ETNIK : Jurnal Ekonomi – Teknik
ISSN: 2808-6694 (Online);2808-7291 (Print)
Jurnal Homepage https://etnik.rifainstitute.com

Penerapan Metode Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prilaku Kerja pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

Suratun[1], Novita br Ginting[2], Jejen Jaenuddin[3], Handy Wiguna Putra[4]

Universitas Ibn Khaldun Bogor

Informasi Artikel

Histori Artikel:
Submit ***10 Mei 2024***
Accepted ***15 Mei 2024***
Published ***20 Mei 2024***

Email Author:
suratun@uika-bogor.ac.id
novitawahab@uika-bogor.ac.id
zen@uika-bogor.ac.id
handy.wigunaputra@gmail.com

ABSTRACT

Evaluation of employee performance or achievements at RSUD Cibinong Bogor is based on data on employee work targets (EWT) and work behavior. Currently, employees fill in EWT data manually by filling out the work target data form. Next, the EWT data for each employee is processed using Microsoft Excel. EWT assessment is carried out by comparing work realization with previously determined work targets. This assessment process is still carried out manually by assessing officials. It takes a long time to obtain information on employee performance or achievements. This research aims to apply the EWT method and employee performance behavior in an information sistem. The information sistem was built using the waterfall method and is website-based. This information sistem simplifies various manual processes carried out to obtain employee performance or achievement scores, making them automatic and faster. Apart from that, it makes it easier to carry out analysis and compare realization with the work targets of each employee. The information sistem also makes it easier for assessing officials and superiors to obtain information and make decisions.

Keyword– *Employee Performance, Employee Achievements, Work Behavior, Employee Work Targets (EWT), Information Sistems, Waterfall.*

ABSTRAK

Penilaian kinerja atau prestasi pegawai di RSUD Cibinong Bogor dinilai berdasarkan data sasaran kerja pegawai (SKP) dan prilaku kerja. Saat ini, pengisian data SKP disusun secara manual oleh pegawai dengan mengisi formulir data sasaran kerja. Selanjutnya data SKP setiap pegawai diolah menggunakan microsoft excel. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses penilaian ini masih dilakukan secara manual oleh pejabat penilai. Hal ini membutuhkan waktu yang lama untuk memperoleh informasi kinerja atau prestasi pegawai. Tujuan dari

penelitian ini adalah menerapakan metode SKP dan prilaku kinerja pegawai dalam sistem infromasi penilaian kinerja pegawai. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai dibangun dengan menggunakan metode waterfall dan berbasis website. Sistem informasi mengotomatisasi proses penilaian kinerja menjadi lebih cepat. Selain itu, mempermudah dalam melakukan analisa dan membandingkan realisasi kerja dengan target kerja setiap pegawai. Sistem informasi juga mempermudah pejabat penilai dan atasan pejabat penilai dalam memperoleh infromasi dan mengambil keputusan.

Kata Kunci – Kinerja Pegawai, Prestasi Pegawai, Prilaku Kerja, Sasaran Kerja Pegawai (Skp), Sistem Informasi, Waterfall.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong (RSUD Cibinong) berdiri sejak tahun 1982 yang berada di pusat Pemerintahan Kabupaten Bogor Jalan KSR Dadi Kusmayadi No.27, Kelurahan Tengah, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. RSUD Cibinong adalah salah satu rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor yang bertipe B pendidikan dan rujukan regional. Sesuai dengan SK Bupati Bogor No. 445/338/Kpts/huk/2009 RSUD Cibinong ditetapkan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat (Widiharso, n.d.). Moto RSUD Cibinong adalah "Kesembuhan Anda, Kebahagiaan Kami", maka RSUD Cibinong terus meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan yang berkualitas dapat mempengaruhi prespsi pelanggan, kepuasan pelanggan, dan meningkat citra RSUD Cibinong secara keseluruhan. Disisi lain, kinerja pegawai adalah indikator penting dari efektifitas individu dalam mencapai tujuan RSUD Cibinong.

Pegawai yang bekerja di RSUD Cibinong terdiri dari pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN). Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN) terdiri dari: tenaga harian lepas, pegawai tidak tetap, tenaga kontrak kerja, sukwan, magang kategori 2, dan lainnya. Mereka bekerja/dipekerjakan pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor berdasarkan kebutuhan Perangkat Daerah yang pembiayaannya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bogor. RSUD Cibinong setiap tahun melakukan penilaian kinerja pegawai baik yang berstatus ASN dan non-ASN. Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk mengetahui kontribusi pegawai pada pencapaian kepuasan pelanggan, evaluasi terhadap kompetensi dan keterampilan, evaluasi tingkat keterlibatan, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan, umpan balik, dan pengembangan dan pelatihan (Bogor, 2019)

Kinerja adalah tingkat keberhasilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Fungsi mengevaluasi kinerja pegawai adalah dasar untuk mengevaluasi kinerja unit dan organisasi, serta hasil penilaian prestasi kerja pegawai dimanfaatkan untuk pertimbangan dan penetapan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, penghargaan, dan disiplin (Negara, 2013). Dalam penelitian ini penilaian kinerja pegawai khusus dilakukan pada pegawai non-ASN. Penilaian kinerja pegawai di RSUD Cibinong dilaksanakan oleh pejabat penilai. Penilaian kinerja ditekankan pada tingkat capaian hasil kinerja atau prestasi kerja dan prilaku kerja pegawai (Bogor,

2019).

Tata cara pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) non-ASN di RSUD Cibinong dilaksanakan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013. SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat di ukur. Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang ditetapkan. Dalam penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Setiap pegawai menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan mengumpulkan berkas SKP kepada pejabat penilai untuk diperiksa dan disetujui.

Saat ini, proses penyusunan SKP masih dilakukan secara manual melalui formulir data sasaran kerja, hal ini menyebabkan tumpukan berkas yang beresiko rusak, tercecer, dan kurang efisien dalam temu kembali data dan informasi. Proses penghitungan nilai capaian SKP dan nilai perilaku kerja menggunakan bantuan formula penghitungan pada microsoft Excel. Proses penginputan data SKP dan data prilaku kerja diinput satu-persatu untuk setiap pegawai pada microsoft Excel, hal membutuhkan waktu lama untuk memperoleh nilai kinerja pegawai. Pejabat penilai juga membutuhkan waktu yang lama untuk melakukan analisis perbandingan antara realisasi kerja dan target yang direncanakan, menentukan pegawai terbaik, dan pegawai yang harus dievaluasi kinerjanya. Untuk mengatasi permasalahan ini dilakukan penerapan metode penilaian SKP dan prilaku kerja pegawai dalam sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai, sehingga proses penilaian dapat dilakukan dengan cepat dan otomatis, juga informasi mudah didapatkan karena setiap data SKP dan data prilaku kerja pegawai disimpan dalam database.

Mengacu pada permasalahan yang dihadapi maka dilakukan literatur review penelitian tentang penilaian kinerja pegawai. Pada penelitian (Afrianto, Jaenudin, Ginting, Teknik, & Sains, 2019) menggunakan metode 360 derajat dan K-NN dalam penghitungan nilai kinerja tenaga pendidik. Penelitian (Wulandari, Ginting, Laxmi, & Affrianto, 2020) menerapkan metode *Fuzzy Mamdani* untuk menghasilkan pembobotan yang tepat pada setiap parameter *Key Performace Indikator* untuk mengukur kinerja dosen. Pada penelitian (Aji, 2022) melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP, pada penelitian ini tidak ada modul penginputan dan penilaian kegiatan harian pegawai yang secara otomatis menghitung nilai realisasi SKP. Penelitian (Setiobudi, 2017) sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan mengunakan *Key Performance Indicator* (KPI), aspek penilaian KPI yang digunakan adalah (1) *Value Acquisition Indicator*, (2) *General Performance Indicator*, (3) *Achievement Performance Indicator*, (4) *Personal Performance Indicator*, kemudian aspek-aspek tersebut diturunkan dalam indikator-indikator kinerja karyawan dengan kriteria SMART, yaitu *specific*, *measurable*, *achievable*, *reasonable*, *time-based*. Penelitian (Ginting & Afrianto, 2019) merapkan algoritma *machine learning* menggunakan metode KNN (*k-nearest neighbor*) dan metode 360 derajat untuk memodelkan sistem penilaian kinerja dosen. Data DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai) digunakan sebagai data set pengetahuan untuk dijadikan data latih dan data uji untuk proses klasifikasi dan prediksi nilai kinerja dosen.

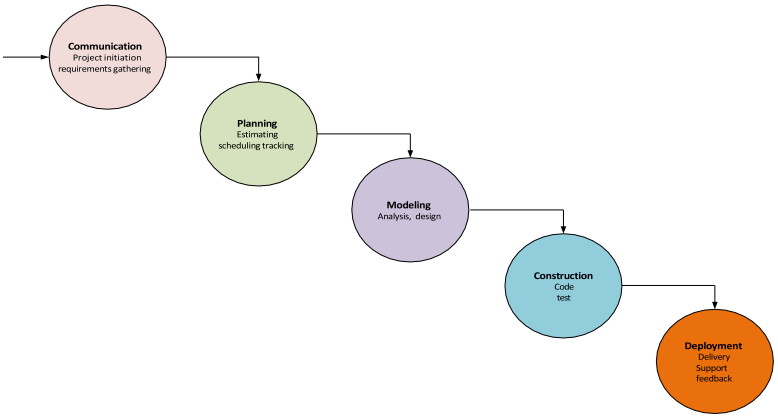
Penelitian (Ghani, Yasin, & Ali, 2019) menggunakan model keberhasilan sistem informasi DeLone dan McLean yang memiliki tiga dimensi kualitas yaitu kualitas sistem, kualitas infromasi dan kualitas layanan untuk menguji pengaruh penerapan enterprise resource planning (ERP) terhadap kinerja karyawan. hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa kualitas sistem dan

kualitas layanan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Budianto & Sardjono, 2022) mengkaji model evaluasi KMS (*knowledge management system*) dan menentukan faktor dan indikator yang meningkatkan kinerja pegawai. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa salah satu indikator yang meningkatkan kinerja adalah variable teknologi informasi terdiri dari fitur KM, kualitas konten, serta hambatan moralitas. Dalam penelitian (Hanif, Rao, Hanif, & Nawaz, 2018) menyatakan bahwa penerapan KMS dan teknologi infromasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Mellisa, 2019) menerapkan metode *decision tree* dalam memperoleh model pohon keputusan untuk memprediksi kinerja karyawan. Penelitian (Al-Khattab & Saeed, 2016) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisa statistik korelasi dan regresi untuk melihat pengaruh. Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan teknologi yang inovatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Mukayagi, Alex, & Calvin, 2019) dan (Yantje Michael Damopoli, Harifuddin Thahir, 2022) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi manajemen sangat mempengaruhi kinerja karywan dan organisasi.

Bersarakan kajian literatur yang dilakukan bahwa permasalahan penilaian kinerja karyawan dapat diatasi dengan berbagai model pendekatan dan di implementasikan pada teknologi informasi. Penilitian ini menerapkan model SKP dan prilaku kerja dalam sistem informasi penilaian kinerja atau prestasi karyawan di RSUD Cibinong Bogor.

METODE

Metode penelitian mengacu pada pendekatan metode waterfall dengan tahapan *communication*, *planning*, *modelling*, *construction*, dan *deployment* (Ginting, Widhyaestoeti, Jaenuddin, Rachmawati, & Maolani, 2023) dan (Fatimah, Supriatna, & Kurniawati, 2018). Tahapan metode penelitian ditunjukkan gambar 1



Gambar 1. Metode Penelitian

1. Tahap *communication*, dilakukan melalui wawancara, dan obersevasi. Tujuan dari proses ini adalah untuk mengetahui proses bisnis yang sedang berjalan dalam penilaian kinerja pegawai, mengetahui detail data SKP dan data prilaku kerja, mengetahui proses perhitungan SKP dan prilaku kerja, dan mengetahui kebutuhan user dalam sistem informasi yang akan dibangun. Pada tahap ini diperoleh data: 1) data karyawan non-ASN sebanyak 920 orang, 2) data jabatan dan struktur organisasi RSUD Cibinong, 3) format *Logbook* kegiatan harian pegawai, 4) uraian tugas pegawai berdasarkan jabatan, 4) format laporan kinerja pegawai non ASN, 5) tata cara

penghitungan kinerja pegawai sesuai Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Nomor 065/019-Umum dan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013.

2. Tahap *Panning*, menyusun jadwal kegiatan wawancara, observasi, analisis sistem, desain sistem, development sistem, testing sistem, dan implementasi sistem. Perencanaan pembangunan sistem informasi penilaian kinerja karyawan akan dibangun berbasis *website*.
3. Tahap *Modeling*, dilakukan dengan menganalisa permasalahan dan menguji coba dengan model (rumus-rumus perhitungan) SKP dan prilaku kerja. Menyusun algoritma yang akan diterapkan pada sistem informasi. Sistem informasi dibangun menggunakan Bahasa pemrograman PhP, web service menggunakan Xampp, Browser menggunakan Google Chorme, dan database server menggunakan MySQL. Model sistem informasi penilaian kinerja akan di desain mengunakan pendekatan *object oriented* desain, denggan menggunakan UML (*Unifield Modeling Language*) diagram.
4. Tahap *Construction*, dilakukan pembangunan sistem berdasarkan analisa algoritma dan desain model sistem informasi penilaian kinerja pegawai. Setelah sistem selesai dibangun dilakukan pengujian sistem dengan metode *black box testing* sistem.
5. Tahap *Deployment*, dilakukan instalasi sistem informasi di RSUD Cibinong, dan mulai digunakan sebagai sistem informasi penilaian kinerja pegawai non ASN, pada tahap ini, masih dilakukan perbaikan-perbaikan kecil terhadap sistem informasi, untuk menyesuaikan kebutuhan user.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap modeling

Hasil pada tahap modeling ini adalah memahami dan mengetahui data-data dan proses penilaian SKP dan prilaku kerja pegawai. Data-data dan rumus-rumus perhitungan yang digunakan dalam menentukan prestasi kerja karyawan non ASN adalah bobot penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai, penilaian sasaran kerja pegawai (SKP), nilai capaian butir kegiatan, dan penilaian dan bobot prilaku kerja.

Bobot penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai

Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai. Tingkat capaian hasil kerja atau prestasi kerja menggunakan metode Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai RSUD Cibinong. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP dengan nilai perilaku kerja. Bobot nilai SKP adalah 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen) di tunjukkan pada persamaan 1. Bobot Penilaian Capaian hasil kerja atau Prestasi Kerja ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Bobot capaian hasil kerja atau prestasi kerja

No	Nilai Bobot	Kerangan Nilai Bobot
1	91 – >100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	<=50	Buruk

$$Nilai\ prestasi = (Nilai\ capaian\ SKP\ x\ 60\%) + (Nilai\ prilaku\ x\ 40\%) \quad \text{.....(1)}$$

Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP)

SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat di ukur. Setiap pegawai wajib menyusun SKP setiap awal tahun dan disetujui oleh pejabat penilai. Bobot nilai SKP ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Bobot nilai sasaran kerja pegawai (SKP)

No	Nilai Bobot	Kerangan Nilai Bobot
1	91 – >100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	<=50	Buruk

Penilaian SKP dilakukan dengan menghitung tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, yang diukur dengan 4 (empat) aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dengan menggunakan rumus berikut

a. Aspek kuantitas, perhitungan aspek kuantitas ditunjukkan pada persamaan 2.

$$Nilai\ aspek\ kuantitas = \frac{Realisasi\ output(RO)}{\text{Target output } (RO)}\ x\ 100 \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 2$$

b. Aspek kualitas, perhitungan aspek kualitas ditunjukkan pada persamaan 3.

$$Nilai\ aspek\ kualitas = \frac{Realiasasi\ kualitas\ (RK)}{Target\ kualitas\ (TK)}\ x\ 100 \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 3$$

Untuk menilai apakah output berkualitas atau tidak, maka hasil akan dikonversi menggunakan pedoman pada tabel 3.

Table 3. Nilai bobot kualitas

No	Nilai Bobot	Kerangan Nilai Bobot
1	91 – >100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan.
2	76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan.
3	61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang telah ditentukan.
4	51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang telah ditentukan.
5	<=50	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, dan pelayanan dibawah standar yang telah ditetapkan.

c. Aspek waktu

1) Jika kegiatan tidak dilakukan, maka realisasi waktu 0 (nol). perhitungan aspek waktu menggunakan persamaan 4.

$$Waktu\ \frac{1{,}76\ x\ Target\ waktu(TW) - Realisasi\ Waktu\ (RW)}{Target\ waktu(TW)}\ x0x100 \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 4$$

2) Untuk aspek waktu tingkat efisiensi yang dapat ditoleransikan ≤ 24% (kurang dari atau sama dengan dua puluh empat persen) diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik. Dalam hal tingkat efisiensi waktu ≤ 24% (kurang dari atau sama dengan 24 persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan persamaan 5.

$$Waktu = \frac{1{,}76\ x\ Target\ waktu\ (TW) - Realisasi\ waktu\ (RW)}{Target\ Waktu\ (TW)} x\ 100 \quad \ldots\ldots 5$$

3) Untuk aspek waktu tingkat efisiensi > 24% (lebih dari dua puluh empat persen) diberikan nilai cukup sampai dengan buruk. Dalam hal tingkat efisiensi waktu > 24% (lebih dari dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan persamaan 6.

$$waktu = 76 - \{(\frac{1{,}76\ x\ Target\ waktu\ (TR) - Realisasi\ waktu(RW)}{Target\ waktu(TW)}\ x100) - 100\} \quad \ldots\ldots 6$$

4) Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu sebagaimana dimaksud pada angka 2) dan angka 3), penghitungannya menggunakan persamaan 7.

$$Persentase\ efesiensi\ waktu = 100\%\ (\frac{Realisasi\ waktu(RW)}{Target\ waktu(TW)}\ x\ 100\%) \quad \ldots\ldots 7$$

d. Aspek biaya

1) Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol), penghitungannya menggunakan persamaan 8.

$$Biaya = \frac{1{,}76\ x\ Target\ Biaya(TB) - Realisasi\ Biaya(RB)}{Target\ Biaya(TB)}\ x0x100 \quad \ldots\ldots 8$$

2) Untuk aspek biaya tingkat efisiensi yang dapat ditoleransikan ≤ 24% (kurang dari atau sama dengan dua puluh empat persen) diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik. Dalam hal tingkat efisiensi biaya ≤ 24% (kurang dari atau sama dengan 24 persen dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan persamaan 9.

$$Biaya = \frac{1{,}76\ x\ Target\ Biaya(TB) - Realisasi\ Biaya(RB)}{Target\ Biaya(TB)}\ x100 \quad \ldots\ldots 9$$

3) Untuk aspek biaya tingkat efisiensi > 24% (lebih dari dua puluh empat persen) diberikan nilai cukup sampai dengan buruk. Dalam hal tingkat efisiensi biaya > 24% (lebih dari dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan persamaan 10.

$$Biaya = 76 - \{(\frac{1{,}76\ x\ Target\ biaya(TB) - Realisasi\ biaya\ (RB)}{Target\ biaya(TB)}\ x\ 100) - 100\} \quad \ldots\ldots 10$$

4) Untuk menghitung persentasi tingkat efisiensi biaya dari target biaya sebagaimana dimaksud pada angka 2) dan angka 3), perhitungannya menggunakan rumus: Batasan toleransi biaya paling tinggi 24% (dua puluh empat persen) dengan nilai 76 (baik) sampai dengan nilai 100 (sangat baik). Apabila efisiensi lebih rendah dari 24% (dua puluh empat persen), maka nilainya menjadi 75 ke bawah (cukup sampai dengan buruk). Persentasi tingkat efisiensi biaya menggunakan persamaan 11.

$$Persentase\ efesiensi\ biaya = 100\%\ (\frac{Realisasi\ Biaya\ (RB)}{Target\ Biaya(TB)}\ x\ 100\%) \quad \ldots\ldots 11$$

Nilai capaian butir kegiatan

Nilai butir kegiatan diperoleh dengan menjumlahkan nilai aspek yang telah di hitung pada tahap B lalu dibagi dengan jumlah aspek yang ada, nilai capaian butir menggunakan persamaan 12.

$$Nilai\ capaian\ butir\ kegiatan = \frac{nilai\ kuantitas + nilai\ kualitas + nilai\ waktu + nilai\ biaya}{Total\ aspek} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots 12$$

Nilai capaian SKP

Nilai Capaian SKP diperoleh dengan menjumlahkan nilai capaian butir kegiatan (tahap C) lalu dibagi dengan jumlah butir kegiatan tugas jabatan. Nilai capaian SKP menggunakan persamaan 13.

$$Nilai\ capaian\ SKP = \frac{\sum nilai\ butir\ kegiatan}{\sum butir\ kegiatan\ tugas\ jabatan} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 13$$

Penilaian dan bobot prilaku kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap pegawai sesuai kriteria yang ditentukan. Penilaian perilaku kerja meliputi beberapa aspek ditunjukukan pada tabel 4. Untuk menentukan nilai prilaku kerja digunakan persamaan 14.

$$Nilai\ Rata - rata = \frac{\sum Nilai\ Prilaku\ Kerja}{Banyak\ Data\ Prilaku\ kerja} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 14$$

Tabel 4. Aspek dan bobot penilaian prilaku kerja

No	Aspek yang dinilai	Uraian		Bobot Nilai	
		No. Uraian	Keterangan	Nilai Bobot	Keterangan
1	Orientasi pelayanan	1)	Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan sikap sopan dan sangat memuaskan dalam pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	91 - 100	Sangat baik
		2)	Secara umum dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	76 - 90	Baik
		3)	Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap cukup sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	61 -75	Cukup
		4)	Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	51 - 60	Kurang
		5)	Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.	<=50	Buruk
2	Integritas	1)	Selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	91 - 100	Sangat baik
		2)	Pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	76 - 90	Baik
		3)	Adakalanya dalam melaksanakan tugas bersikap cukup jujur, cukup ikhlas, dan kadang-kadang menyalahgunakan wewenangnya serta cukup berani	61 -75	Cukup

No	Aspek yang dinilai	Uraian		Bobot Nilai	
		No. Uraian	Keterangan	Nilai Bobot	Keterangan
			menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.		
		4)	Kurang jujur, kurang ikhlas, dalam melaksanakan tugas dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	51 - 60	Kurang
		5)	Tidak pernah jujur, tidak ikhlas, dalam melaksanakan tugas, dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	<=50	Buruk
3	Komitmen	1)	Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal lka dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat di mana ia bekerja.	91 - 100	Sangat baik
		2)	Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat di mana ia bekerja.	76 - 90	Baik
		3)	Adakalanya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/ atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat di mana ia bekerja.	61 -75	Cukup
		4)	Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal lka dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat di mana ia	51 - 60	Kurang

No	Aspek yang dinilai	Uraian		Bobot Nilai	
		No. Uraian	Keterangan	Nilai Bobot	Keterangan
			bekerja.		
		5)	Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia **(NKRI),** Bhineka Tunggal lka dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat di mana ia bekerja.	<=50	Buruk
4	Disiplin	1)	Selalu menaati peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu menaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/ atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.	91 - 100	Sangat baik
		2)	Pada umumnya menaati peraturan per-undang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, menaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan baik.	76 - 90	Baik
		3)	Adakalanya menaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab, menaati ketentuan jam kerja serta cukup mampu menyimpan dan/ atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan cukup baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.	61 -75	Cukup
		4)	Kurang menaati peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa kurang tanggung jawab, menaati ketentuan jam kerja serta kurang mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.	51 - 60	Kurang
		5)	Tidak pernah menaati peraturan per-undang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab, menaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah lebih dari 31 (tiga puluh satu) hari kerja.	<=50	Buruk
5	Kerjasama	1)	Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil	91 - 100	Sangat baik

No	Aspek yang dinilai	Uraian		Bobot Nilai	
		No. Uraian	Keterangan	Nilai Bobot	Keterangan
			secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.		
		2)	Pada umumnya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	76 - 90	Baik
		3)	Adakalanya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun diluar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	61 -75	Cukup
		4)	Kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun diluar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	51 - 60	Kurang
		5)	Tidak pernah mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	<=50	Buruk
6	Kepemimpinan	1)	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	91 - 100	Sangat baik
		2)	Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	76 - 90	Baik
		3)	Adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan, cukup mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta cukup mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta cukup mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	61 -75	Cukup
		4)	Kurang bertindak tegas dan terkadang memihak, kurang mampu memberikan teladan yang baik, kurang mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	51 - 60	Kurang
		5)	Tidak pernah mampu bertindak tegas dan memihak, tidak memberikan teladan yang baik, tidak mampu mengerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta tidak mampu mengambil keputusan dengan	<=50	Buruk

No	Aspek yang dinilai	Uraian		Bobot Nilai	
		No. Uraian	Keterangan	Nilai Bobot	Keterangan
			cepat dan tepat.		

Setelah memahami model perhitungan SKP dan prilaku kerja, maka dicoba untuk melakukan simulasi perhitungan SKP dan prilaku kerja dengan microsoft excel, untuk lebih memahami proses penilai. Perhitungan data SKP dan prilaku kerja. Proses dimulai dari pengisian data sasaran kerja pegawai, ditunjukkan pada gambar 2. Proses penilaian capaian sasaran kerja pegawai, ditunjukkan pada gambar 3. Proses penilaian prilaku kerja pegawai, ditunjukkan pada gambar 4. Proses penilaian prestasi kerja pegawai, ditunjukkan pada gambar 5.

DATA SASARAN KERJA PEGAWAI

1	YANG DINILAI	
	a. Nama	: Sumiati, Amk
	b. NIP/NR/NPP	: 22120028
	d. Jabatan	: Perawat Pelaksana
	e. Unit Kerja	: Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong
2	PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	: Tutiah, S.Kep.Ners
	b. NIP	: 198007162010012000
	c. Pangkat/Gol.Ruang	: III/b
	d. Jabatan	: Kepala Ruangan Melati 4
	e. Unit Kerja	: Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong

FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NON ASN

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI YANG DINILAI	
1	Nama	Tutiah, S.Kep.Ners	1	Nama	Sumiati, Amk
2	NIP	198007162010012000	2	NIP/NR/NPP	22120028
3	Pangkat/Gol.Ruang	III/b	3	Jabatan	Perawat Pelaksana
4	Jabatan	Kepala Ruangan Melati 4	4	Unit Kerja	Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong
5	Unit Kerja	Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong			

NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET					
			KUANT/OUTPUT		KUAL/MUTU	WAKTU		BIAYA
1	Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada individu		300	Laporan	100	12	Bulan	-
2	Melakukan perawatan luka		250	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-
3	Memberikan oksigenasi sederhana		200	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-
4	Melakukan tindakan keperawatan pada kondisi gawat darurat/bencana/kritikal		50	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-
5	Melakukan tindakan keperawatan pada pasien dengan intervensi pembedahan pada tahap pre/ intra/ post operasi		50	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-
6	Melakukan restrain/fiksasi pada pasien pada individu dalam rangka melakukan upaya preventif asuhan keperawatan		90	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-
7	Melatih mobilisasi pada pasien dengan berbagai kondisi dalam rangka melakukan upaya rehabilitatif pada individu		250	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-
8					100	12	Bulan	-

Gambar 2. Data sasaran kerja pegawai

PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI NON ASN

NO	I. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET						AK	REALISASI						PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant/ Output		Kual/ Mutu	Waktu		Biaya		Kuant/ Output		Kual/ Mutu	Waktu		Biaya		
1	2	3	4		5	6		7	8	9		10	11		12	13	14
1	Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada individu	0	300	Laporan	100	12	Bulan	-	0	293	Laporan	90	12	Bulan	-	264	87.89
2	Melakukan perawatan luka	0	250	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-	0	254	Catatan Keperawatan	85	12	Bulan	-	263	87.53
3	Memberikan oksigenasi sederhana	0	200	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-	0	176	Catatan Keperawatan	92	12	Bulan	-	256	85.33
4	Melakukan tindakan keperawatan pada kondisi gawat darurat/bencana/kritikal	0	50	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-	0	61	Catatan Keperawatan	81	12	Bulan	-	279	93.00
5	Melakukan tindakan keperawatan pada pasien dengan intervensi pembedahan pada tahap pre/ intra/ post operasi	0	50	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-	0	73	Catatan Keperawatan	88	12	Bulan	-	310	103.33
6	Melakukan restrain/fiksasi pada pasien pada individu dalam rangka melakukan upaya preventif asuhan keperawatan	0	90	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-	0	103	Catatan Keperawatan	90	12	Bulan	-	280	93.48
7	Melatih mobilisasi pada pasien dengan berbagai kondisi dalam rangka melakukan upaya rehabilitatif pada individu	0	250	Catatan Keperawatan	100	12	Bulan	-	0	205	Catatan Keperawatan	91	12	Bulan	-	249	83.00
Capaian SKP																633.57	
																90.51	

Gambar 3. Penilaian capaian sasaran kerja

BUKU CATATAN PENILAIAN PERILAKU PEGAWAI NON ASN

No	Tanggal	Uraian			Nama/NIP dan Paraf Pejabat Penilai
1	04 Januari s/d 11 Desember 2022	Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2021 = 90.51 sedangkan penilaian perilaku kerjanya adalah sebagai berikut :			Kepala Ruangan Melati 4 Tutiah, S.Kep.Ners 198007162010012000
		Orientasi Pelayanan	=	90.00	
		Integritas	=	83.00	
		Komitmen	=	92.00	
		Disiplin	=	80.00	
		Kerjasama	=	87.00	
		Kepemimpinan	=	-	
		Jumlah	=	432.00	
		Nilai Rata-rata	=	86.40	

Gambar 4. Penilaian prilaku kerja

PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NON ASN

Berdasarkan hasil penilaian SKP dan penilaian prilaku kerja pada Bulan Januari - Desember maka diperoleh

PEJABAT PENILAIAN		PEGAWAI YANG DINILAI	
Nama	Tutiah, S.Kep.Ners	Nama	Sumiati, Amk
NIP	198007162010012000	NIP	22120028
PANGKAT/GOL. RUAN	III/b	JABATAN	Perawat Pelaksana
JABATAN	Kepala Ruangan Melati 4	UNIT KERJA	Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong
UNIT KERJA	Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong		
TANGGAL PENILAIAN	Cibinong, 11 Desember 2022		
UNSUR YANG DINILAI		**NILAI**	
a. SASARAN KINERJA PEGAWAI		**90.51**	
b. PERILAKU KERJA PEGAWAI		86.40	
NILAI PRESTASI KERJA PEGAWAI (60% Nilai SKP dan 40% Nilai Prilaku		88.87	
REKOMENDASI	☐ Dapat Diperpanjang ☐ Dipertimbangkan ☐ Tidak Diperpanjang	**Catatan :**	

Cibinong, 11 Desember 2022

Pejabat Penilai

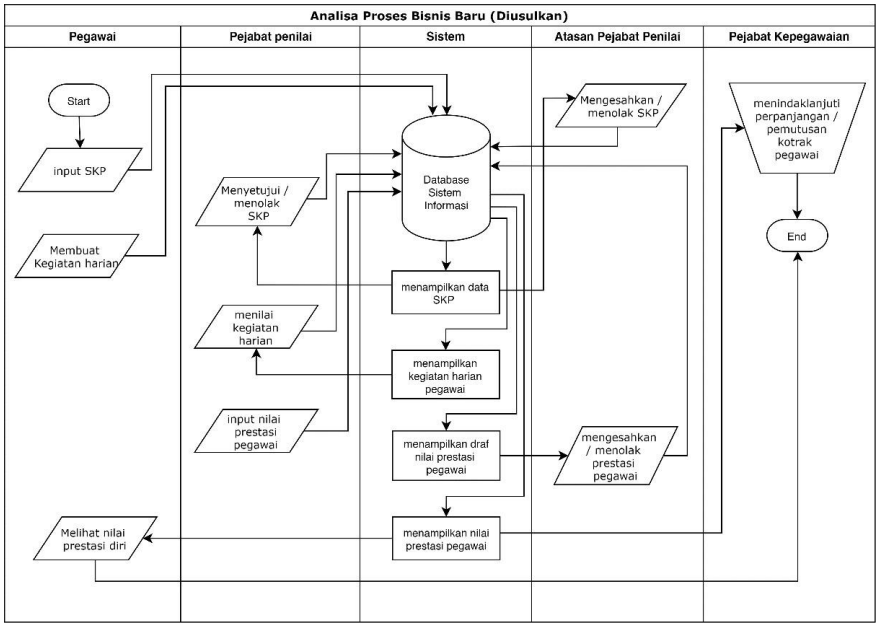
Tutiah, S.Kep.Ners
198007162010012000

Pegawai Yang Dinilai,

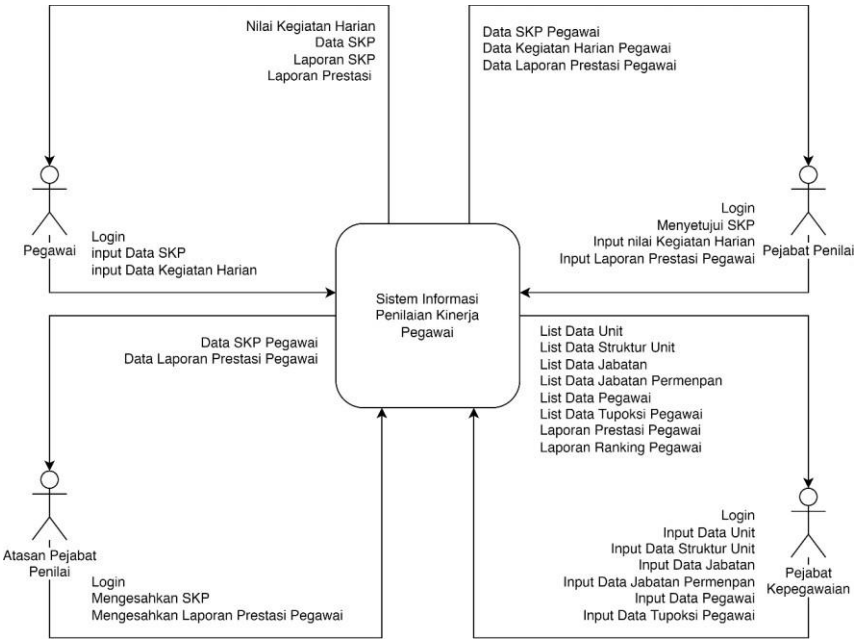
Sumiati, Amk
22120028

Gambar 5. Penilaian prestasi kerja pegawai

Setelah memahami kebutuhan user akan sistem informasi dan memahami proses bisnis sistem yang sedang berjalan, serta proses perhitungan SKP dan prilaku kerja pegawai, selanjutkan dilakukan desain sistem informasi penilaian prestasi kerja atau kinerja pegawai. Ada pun hasil dari desain sistem informasi adalah dihasil diagram analisis proses bisnis yang sedang berjalan, analisa proses bisnis yang dikembangkan seperti pada gambar 6, diagram konteks ditunjukkan pada gambar 7, diagram usecase seperti pada gambar 8, dan class diagram pada gambar 10.

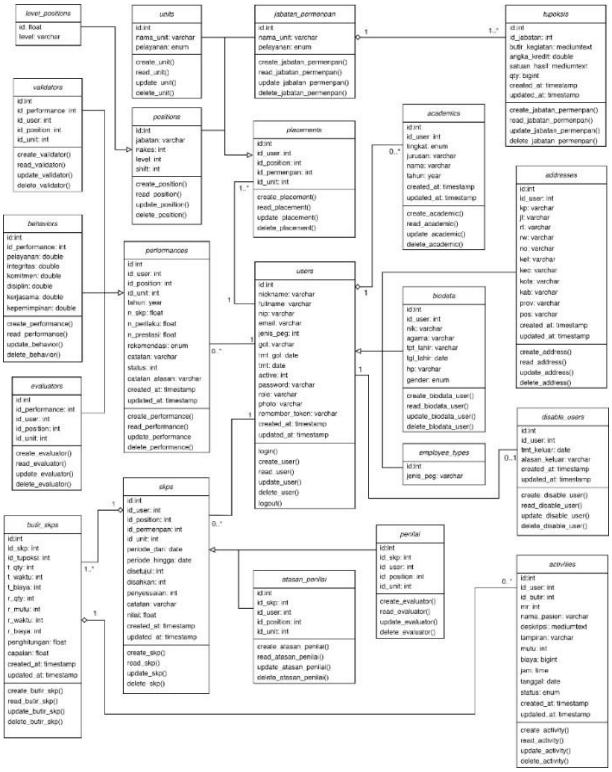


Gambar 6. Analisa proses bisnis yang dikembangkan



Gambar 7. Diagram kontek

Gambar 8. Diagram use case



Gambar 9. Class diagram

Tahap Construction

Setelah memperoleh hasil desain sistem informasi, selanjutnya dilakukan pembangunan sistem informasi penilaian kinerja atau prestasi pegawai. Sistem informasi ini dibangun dengan menggunakan database server MySqL, bahasa pemrograman dengan bahasa PhP. Contoh coding tahap pembangunan sistem informasi ditunjukkan pada gambar 10.

Script Penghitungan SKP Non ASN di aplikasi Sikap

Friday, 29 March 2024 23:09

```
public function assesment(Request $request)
    {
        //mempersiapkan variabel yang dibutuhakan dalam penilaian

        //mendapatkan data tahun
        $tahun = date('Y', strtotime($request->tanggal));

        //mendapatkan data aktifitas user yang sudah disetujui
        $activity = Activity::where('id_user', '=', $request->id_user)
                    ->where('id_butir', '=', $request->id_butir)
                    ->where('status', '=', 'Disetujui')
                    ->whereYear('tanggal', '=', $tahun);

        //hitung jumlah aktifitas
        $count = $activity->count();

        //hitung mutu rata rata
        $average = ceil($activity->avg('mutu'));

        //mendapatkan data id_skp untuk selanjutnya dapat digunakan mencari data SKP
        $butir = ButirSkp::findOrFail($request->id_butir)->id_skp;

        //memparsing tanggal awal periode SKP ke dalam format Carbon
        $firstmonth = Carbon::parse(Skp::findOrFail($butir)->periode_dari);

        //memparsing tanggal terakhir dalam format Carbon
        $lastmonth = Carbon::parse($activity->orderBy('tanggal', 'desc')->pluck('tanggal')->first());

        //menghitung jumlah bulan realisasi waktu
        $waktu = $count != 0 ? $firstmonth->diffInMonths($lastmonth)+1 : 0;

        //menghitung jumlah biaya
        $hitungBiaya = $activity->sum('biaya');
        $biaya = $hitungBiaya == 0 ? null : $hitungBiaya;

        //Lanjutkan penilaian di fungsi penghitungan
        $this->penghitungan($request->id_butir, $count, $average, $waktu, $biaya);
    }

public function penghitungan($id, $c, $a, $w, $b)
    {
        //mendapatkan data butir skp yang sudah di tetapkan dari database
        $butir = ButirSkp::findOrFail($id);

        //target mutu
        $t_mutu = 100;

        //persentasi waktu berdasarkan waktu realisasi / waktu target
        $persenWaktu = 100 - ($w / $butir->t_waktu * 100 );

        //persentasi waktu berdasarkan biaya realisasi / biaya target
        $persenBiaya = $butir->t_biaya ? 100 - ($b / $butir->t_biaya * 100 ) : null ;

        //persentasi kuantitas berdasrakan kuantitas realisasi / kuantitas target
        $persenQty = ($c / $butir->t_qty) * 100;

        //persentasi kualitas berdasakan kualitas realisasi / kualitas target
        $persenMutu = ($a / $t_mutu) * 100;

        if( $persenWaktu > 24) {
            //jika persen waktu lebih dari 24%
            $waktu = 76 - ((((1.76 * $butir->t_waktu - $w) / $butir->t_waktu ) * 100 ) - 100);
        } else {
            //jika persen waktu kurang dari atau sama dengan 24%
            $waktu = ((1.76 * $butir->t_waktu - $w ) / $butir->t_waktu ) * 100;
        }

        if($persenBiaya > 24 && $persenBiaya != null) {
            //jika persen biaya lebih dari 24% dan tidak sama dengan null
            $biaya = 76 - ((((1.76 * $butir->t_biaya - $b ) / $butir->t_biaya ) * 100) - 100);
        } else if($persenBiaya <= 24 && $persenBiaya != null) {
            //jika persen biaya kurang dari atau sama dengan 24% dan tidak sama dengan null
            $biaya = ((1.76 * $butir->t_biaya - $b ) / $butir->t_biaya ) * 100;
        } else {
            $biaya = 0;
        }

        // jumlahkan seluruh aspek penilaian
        $penghitungan = $persenQty + $persenMutu + $biaya + $waktu;

        //mendapakan total aspek jika ada aspek biaya maka nilainya 4 jika tidak maka 3
        $bagi = $b ? 4 : 3 ;

        //hitung nilai capaian
        $capaian = $penghitungan / $bagi;

        //updata data tabel butir SKP di database
        $butir->update([
            'r_qty' => $c,
            'r_mutu' => $a,
            'r_waktu' => $w,
            'r_biaya' => $b,
            'penghitungan' => round($penghitungan, 2, PHP_ROUND_HALF_UP),
            'capaian' => round($capaian, 2, PHP_ROUND_HALF_UP),
        ]);

        //mendapatkan data butir skp yang sudah di realisasikan
        $butirSkp = ButirSkp::where('id_skp', '=', $butir->id_skp)->where('r_qty', '>=', 1);

        //menghitung total butir skp yang ada
        $pembagi = $butirSkp->count();

        //menjumlahkan nilai butir skp
        $nilai = $butirSkp->sum('capaian');

        //menghitung total rata rata nilai skp
        $nilai_skp = $pembagi === 0 ? $nilai : $nilai / $pembagi;

        //updata data tabel SKP di database
        $skp = Skp::findOrFail($butir->id_skp);
        $skp->update([
            'nilai' => round($nilai_skp, 2, PHP_ROUND_HALF_UP),
        ]);

        //mendapatkan data performace (perilaku kerja)
        $tahun_skp = date('Y', strtotime($skp->periode_dari));
        $performance = Performance::where('id_user', '=', $skp->id_user)
                        ->where('tahun', '=', $tahun_skp)->first();

        if (!empty($performance)) {
            //jika nilai perilaku kerja sudah ada lakukan penilaian nilai prestasi
            $n_prestasi = ($nilai_skp * 60 / 100) + ($performance->n_perilaku * 40 / 100);
```

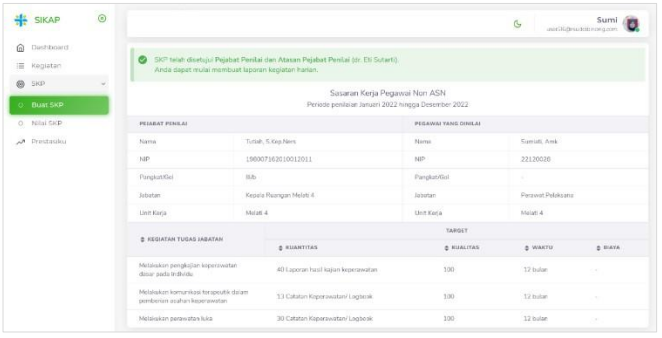
```
        //updata data tabel performance di database
        $performance->update([
            'n_skp' => round($nilai_skp, 2, PHP_ROUND_HALF_UP),
            'n_prestasi' => round($n_prestasi, 2, PHP_ROUND_HALF_UP),
        ]);
    }
}
```

Gambar 10. Coding perhitungan SKP

Hasil dari pembangunan sistem inforamasi ditunjukkan pada gambar 11 berupa halaman login, gambar 12 halaman input SKP, dan gambar 13 halaman nilai SKP. Halaman *login* digunakan oleh pengguna untuk menginput *user id* dan *password* ke dalam sistem dan mendapatkan hak akses (otorisasi) sesuai dengan jabatan yang tersimpan didalam sistem.

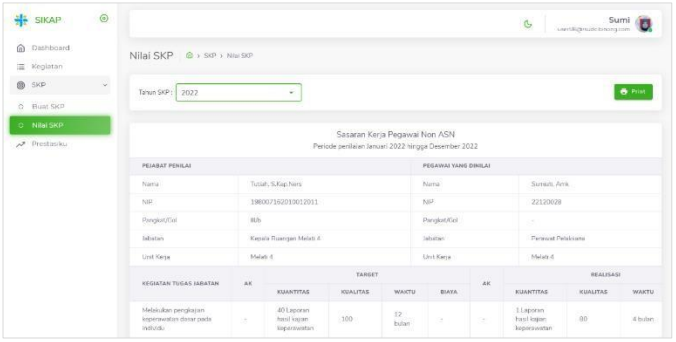
Gambar 11. Halaman login sistem.

Halaman buat SKP digunakan oleh pegawai untuk membuat dan mengelola SKP yang terdiri dari kegiatan tugas jabatan, kuantitas, waktu dan biaya. Setiap butir kegiatan yang akan dilakukan pada tahun berjalan dan akan diperiksa atau disetujui oleh pejabat penilai dan disahkan oleh atasan pejabat penilai. Pembuatan SKP hanya dapat dilakukan pada tahun yang sedang berjalan



Gambar 12. Halaman input SKP.

Halaman nilai SKP merupakan halaman di mana pegawai dapat melihat nilai SKP yang diperoleh berdasarkan tahun yang dipilih. Pegawai juga dapat melakukan *print* SKP jika diperlukan.



Gambar 13. Halaman nilai SKP.

SIMPULAN

Penerapan metode SKP dan prilaku kerja pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai di RSUD Cibinong Bogor, dapat mempermudah pegawai dalam menginputkan data SKP yang merupakan data sasaran kerja setiap pegawai. Mempermudah pejabat penilai dalam menginputkan nilai SKP dan nilai prilaku kerja pegawai. Proses pengolahan data secara otomatis dilakukan oleh sistem informasai, sehingga mudah dan cepat dalam memperoleh informasi dan digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan. Tahapan pengembangan Sistem informasi dilakukan dengan pendekatan metode waterfall. Sistem informasi dianalisa dan didesain dengan pendekatan object. Untuk pengembangan sistem selanjutnya metode SKP dan prilaku kerja dapat dikombinasikan dengan berbagai pendekatan dan di kembangkan kearah sistem penunjang keputusan yang akan mem-support top manajemen dalam mengambil keputusan yang lebih objektif.

BIBLIOGRAFI

Afrianto, Yuggo, Jaenudin, Jejen, Ginting, Novita Br, Teknik, Fakultas, & Sains, Dan. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik Di Fakultas Teknik Dan Sains Universitas Ibn Khaldun. *Jurnal Mantik Penusa*, *3*(1), 151.

Aji, Budiawan Bimantoro. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, *5*(1), 1047–1064. https://doi.org/10.31004/joe.v5i1.717

Al-Khattab, Mohamad Ahmad Omar, & Saeed, Muhammad Sajid. (2016). Understanding the Relationship Between Use of Innovative Technology and Employee Performance: A Case of the Bank of Jordan. *Journal of Resources Development and Management*, *24*(1991), 99–108.

Bogor, Plt. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Kabupaten. (2019). Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Nomor 065/019-Umum Tentang Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Kabupaten Bogor. *Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong*.

Budianto, Wahyu, & Sardjono, Wahyu. (2022). The Implementation of Knowledge Management System (KMS) Evaluation Model in Improving Employee Performance: A Case Study of the State Electricity Company. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, *13*(1), 35–43. https://doi.org/10.21512/comtech.v13i1.6873

Fatimah, Dini Destiani Siti, Supriatna, Asep Deddy, & Kurniawati, Rina. (2018). Design of personnel information systems using rapid application development method. *MATEC Web of Conferences*, *197*. https://doi.org/10.1051/matecconf/201819703016

Ghani, Erlane K., Yasin, Siti Aimi Mohamad, & Ali, Mazurina Mohd. (2019). Examining Enterprise Resource Planning Post Implementation and Employees' Performance in Small and

Medium Enterprises Using DeLone and McLean's Information System Success Model. *International Journal of Financial Research*, *10*(3), 153. https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n3p153

Ginting, Novita Br, & Afrianto, Yuggo. (2019). 360 Degrees and K-Nearest Neighbour Methods for Lecturer Performance Appraisal Systems. *Jurnal Mantik Penusa*, *3*(1), 183–189.

Ginting, Novita Br, Widhyaestoeti, Dahlia, Jaenuddin, Jejen, Rachmawati, Fitria, & Maolani, Yusup. (2023). Implementation Of the Smart Method In The Decision Support System For Penalty Recommendations. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, *8*(2), 133–138. https://doi.org/10.33480/jitk.v8i2.4138

Hanif, M. I., Rao, Y., Hanif, M. S., & Nawaz, M. K. (2018). The Impact of Knowledge Management, Informational Technology, and HRM on Employee Performance: Evidence from Banking Sector. *Researchgate.Net*, (June).

Mellisa, Ira. (2019). Building Data Mining Decision Tree Model for Predicting Employee Performance. *Journal of Applied Information, Communication and Technology*, *6*(2), 75–86. https://doi.org/10.33555/ejaict.v6i2.79

Mukayagi, Alex, & Calvin. (2019). Effect of Management Information System on the Performance of Kapsara Tea Company in Trans Nzoia County. *Available International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)*, *6*(2), 108–128.

Negara, Badan Kepegawaian. (2013). Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara*, *Nomor: 1 T*, 1–135.

Setiobudi, Eko. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *3*(3), 170. https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768

Widiharso, W. E. (n.d.). Tentang Kami.

Wulandari, Berlina, Ginting, Novita Br, Laxmi, Gibhta Fitri, & Affrianto, Yuggo. (2020). Pemodelan Fuzzy Mamdani untuk Mengukur Kinerja Dosen Menggunakan Key Performance Indicator. *INOVA-TIF*, *2*(1), 42. https://doi.org/10.32832/inova-tif.v1i2.2755

Yantje Michael Damopoli, Harifuddin Thahir, Harnida Wahyuni Adda. (2022). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction Towards The Performance Of Employee With Information Technology As Moderating Variable At The Office Of Ditlantas Polda Central Sulawesi. *TaJAM(Tadulako International Journal Of Applied Management)*, *4*(2), 56–63.

Copyright holder:
Suratun, Novita br Ginting, Jejen Jaenuddin, Handy Wiguna Putra **(2024)**
First publication right:
ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik