

DESIGN OF PERSONNEL PERFORMANCE SYSTEM USING MANAGEMENT BY OBJECTIVES (MBO) METHOD

Rustam Effendi¹, Andi Usri Usman²
Fakultas Ilmu Komputer Universitas Banten Jaya
Jl. Ciwaru Raya II No. 73 Warung Pojok Kota Serang Banten
E-mail: rustameffendi@unbaja.ac.id¹, andiusri@unbaja.ac.id²

ABSTRACT

In the current era of globalization, government agencies in general operate their management using a computerized system. The system is a collection of elements / elements that are interrelated and influence each other in carrying out joint activities to achieve a goal. The system is very necessary in an organization or company, or service. The smooth running of government and development is very dependent on the performance of the state apparatus, especially the Civil Servants as development planners and implementers. In completing various tasks and responsibilities that constitute an effort to carry out the duties of the Civil Servant, the employee needs to be fostered as well as possible. Performance appraisal is known by the term performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation is an evaluation activity carried out by the Office or company on employee work performance. Employees are people who are employed in a particular body, both in government institutions and in business entities. An employee appraisal method, namely management by objectives, is a process of approval of objectives within an organization so that management and employees approve these objectives and understand what their position is in the organization.

Keywords System, Employee Performance Evaluation

Pendahuluan

Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Konsep penilaian kinerja, didalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil disebut dengan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Sistem penilaiannya pun sudah ada khusus pegawai negeri sipil, namun disayangkan tidak adanya keamanan pada sistem SKP ini , sehingga pegawai atau siapa pun masih bisa merubah nilai sesuai yg dia inginkan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Namun demikian, Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula. Selama ini dalam menilai kinerja pegawai , yang dilakukan di dinas masih terbatas pada sistem penilaian yang sudah ada dengan basic standar dan tampilan yang kurang user friendly. Oleh karena itu sangat dibutuhkan suatu media yang bersifat dinamis dan dapat dijangkau oleh siapapun, yang kemudian perlu dibangun suatu sistem penilaian berbasis web pada dinas tersebut. Selain itu masih sering terlihat pegawai yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. dalam Perancangan sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode Management By Objective (MBO) pada Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten Wilayah Pandeglang bagaimana Membuat perangkat yang mudah dikenali dan digunakan oleh semua user dengan desain yang lebih simple dan modern. dan keamanan sistem sehingga data dapat terjaga keutuhannya.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan penelitian yang telah diterapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

- a). observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung disekitar lingkungan kerja (objek penelitian)
- b). Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang masalah-masalah yang akan dibahas.

2. Penelitian Kepustakaan

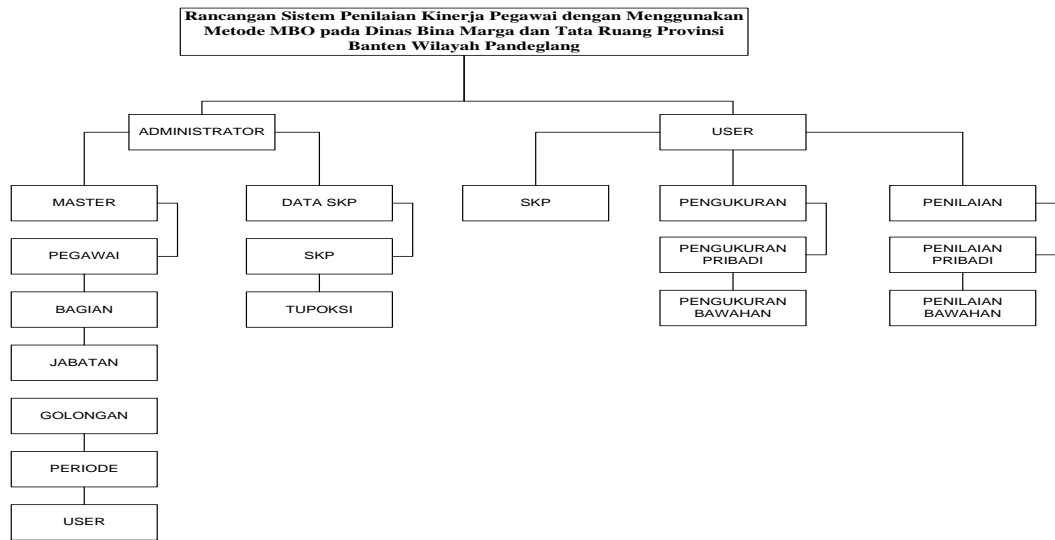
Penelitian yang dilakukan berdasarkan atas karya ilmiah, termasuk hasil penelitian baik yang telah maupun yang belum dipublikasikan, selain hal tersebut penulis juga mencari informasi yang dibutuhkan dengan menggunakan media internet.

Hasil dan Pembahasan

Dalam rangka meningkatkan pelayanan publik. Pembuatan sistem penilaian kinerja pegawai pada dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten, menggunakan System Development Life Cycle (SDLC). System Development Life Cycle (SDLC) merupakan suatu bentuk proses pengembangan sistem yang dapat membantu dalam evaluasi kinerja pegawai -dengan melewati beberapa tahapan, dimulai dari perencanaan sistem tersebut sampai pada sistem tersebut diterapkan, dioperasikan dan dipelihara. Kegiatan penilaian kinerja pegawai pada Dinas ini telah berjalan sesuai dengan aturan penilaian kinerja yang berlaku. Dengan dibuatkannya Rancangan sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode *management by objectives* (mbo) secara komputerisasi pada **DINAS BINA MARGA DAN TATA RUANG PROVINSI BANTEN WILAYAH PANDEGLANG** Agar dapat membantu para pegawai dalam menyusun laporan kinerja pegawai., Koordinasi antara pejabat penilai dengan pegawai lebih meningkat sehingga proses penilaian berjalan baik dan Evaluasi hasil penilaian kinerja pegawai dengan pejabat penilai dapat mengetahui hasil apa saja yang telah dicapai oleh pegawai secara efisien, efektif dan bahan untuk pengembangan sistem kedepannya.

Rancangan Prototype Aplikasi

A. Struktur Tampilan



Gambar 1

Desain Prototype Sistem

B. Desain Modul Tampilan (Screen)

```
div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;">

Please sign in

  
  
DAFTAR      
```

Gambar 2

Rancangan Form Login

C. Tampilan Input (Masukan)

```
div style="border: 1px solid black; padding: 10px;">

FORM PEGAWAI



NIP



NAMA



ALAMAT



JENIS KELAMIN



TEMPAT AHIR



TANGGAL LAHIR



BAGIAN



JABATAN



GOLONGAN




```

Gambar 3

Rancangan Form Input Pegawai

D. Tampilan Proses (Transaksi)


FORM SKP PEGAWAI

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI	
NAMA	:	NAMA	:
NIP	:	NIP	:
GOL	:	GOL	:
JABATAN	:	JABATAN	:
UNIT KERJA	:	UNIT KERJA	:

NO	KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA

Gambar 4
Rancangan Form SKP Pegawai

E. Tampilan Keluaran (Keluaran)



**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten Wilayah Pandeglang Periode : Januari s/d Juni 2016

1. YANG DINILAI				
Nama	:	ENTONG HIDAYAT		
NIP	:	198301012014101002		
Pangkat/Gol.Ruang	:	III A		
Jabatan	:	Pelaksana		
Unit Kerja	:	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
2. PEJABAT PENILAI				
Nama	:	SETIADI, ST		
NIP	:	195904141986031021		
Pangkat/Gol.Ruang	:	III C		
Jabatan	:	Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
Unit Kerja	:	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
3. ATASAN PEJABAT PENILAI				
Nama	:	SETIADI, ST		
NIP	:	195904141986031021		
Pangkat/Gol.Ruang	:	III C		
Jabatan	:	Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
Unit Kerja	:	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
4. UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		53.77 X 60 %		32.262
b. Perilaku Kerja				
	1. Orientasi Pelayanan	79	Baik	
	2. Integritas	77	Baik	
	3. Komitmen	77	Baik	
	4. Disiplin	78	Baik	
	5. Kerjasama	78	Baik	
	6. Kepemimpinan	0	-	
	7. Jumlah	389		
	8. Rata-rata	77.8	Baik	
	9. Nilai Perilaku Kerja	77.8 X 40%		31.12
NILAI PRESTASI KERJA				63.382 (Cukup)

Gambar 5
Rancangan Laporan SKP

DATA PEGAWAI								
NO	NIP	NAMA	TEMPAT/ TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	BAGIAN	JABATAN	GOLONGAN	AKSI
1	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	
2	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	
3	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	

Gambar 6
Rancangan Data Pegawai

DATA SKP PEGAWAI					
NO	PERIODE	PEGAWAI	PENILAI	ATASAN PENILAI	AKSI
1	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	
2	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	
3	RECORD	RECORD	RECORD	RECORD	

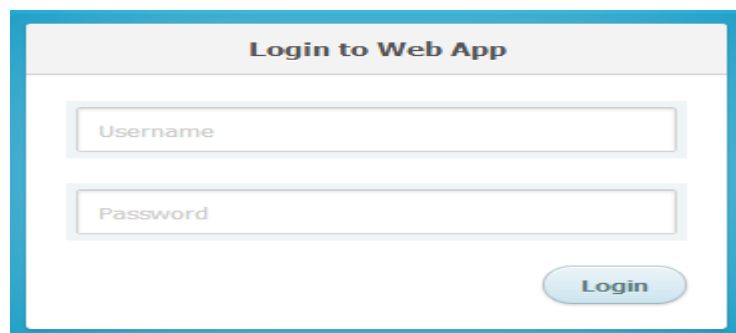
Gambar 7
Rancangan Data SKP Pegawai

Implementasi Sistem

1. Prosedur Operasional (Manual Book)

Dalam mengoperasikan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode MBO pada Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten Wilayah Pandeglangharus mengikuti prosedur sebagai berikut :

- 1) Nyalakan komputer sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
- 2) Pastikan aplikasi Xampp telah terinstall dan berjalan.
- 3) Buka Google Chrome atau Firefox, ketikkan di kotak alamat web dengan mengetikkan *http://localhost/penilaian*
- 4) Setelah di tekan Enter, maka akan muncul sebuah halaman Login untuk menginputkan nama user dan kata sandi.

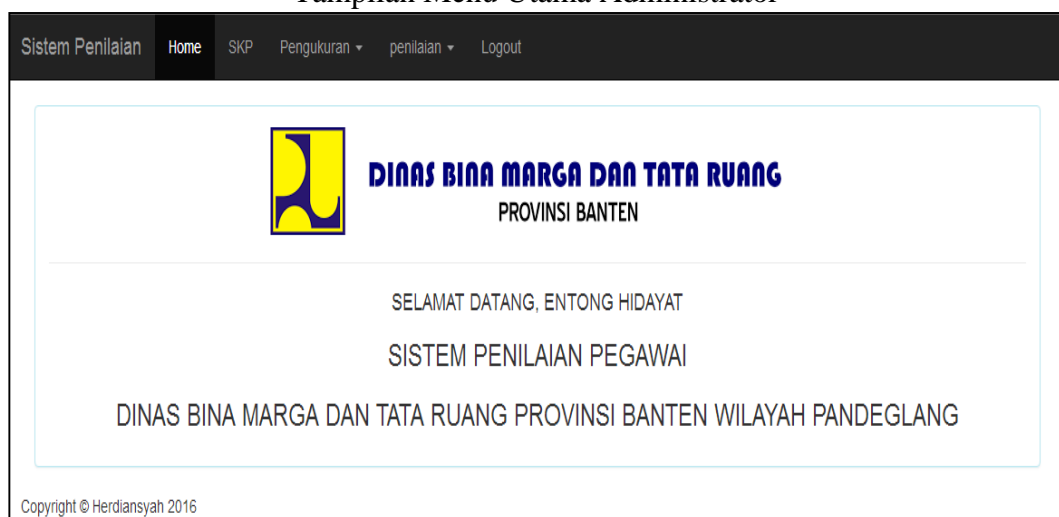


Gambar 8
Tampilan Form Login

- 5) Kemudian masukan nama user dan kata sandi yang sudah terdaftar pada sistem. Jika nama user dan kata sandi benar maka akan muncul menu utama seperti dibawah ini.

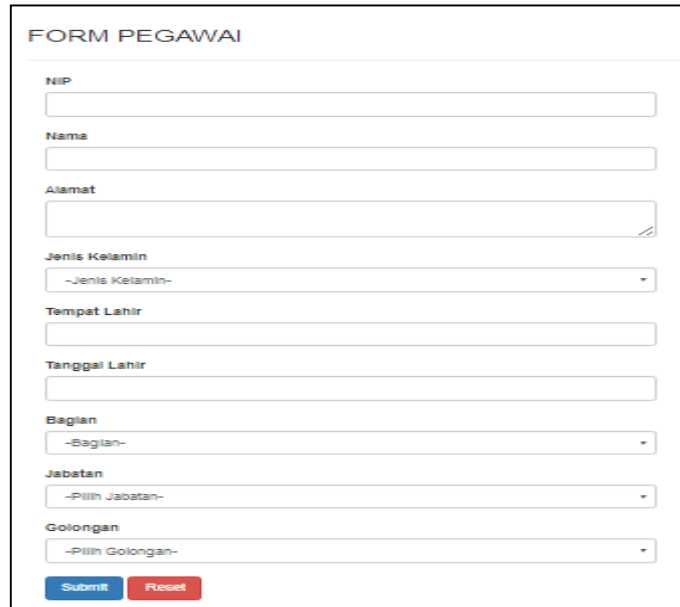


Gambar 9
Tampilan Menu Utama Administrator



Gambar 10
Tampilan Menu Utama User

- 6) Apabila anda masuk bagai admin maka menu yang bisa anda akses adalah menu Master dan Data SKP:
- Pada menu Master anda dapat menginputkan data master seperti master pegawai, jabatan, dll. Pilih menu pegawai untuk input pegawai baru.



Gambar 11

Tampilan Form Pegawai

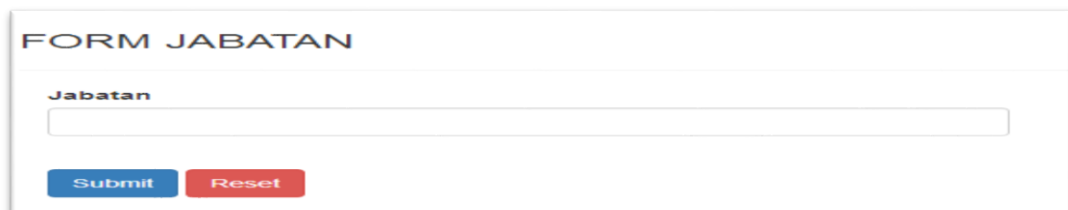
- Pilih menu bagian untuk input master bagian.



Gambar 12

Tampilan Form Bagian

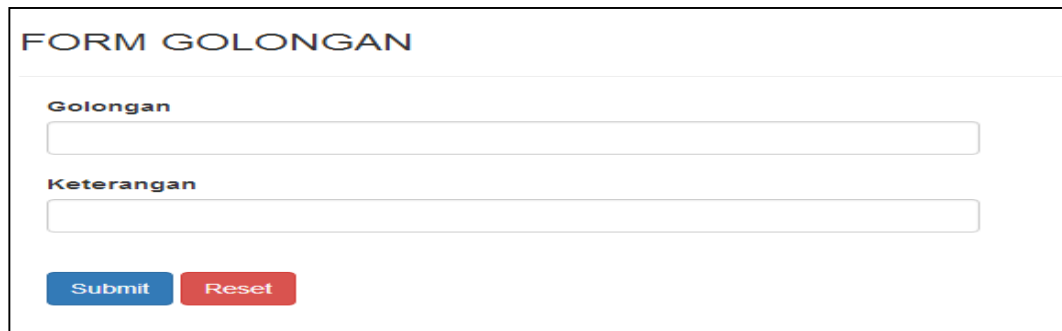
- Pilih menu jabatan untuk input jabatan baru.



Gambar 13

Tampilan Form Jabatan

c. Pilih menu golongan untuk input golongan.



FORM GOLONGAN

Golongan

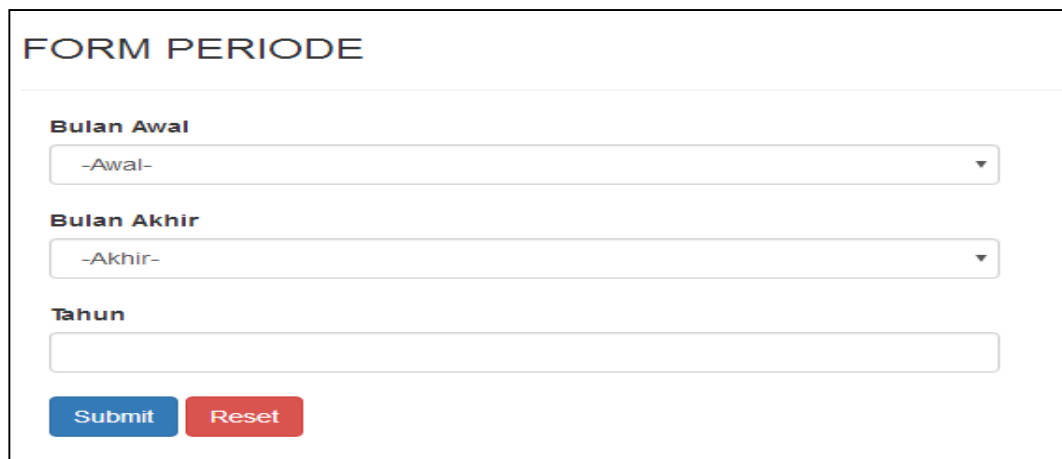
Keterangan

Submit **Reset**

Gambar 14

Tampilan Form Golongan

d. Pilih menu periode untuk tambah periode.



FORM PERIODE

Bulan Awal

Bulan Akhir

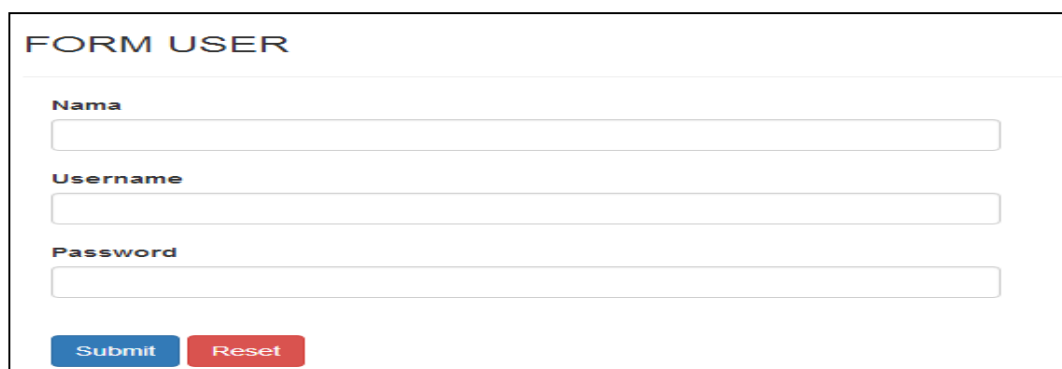
Tahun

Submit **Reset**

Gambar 15

Tampilan Form Periode

e. Pilih menu user untuk tambah user.



FORM USER

Nama

Username

Password

Submit **Reset**

Gambar 16



Tampilan Form User

- 7) Pada menu Data SKP terdapat dua submenu antara lain SKP dan Tupoksi. Pilih menu SKP untuk setting SKP pegawai

DATA SKP PEGAWAI

Tambah Data

Show 10 entries Search:

No.	Periode	Pegawai	Penilai	Atasan Penilai	
1	Januari-Juni / 2016	ENTONG HIDAYAT	SETIADI, ST	SETIADI, ST	 

Showing 1 to 1 of 1 entries Previous 1 Next

Gambar 17
Tampilan Data SKP

FORM SKP

Periode
-Periode-

Pegawai
-Pegawai-

Penilai
-Penilai-

Atasan Penilai
-Atasan Penilai-

Submit Resel





Gambar 18
Tampilan Form SKP

- 8) Pilih menu tupoksi untu setting tupoksi masing-masing Pegawai.

DATA TUPOKSI

Tambah Tupoksi

Show 10 entries Search:

No.	Periode	Bagian	Jabatan	Golongan	Tupoksi	
1	Januari-Juni / 2016	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang	Pelaksana	II A	Bertanggungjawab kepada PPTK mengenai kelancaran pelaksanaan Teknis kegiatan	 
2	Januari-Juni / 2016	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang	Pelaksana	II A	Membantu PPTK dalam melaksanakan kegiatan administrasi baik dari segi pelaksanaan dan pelaporan kegiatan	 

Showing 1 to 2 of 2 entries Previous 1 Next

Gambar 19
Tampilan Data Tupoksi

FORM TUPOKSI

Periode

Bagian

Jabatan

Golongan

Tupoksi

Gambar 20

Tampilan Form Tupoksi

- 9) Pada menu user terdapat tiga menu yaitu SKP, pengukuran, dan penilaian. Pilih menu SKP untuk mengisi target SKP masing-masing Pegawai.

DATA SKP PEGAWAI

PEGAWAI YANG DINILAI				PEJABAT PENILAI			
Nama	:	ENTONG HIDAYAT	Nama	:	SETIADI, ST		
NIP	:	198301012014101002	NIP	:	195904141986031021		
Pangkat/Gol.Ruang	:	II A	Pangkat/Gol.Ruang	:	III C		
Jabatan	:	Pelaksana	Jabatan	:	Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
Unit Kerja	:	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang	Unit Kerja	:	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		

No	KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET					
			KUANT/OUTPUT		KUAL/MUTU	WAKTU		BIAYA
1	Bertanggungjawab kepada PPTK mengenai kelancaran pelaksanaan Teknis kegiatan		12	Dokumr ▾	100	12	Bulan ▾	0
2	Membantu PPTK dalam melaksanakan kegiatan administrasi baik dari segi pelaksanaan dan pelaporan kegiatan		12	Dokumr ▾	100	12	Bulan ▾	0

Gambar 21

Tampilan Form SKP Pegawai

- 10) Pada menu pengukuran terdapat menu pengukuran pribadi dan pengukuran bawahan. Pilih menu pengukuran pribadi untuk melihat data pengukuran masing-masing. Pilih menu pengukuran bawahan untuk melihat dan mengisi data pengukuran bawahan.

DATA SKP PEGAWAI												
PEGAWAI YANG DINILAI						PEJABAT PENILAI						
Nama	:	ENTONG HIDAYAT	Nama	:	SETIADI, ST							
NIP	:	198301012014101002	NIP	:	195904141986031021							
Pangkat/Gol.Ruang	:	II A	Pangkat/Gol.Ruang	:	IIIC							
Jabatan	:	Pelaksana	Jabatan	:	Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang							
Unit Kerja	:	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang	Unit Kerja	:	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang							
No	KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				NILAI
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA	
1	Bertanggungjawab kepada PPTK mengenai kelancaran pelaksanaan Teknis kegiatan		12 Dokumen	100	12 Bulan	0	5 Dokumen	78	5 Bulan	0	53.77	
2	Membantu PPTK dalam melaksanakan kegiatan administrasi baik dari segi pelaksanaan dan pelaporan kegiatan		12 Dokumen	100	12 Bulan	0	5 Dokumen	78	5 Bulan	0	53.77	

Gambar 22
Tampilan Pengukuran Pribadi

DATA PEGAWAI YANG DINILAI							
No	NIP	Nama	Bagian	Jabatan	Golongan		
1	198301012014101002	ENTONG HIDAYAT	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang	Pelaksana	II A		

Gambar 23
Tampilan Pengukuran Bawahan

11) Pada menu penilaian terdapat menu penilaian pribadi dan penilaian bawahan. Pilih menu penilaian pribadi untuk melihat data pengukuran masing-masing. Pilih menu penilaian bawahan untuk melihat dan mengisi data penilaian bawahan.

DATA PENILAIAN PEGAWAI	
PEGAWAI YANG DINILAI	
Nama	: ENTONG HIDAYAT
NIP	: 198301012014101002
Pangkat/Gol.Ruang	: II A
Jabatan	: Pelaksana
Unit Kerja	: BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang
PEJABAT PENILAI	
Nama	: SETIADI, ST
NIP	: 195904141986031021
Pangkat/Gol.Ruang	: IIIC
Jabatan	: Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang
Unit Kerja	: BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang
PENILAIAN	
Orientasi Pelayanan	
79	
Integritas	
77	
Komitmen	
77	
Disiplin	
78	


Kerjasama	78
Kepemimpinan	0
Jumlah	389
Nilai Rata-rata	77.8

Gambar 24
Tampilan Penilaian Pribadi

DATA PEGAWAI YANG DINILAI						
No	NIP	Nama	Bagian	Jabatan	Golongan	
1	198301012014101002	ENTONG HIDAYAT	BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang	Pelaksana	II A	

Gambar 25
Tampilan Penilaian Bawahan

12) Pada menu penilaian terdapat tombol cetak untuk mencetak data SKP.



**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Banten Wilayah
Pandeglang Periode : Januari s/d Juni 2016

1. YANG DINILAI			
Nama	: ENTONG HIDAYAT		
NIP	: 198301012014101002		
Pangkat/Gol.Ruang	: II A		
Jabatan	: Pelaksana		
Unit Kerja	: BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
2. PEJABAT PENILAI			
Nama	: SETIADI, ST		
NIP	: 195904141986031021		
Pangkat/Gol.Ruang	: IIIC		
Jabatan	: Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
Unit Kerja	: BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
3. ATASAN PEJABAT PENILAI			
Nama	: SETIADI, ST		
NIP	: 195904141986031021		
Pangkat/Gol.Ruang	: IIIC		
Jabatan	: Kasi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
Unit Kerja	: BPT Jalan dan Jembatan Wilayah Pandeglang		
4. UNSUR YANG DINILAI			
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		53.77 X 60 %	32.262
b. Perilaku Kerja			
1. Orientasi Pelayanan	79	Baik	
2. Integritas	77	Baik	
3. Komitmen	77	Baik	
4. Disiplin	78	Baik	
5. Kerjasama	78	Baik	
6. Kepemimpinan	0	-	
7. Jumlah	389		
8. Rata-rata	77.8	Baik	
9. Nilai Perilaku Kerja	77.8 X 40%		31.12
NILAI PRESTASI KERJA			63.382 (Cukup)

Gambar 26
Tampilan Laporan SKP

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan penerapan sistem penilaian kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Dan Tata Ruang Prov.Banten Wilayah Pandeglang, dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Dengan di terapkannya sistem penilaian kinerja pegawai dapat membantu mempermudah proses penilaian kinerja pegawai dan keamanan data lebih terjamin.
2. Sistem kinerja pegawai ini lebih memberikan tampilan yang dinamis, mudah dipahami dan digunakan oleh semua user.
3. Pada sistem penilaian kinerja ini, proses penilaian menjadi lebih akurat dan efektif.

Referensi

- Agus, Suntoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan. Penerbit IPWI.
- Al-Bahra Bin Ladjamudin. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bonnie Soeherman Dan M. Pinontoan. (2008). *Designing Information System*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Fathansyah (1999). *Basis Data*, Bandung : Informatika.
- Indrajit Richardus Eko. (2004). *E-Goverment Strategi Pembangunan Dan Pengembangan*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia
- Jogiyanto, H. (2004). *Analisis Dan Desain Sistem Informasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Jogiyanto, Hartono. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi III*. Yogyakarta: ANDI.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Nanang Fattah. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho Widjajanto. (2001). *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta : Erlangga.
- Peter F.Drucker. (1954). *The Practice Of Management*, London : Butterworth-Heinemann.
- Raymond, Mcleod (2001). *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sondang P. Siahaan. (2004). *Manajemen Abad 21*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Stephen. P. Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Jugde. (2007). *Perilaku Organisasi = organizational behavior*, Jakarta: Salemba Empat.