat penilai.



Gambar 7 Cara verifikasi SKP tahunan oleh pejabat penilai

Selanjutnya ajukan usulan SKP per bulan dan akan menunggu verifikasi. Verifikasi Usulan SKP bulanan dilakukan seperti cara verifikasi secara tahunan.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil implementasi dan pengujian Sistem Pengajuan SKP, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini telah menghasilkan aplikasi pengelolaan SKP, mulai dari pengusulan rencana program kegiatan tahunan dan bulanan, dan proses verifikasi usulan rencana program SKP dari pejabat penilai ke pegawai yang dinilai yang dapat dilakukan secara efektif dan fleksibel
2. Aplikasi memberikan kemudahan dalam proses penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja yaitu mencakup capaian sasaran kerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Negara

[2] Tanbihroh, R. T., Putri, N. M., & Sofyan, D. M. (2016). Aplikasi Sistem Informasi Monitoring Capaian Kinerja Berbasis Android Pada Pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan. In *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2016* (pp. 6-7)