

APLIKASI PENILAIAN PRESTASI PEGAWAI

Deden Sofyan Hamdani, Ikrima Khoirunnisa

Program Studi Komputerisasi Administrasi Bisnis PKN LPKIA

Jln. Soekarno Hatta No. 456 Bandung 40266, Telp. 022 75642823, Fax. 022 7564282

Email :deanhamdani@gmail.com

Abstrak

Penilaian prestasi kerja pada sebuah instansi atau perusahaan sangatlah penting dalam mencapai tujuan. Dengan penilaian prestasi kerja itu sendiri, instansi atau perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dari pegawai dan usaha – usaha dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaannya. Pada pelaksanaannya di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sering terdapat kendala – kendala yang berakibat terhambatnya dalam penilaian karena data – data yang kurang menunjang dan sering terjadinya data yang tidak sesuai. Oleh karena itu diperlukannya aplikasi penilaian prestasi pegawai berbasis komputer tentunya kegiatan administrasi dalam pencatatan, pengolahan, penyimpanan, penggandaan, perhitungan penghasilan Tambahan Penghasilan (TP) sampai penemuan kembali data-data tersebut dapat dilakukan dengan cepat sehingga kebutuhan akan informasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Bahasa pemrograman untuk membangun aplikasi ini ada menggunakan Microsoft Visual Basic.Net. Microsoft Visual Basic.Net dapat digunakan pada lingkungan sistem operasi windows. Program aplikasi berupa pengelolaan database, program grafis, laporan hasil penilaian prestasi pegawai dan lain – lain.

Kata Kunci : *Penilaian prestasi kerja, aplikasi, Microsoft Visual Basic.Net*

1. Pendahuluan

Seiring dengan budaya instansi yang mengutamakan profesionalisme kerja dengan pengoptimalan penggunaan komputer, maka pekerjaan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang masih dikerjakan secara manual diubah menjadi suatu pekerjaan yang berbasis komputerisasi, sehingga efektifitas kerja dalam penilaian dapat tercapai.

Kegiatan utama yang dilakukan Sub Bagian Kepegawaian Setda adalah salah satunya melakukan Penilaian Prestasi Pegawai yang diperlukan sebagai suatu kegiatan untuk mengetahui hasil kerja dan usaha-usaha dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun Permasalahan yang ditemukan pada Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, antara lain adalah :

1. Lamanya pembuatan laporan hasil penilaian prestasi kerja pegawai.
2. Tidak kesesuaian data dengan kenyataan di lapangan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka perlu membatasi ruang lingkup dari permasalahan tersebut. Adapun permasalahan yang akan dibahas meliputi :

1. Kegiatan penilaian prestasi kerja pada bagian kepegawaian.
2. Sistem ini hanya melakukan dalam penyusunan, monitoring dan laporan penilaian prestasi kerja.

Adapun tujuan dari perancangan sistem yang baru adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat pembuatan laporan dengan penyajian system informasi yang cepat dan efektif.
2. Adanya pemeriksaan data secara berkala oleh pegawai ataupun atasan.
3. Dengan menggunakan aplikasi ini dalam proses data penilaian prestasi karyawan yang dibutuhkan dapat dilakukan dengan cepat dan tepat.

2. Dasar Teori

Bahasa BASIC (*Beginners All Purpose Symbolic Instruction Code*) yang merupakan bahasa tingkat tinggi yang berbentuk intrepeter, yang memungkinkan untuk mengoperasikan komputer secara interaktif, program dapat ditulis, dijalankan, dirubah dan dijalankan lagi tanpa harus melalui tahap kompilasi seperti bahasa tingkat tinggi lainnya yang berbentuk kompiler.

Penilaian prestasi karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Prosedur penilaian kinerja individu sebagai berikut :

1. Bagian Personalia mengirim Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan kepada setiap pejabat yang memiliki bawahan dalam lingkungan pengawasan atau bimbingannya, disertai pedoman dalam memberikan nilainya.
2. Pejabat penilai wajib melaksanakan penilaian atas hasil kerja misalnya 6 bulan atau satu tahun sekali.
3. Setelah menilai dan mengisi daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, maka daftar tersebut

diberikan kepada karyawan yang dinilai untuk dipelajari dan ditandatangani sebagai tanda menyetujui penilaian tersebut.

4. Apabila karyawan yang dinilai keberatan atas penilaian atasannya maka dia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan yang logis. Keberatan tersebut diajukan kepada atasan pejabat penilai melalui hirarki jabatan dalam jangka waktu tertentu (misalnya, 14 hari/ 2 minggu) sejak tanggal diterimanya daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut.
5. Pada tahap yang sama karyawan yang dinilai wajib mengembalikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan kepada pejabat penilai selambat-lambatnya dalam batas waktu tertentu (misalnya, 14 hari/ 2 minggu) sejak tanggal diterimanya daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut.
6. Apabila setelah karyawan yang dinilai mempelajari dan menyetujui penilaian maka pejabat penilai menyampaikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada atasan pejabat penilai tanpa catatan atau perbaikan-perbaikan.
7. Tetapi apabila setelah karyawan yang dinilai keberatan, maka pejabat penilai menyerahkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada atasan pejabat penilai dengan catatan tentang tanggapan pejabat penilai atas keberatan yang diberikan oleh karyawan yang dinilai.
8. Selanjutnya atasan pejabat penilai memeriksa dengan cermat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang telah disampaikan kepadanya.
9. Apabila atasan pejabat penilai memperoleh atau mendapatkan alasan-alasan yang logis cukup kuat, maka atasan pejabat penilai dapat melakukan perubahan-perubahan nilai yang telah dibuat oleh pejabat penilai.
10. Daftar Penilai Pelaksanaan Pekerjaan karyawan berlaku dari sejak setelah tanda tangan pejabat penilai, karyawan yang dinilai dan dari atasan pejabat penilai. Tanda tangan pejabat penilai menunjukkan keputusan yang terakhir dan tidak dapat dirubah lagi.
11. Tetapi apabila ternyata Bagian Personalia melihat adanya kejanggalan atau keanehan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut, maka mereka wajib menelaah dan meneliti kembali untuk memperoleh kebenaran dan keobjektifan daftar penilaian tersebut.

Komputer adalah mesin penghitung elektronik yang cepat dan tepat menerima informasi *input* digital,

memproses sesuai program yang tersimpan, menghasilkan *output* berupa informasi.

Database adalah Kumpulan *file* yang saling berhubungan membentuk jaringan informasi.

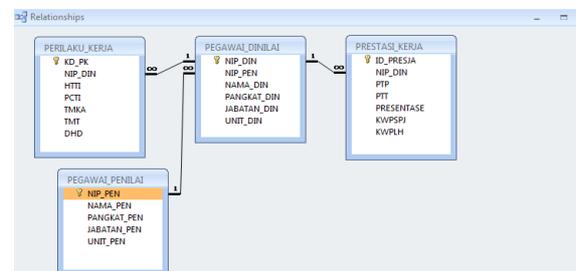
3. Hasil Penelitian

Aplikasi penilaian prestasi kerja Pada Bagian Kepegawaian ini dibuat untuk mengatasi masalah yang timbul pada saat pelaksanaannya diantaranya :

- a. Pengisian dilakukan oleh pegawai dan tidak adanya pengawasan secara langsung dari atasan, sehingga bisa terjadi pemalsuan data
- b. Lamanya pembuatan laporan penilaian prestasi kerja
- c. Pencarian data dirasakan lama

Database penilaian prestasi karyawan berisi kumpulan data-data di dalam beberapa *object database*, dimana kita bisa melakukan pengolahan data yang terdapat pada *object-object* tersebut sehingga menghasilkan informasi mengenai penilaian prestasi karyawan.

Dalam hal ini analisis dalam *relationship* yang digunakan untuk menyimpan atribut entitas dan relasi. Perancangan aplikasi penilaian prestasi kerja ini diuraikan sebagai berikut :



Gambar 1. Relationship

Table-table dipergunakan sebagai media penyimpanan dalam *database* penilaian prestasi karyawan. Adapun *table-table* yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

Table Pegawai Dinilai

Table ini digunakan untuk menampung /menyimpan seluruh data-data pejabat dinilai kemudian akan di input ke dalam *Form* Penilaian. Adapun kamus data dari *Table* Pegawai Dinilai adalah sebagai berikut:

Nama <i>Database</i>	: Prestasi
Nama <i>Table</i>	: Pegawai Dinilai
<i>Field</i> Kunci	: NIP_DIN
Media Penyimpanan	: <i>Hard Disk</i>

Struktur Data :

Field Name	Data Type	Field Size	Keterangan
NIP_DIN	Text	18	NIP Pejabat yang dinilai
NIP_PEN	Text	18	NIP Pejabat yang menilai
NAMA_DIN	Text	20	Nama pejabat yang dinilai
PANGKAT_DIN	Text	10	Pangkat pejabat yang dinilai
JABATAN_DIN	Text	20	Jabatan pejabat yang dinilai
UNIT_DIN	Text	20	Unit kerja jabatan yang dinilai

Table 1. *Table* Pegawai Dinilai

Table Pegawai Penilai

Table ini digunakan untuk menampung /menyimpan seluruh data-data pejabat penilai yang akan di input ke dalam *Form* Penilaian. Berikut cara membuatnya. Adapun kamus data dari *Table* Pegawai Penilai adalah sebagai berikut:

Nama *Database* : Prestasi
 Nama *Table* : Pegawai Penilai
Field Kunci : NIP_PEN
 Media Penyimpanan : *Hard Disk*
 Struktur Data :

Field Name	Data Type	Field Size	Keterangan
NIP_PEN	Text	18	NIP pejabat yang menilai
NAMA_PEN	Text	20	Nama pejabat yang menilai
PANGKAT_PEN	Text	10	Pangkat pejabat yang menilai
JABATAN_PEN	Text	20	Jabatan pejabat yang menilai
UNIT_PEN	Text	20	Unit kerja pejabat yang menilai

Tabel 2. *Table* Pegawai Penilai

Table Perilaku Kerja

Table ini digunakan untuk menampung /menyimpan seluruh data-data perilaku kerja yang akan di input secara otomatis *Form* Penilaian. Adapun kamus data dari *Table* Perilaku Kerja adalah sebagai berikut:

Nama *Database* : Prestasi
 Nama *Table* : Perilaku Kerja
Field Kunci : Kode Perilaku Kerja
 Media Penyimpanan : *Hard Disk*
 Struktur Data :

Field Name	Data Type	Field Size	Keterangan
NIP_DIN	Text	18	NIP pejabat yang dinilai
HTTI	Text	30	Hadir terlambat tanpa izin
PCTI	Text	30	Pulang lebih cepat tanpa izin
TMKA	Text	30	Tidak masuk kerja tanpa izin
TMT	Text	30	Tidak melaksanakan tugas
DHD	Text	30	Dikenai hukuman disiplin
N_HTTI	Text	30	Nilai hadir terlambat tanpa izin
N_PCTI	Text	30	Nilai pulang lebih cepat tanpa izin
N_TMKA	Text	30	Nilai tidak masuk kerja tanpa izin
N_TMT	Text	30	Nilai tidak melaksanakan tugas
N_DHD	Text	30	Nilai dikenai hukuman disiplin

Tabel 3. *Table* Perilaku Kerja

Table Prestasi Kerja

Table ini digunakan untuk menampung /menyimpan seluruh data-data prestasi kerja yang akan di input ke dalam *Form* Penilaian. Berikut cara membuatnya. Adapun kamus data dari *Table* Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

Nama *Database* : Prestasi
 Nama *Table* : Prestasi Kerja
Field Kunci : ID Prestasi Kerja
 Media Penyimpanan : *Hard Disk*
 Struktur Data :

FieldName	Data Type	Field Size	Keterangan
NIP_DIN	Text	18	NIP pejabat yang dinilai
PTP	Text	30	Pelaksanaan tugas pokok
PTT	Text	30	Pelaksanaan tugas tambahan
PRESENTASE	Text	30	Presentase SP2D
KWSPSJ	Text	30	Ketepatan penyampaian SPJ
KWPLH	Text	30	Ketepatan penyampaian Laporan Harian
N_PTP	Text	30	Nilai pelaksanaan tugas pokok
N_PTT	Text	30	Nilai pelaksanaan tugas tambahan
N_PRESENTASE	Text	30	Nilai presentase SP2D
N_KWSPSJ	Text	30	Nilai ketepatan penyampaian SPJ
N_KWPLH	Text	30	Nilai ketepatan penyampaian Laporan Harian

Tabel 4. Table Prestasi Kerja

Membuat Form

Didalam penggunaannya *form-form* tersebut dilengkapi dengan tombol-tombol perintah yang dibuat untuk mempermudah dalam penggunaannya, tombol-tombol perintah tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tombol Perintah Baru

Tombol perintah Baru berfungsi untuk menjalankan perintah untuk melakukan pengisian *record* baru pada form.

b. Tombol Perintah Simpan

Tombol perintah Simpan berfungsi menjalankan perintah untuk melakukan penyimpanan penilaian karyawan.

c. Tombol Perintah Hapus

Tombol perintah Hapus berfungsi menjalankan perintah untuk menghapus *record*.

d. Tombol Perintah Keluar

Tombol perintah Keluar berfungsi menjalankan perintah untuk menutup atau keluar dari form yang sedang dijalankan.

e. Tombol Perintah Cetak

Tombol perintah Cetak berfungsi menjalankan perintah untuk melihat Laporan Penilaian pada form yang telah di input.

f. Tombol Perintah Lihat

Tombol perintah Lihat berfungsi untuk menampilkan semua data yang tersimpan di

database, yang di tampilkan ke dalam beberapa datagridview.

g. Tombol perintah Bantuan

Tombol perintah Bantuan berfungsi sebagai petunjuk penggunaan aplikasi.

Perancangan aplikasi dibuat untuk mempermudah untuk pengguna (*user*) dalam melakukan *input*, *proses* dan *output*. User dengan mudah bisa melakukan kegiatan tersebut dengan mudah, cepat, efektif dan efisien.

Gambar 2. Form Penilaian Untuk menginput penilaian prestasi kinerja para pegawai

Gambar 3. Form Penilaian Untuk menghitung Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Gambar 4. Form Penilaian Untuk menampilkan hasil dari input data penilaian prestasi kerja

4. Implementasi

Tahapan implementasi ini adalah untuk memastikan proses aplikasi penilaian prestasi kerja berjalan dengan baik.

Perencanaan kegiatan implementasi aplikasi penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Pengaturan Lokasi
Tahapan ini adalah untuk menentukan lokasi yang akan diterapkan untuk aplikasi penilaian prestasi kerja.
2. Memasang Hardware dan Software
Tahapan ini adalah melakukan *instalasi* atau pemasangan kebutuhan hardware dan software.
3. Membuat Program
Tahapan ini adalah tahap ini dimulai pembuatan program.
4. Memilih Petugas
Tahapan ini adalah pemilihan petugas yang akan melakukan *entry* data.
5. Menerapkan Program Komputer
Tahapan berikutnya adalah penerapan penerapan program komputer.
6. Melakukan Tes Program
Tahapan dilakukan tes pada program *Software*.
7. Evaluasi
Tahapan ini dilakukan evaluasi terhadap aplikasi yg diterapkan.
8. Pelatihan Penggunaan Program
Tahapan ini adalah melakukan pelatihan kepada petugas yang akan melaksanakan penilaian prestasi kerja.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan aplikasi yang diusulkan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi ini menjadi media bantu dalam melakukan penilaian prestasi kerja secara efektif dan efisien.
2. Ketepatan dan keakuratan data terjamin dengan adanya database.
3. Terdapatnya laporan penilaian prestasi kerja sehingga bisa membantu karyawan atau atas untuk bisa melihat hasil dari prestasi penilaian kerja tersebut.

Saran atau masukan yang dapat kami berikan untuk menunjang atau pengembangan sistem selanjutnya, sebagai berikut:

1. Membuat sistem penilaian prestasi kerja yang terintegrasi dengan jaringan, sehingga memudahkan atasan bisa secara langsung melihat hasilnya tanpa menunggu laporan dari karyawan yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hartono, Jogiyanto, MBA, Ph.D. (1999). *Pengenalan Komputer, Dasar Ilmu Komputer, Pemrograman, Sistem Informasi dan Inteleksi Buatan Edisi IV*. Penerbit Andi. Yogyakarta
2. Hasibuan, Malayu. S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
3. Soeprihanto, John. Drs. M.I.M. (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
4. Herwindo. ST dan Akbar, Ali. ST. (2006). *Mengenal Sistem Komputer Masa Kini*. Penerbit CV. Yrama Widya. Bandung
5. Supriyanto, Wahyu dan Muhsin, Ahmad. (2008). *Teknologi Informasi Perpustakaan*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta