

**PROGRAM BANTU PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL MEMANFAATKAN UMPAN BALIK 360°
STUDI KASUS : PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN
SIDAREJA, KABUPATEN CILACAP**

Skripsi



oleh
NUGRAHA AJI
23070199

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
TAHUN 2013

**PROGRAM BANTU PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL MEMANFAATKAN UMPAN BALIK 360°
STUDI KASUS : PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN
SIDAREJA, KABUPATEN CILACAP**

Skripsi



©
Diajukan kepada Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknologi Informasi
Universitas Kristen Duta Wacana
Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Komputer

Disusun oleh

**NUGRAHA AJI
23070199**

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
TAHUN 2013

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**Program Bantu Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
Memanfaatkan Umpan Balik 360° Studi Kasus : Pegawai Negeri Sipil
Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap**

yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Komputer pada pendidikan Sarjana Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi kesarjanaan di lingkungan Universitas Kristen Duta Wacana maupun di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari skripsi lain, saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar kesarjanaan saya.

Yogyakarta, 8 Januari 2013



NUGRAHA AJI

23070199

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Program Bantu Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
Pegawai Negeri Sipil Memanfaatkan Umpan Balik 360°
Studi Kasus : Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Sidareja,
Kabupaten Cilacap

Judul : NUGRAHA AJI

N I M : 23070199

Matakuliah : Skripsi

Kode : SI4046

Semester : Gasal

Tahun Akademik : 2012/2013

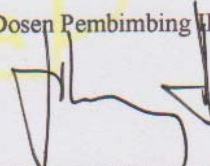
Telah diperiksa dan disetujui di Yogyakarta,
Pada tanggal 8 Januari 2013

Dosen Pembimbing I



YETLI OSLAN, S.Kom., M.T.

Dosen Pembimbing II



Drs. DJONI DWIYANA, Akt., M.T.

HALAMAN PENGESAHAN

**PROGRAM BANTU PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL MEMANFAATKAN UMPAN BALIK 360° STUDI KASUS :
PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN SIDAREJA, KABUPATEN
CILACAP**

Oleh: NUGRAHA AJI / 23070199

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknologi Informasi
Universitas Kristen Duta Wacana - Yogyakarta
Dan dinyatakan diterima untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Komputer
pada tanggal
19 Desember 2012

Yogyakarta, 8 Januari 2013
Mengesahkan,

Dewan Penguji:

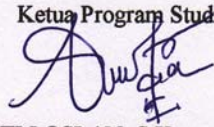
1. Drs. DJONI DWIYANA, Akt., M.T.
2. YETLI OSLAN, S.Kom., M.T.
3. Ir. NJOO HARIANTO KRISTANTO, M.T., M.M.
4. HALIM BUDI SANTOSA, S.Kom., MBA.



Dekan


(Drs. WIMMIE HANDIWIDJOJO, MIT.)

Ketua Program Studi


(YETLI OSLAN, S.Kom., M.T.)

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan atas besar kasih dan anugerah-Nya atas penyelesaian Skripsi dengan judul "Program Bantu Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil Memanfaatkan Umpan Balik 360°, Studi Kasus: Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap" guna memenuhi salah satu persyaratan gelar Sarjana Komputer. Selain itu bertujuan melatih mahasiswa untuk dapat menghasilkan suatu karya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga dapat bermanfaat bagi penggunanya.

Dalam menyelesaikan pembuatan program dan laporan Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan saran dan masukan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam pengerjaan Skripsi ini, yaitu :

1. Ibu **Yetli Oslan, S.Kom., M.T.** selaku dosen pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan banyak masukan kepada penulis baik dalam pengerjaan skripsi maupun lainnya.
2. Bapak **Drs. Djoni Dwiyana, Akt., M.T.** selaku dosen pembimbing II yang mengarahkan dan menuntun penulis dengan sabar.
3. Semua Dosen Fakultas Teknologi Informasi Program Studi Sistem Informasi Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Kedua orang tua, Bapak Slamet Suradi, Ibu Ratna Lietyowati, adik tercinta Yanuar Wahyu Baskoro dan juga saudara - saudara yang selalu mendukung, memberi fasilitas dan mendukung penulis setiap saat.
5. Aprisia, yang telah banyak memberikan bantuan do'a, alat, perhatian dan kesabarannya.
6. Teman-teman prodi sistem informasi, Kris, Anggi, Welly, Aldon, Thea, Nadia, Tedy, Edi, yang banyak memberikan semangat dan dukungan.

7. Keluarga padepokan widoro kandang, Alm. Sudrun, Probo, Yohan, Dida, Ayub, Melki, Carlos yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
8. Teman seperjuangan Tito, Hardi, Usi, Dhian, Dwi, Zhane, Heri Temz yang saling memotivasi dan memberikan dukungan.
9. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu. Penulis mengucapkan terima kasih atas kontribusi berupa dukungan dan bantuan selama pengerjaan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa program dan laporan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian, sehingga suatu saat penulis dapat memberikan karya yang lebih baik lagi.

Akhir kata, penulis meminta maaf kepada seluruh pihak apabila ada kesalahan dan kekhilafan baik dalam penyusunan laporan maupun dalam tahap pengerjaan program skripsi ini. Penulis berharap bahwa laporan ini dapat membantu dan menginspirasi Anda untuk menghasilkan karya yang lebih baik.

Yogyakarta, 8 Januari 2013

Nugraha Aji



ABSTRAK

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) merupakan penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai. Penilaian kinerja yang handal memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan instansi. Setiap pegawai pasti menginginkan mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dalam instansi tersebut dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja tersebut karena informasi itu kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan-kebijakan kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Meskipun DP3 adalah sebagai alat yang bisa obyektif dalam menilai kinerja seorang pegawai, namun masih memungkinkan dalam pelaksanaan penilaian ada unsur subyektif yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahan.

Penelitian ini akan membangun sebuah sistem DP3 dengan metode umpan balik 360°, penilaian kinerja yang melibatkan rekan sekerja, atasan, maupun bawahan. Dengan membandingkan hasil penilaian tunggal dan hasil penilaian orang lain, akan dapat melihat celah-celah yang dapat memberikan informasi bermanfaat untuk tujuan-tujuan pengembangan personil. Hal ini dapat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai bawahan, rekan sekerja maupun atasan berdasarkan pandangan orang lain.

Sistem mampu menginterpretasikan proses penilaian kinerja secara otomatis dan obyektif. Penilaian kinerja dilakukan oleh berbagai sudut pandang yakni atasan, rekan sekerja dan bawahan, sehingga dapat diperoleh hasil penilaian kinerja secara otomatis dan obyektif. Metode umpan balik 360° memberikan hasil yang akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Batasan Masalah.....	2
1.4 Hipotesis.....	2
1.5 Tujuan Penelitian.....	2
1.5.1 Bagi Mahasiswa.....	2
1.5.2 Bagi PNS Kecamatan Sidareja.....	3
1.5.3 Bagi Kecamatan.....	3
1.6 Metode Penelitian.....	3
1.6.1 Studi Pustaka.....	3
1.6.2 Pengambilan Data.....	3
1.6.3 Implementasi.....	3
1.6.4 Analisis dan Pengujian.....	3
1.6.5 Konsultasi.....	4
1.7 Sistematika Penulisan.....	4
1.7.1 Pendahuluan.....	4
1.7.2 Landasan Teori.....	4
1.7.3 Perancangan Sistem.....	4
1.7.4 Implementasi dan Analisis Sistem.....	4
1.7.5 Kesimpulan dan Saran.....	4

BAB 2 LANDASAN TEORI.....	5
2.1 Tinjauan Pustaka.....	5
2.1.1 Umpan Balik 360°.....	5
2.2 Landasan Teori.....	6
2.2.1 Sistem Informasi.....	6
2.2.2 Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.....	8
BAB 3 PERANCANGAN SISTEM.....	17
3.1 Daftar Kejadian (<i>Event List</i>).....	17
3.2 Perancangan Proses.....	18
3.2.1 <i>Activity Diagram</i>	18
3.3 Kamus Data.....	24
3.4 Perancangan Basis Data.....	24
3.4.1 MDL 1 : Mengidentifikasi Entitas Utama.....	25
3.4.2 MDL 2 : Menentukan Hubungan Antar Entitas.....	26
3.4.3 MDL 3 : Menentukan Kunci Primer dan Alternatif.....	26
3.4.4 MDL 4 : Menentukan Kunci Tamu.....	28
3.4.5 MDL 5 : Menentukan Kunci Aturan Bisnis.....	28
3.4.6 MDL 6 : Penambahan Atribut Bukan Kunci.....	30
3.4.7 MDL 7 : Validasikan Aturan Normalisasi.....	31
3.4.8 MDL 8 : Menentukan Domain.....	31
3.4.9 MDL 9 : Menentukan Operasi Pemicuan.....	34
3.5 Perancangan <i>Input</i> dan <i>Output</i>	35
3.5.1 Perancangan Form <i>Input</i>	35
3.5.2 Perancangan Form <i>Ouput</i>	48
3.6 Perancangan Kebutuhan Sistem.....	50
3.6.1 Piranti Masukan.....	50
3.6.2 Piranti Proses (<i>Hardware</i> dan <i>Software</i>).....	50
3.6.3 Piranti Keluaran.....	50
BAB 4 IMPLEMENTASI DAN ANALISIS SISTEM.....	51
4.1 Implementasi Sistem.....	51
4.1.1 Tampilan Awal Sistem.....	51
4.1.2 Tampilan Menu Utama	52

4.1.3 Tampilan Menu Admin.....	53
4.1.4 Tampilan Menu User.....	61
4.2 Analisis Sistem.....	63
4.2.1 Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai.....	63
4.2.2 Analisis Metode Umpan Balik 360°.....	64
4.3 Kelebihan dan Kekurangan Sistem.....	71
4.3.1 Kelebihan Sistem.....	71
4.3.2 Kekurangan Sistem.....	71
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	

© UKDW

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel DP3.....	13
2.2 Tabel Contoh Penerapan Penilaian.....	14
3.1 Tabel Kamus Data.....	24
3.2. Tabel Aturan Bisnis.....	29
3.3. Tabel Entitas Golongan.....	31
3.4. Tabel Entitas Jabatan.....	32
3.5. Tabel Entitas Unit Kerja.....	32
3.6. Tabel Entitas Kriteria.....	32
3.7. Tabel Entitas Unsur Kriteria.....	32
3.8. Tabel Entitas Catat Prestasi.....	32
3.9. Tabel Entitas Catat Pelanggaran.....	33
3.10. Tabel Entitas Penilaian.....	33
3.11. Tabel Entitas Detail Penilaian.....	33
3.12. Tabel Entitas Pegawai.....	33



DAFTAR GAMBAR

3.1. <i>Activity Diagram</i> Login.....	18
3.2. <i>Activity Diagram</i> Penilaian.....	19
3.3. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Pegawai.....	19
3.4. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Golongan.....	20
3.5. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Jabatan.....	20
3.6. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Unit Kerja.....	21
3.7. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Kriteria.....	21
3.8. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Unsur Kriteria.....	22
3.9. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Prestasi.....	22
3.10. <i>Activity Diagram</i> Pengelolaan Data Pelanggaran.....	23
3.11. Model Data Logika Langkah 1.....	25
3.12. Model Data Logika Langkah 2.....	26
3.13. Model Data Logika Langkah 3.....	27
3.14. Model Data Logika Langkah 4.....	28
3.15. Model Data Logika Langkah 6.....	30
3.16 Model Data Logika Langkah 7.....	31
3.17 Rancangan <i>Form</i> Login.....	35
3.18 Rancangan <i>Form</i> Menu.....	35
3.19 Rancangan <i>Form</i> <i>Setup</i> Pegawai.....	37
3.20 Rancangan <i>Form</i> <i>Setup</i> Golongan.....	39
3.21 Rancangan <i>Form</i> <i>Setup</i> Jabatan.....	40
3.22 Rancangan <i>Form</i> <i>Setup</i> Unit Kerja.....	41
3.23 Rancangan <i>Form</i> <i>Setup</i> Kriteria.....	42
3.24 Rancangan <i>Form</i> <i>Setup</i> Unsur Kriteria.....	43
3.25 Rancangan <i>Form</i> Catat Prestasi.....	45
3.26 Rancangan <i>Form</i> Catat Pelanggaran.....	46
3.27. Rancangan <i>Form</i> Penilaian.....	48
4.1. <i>Form</i> Login.....	51
4.2. Tampilan <i>Form</i> Menu Utama.....	52

4.3. Tampilan <i>Form Setup</i> Pegawai.....	53
4.4. Tampilan <i>Form Setup</i> Golongan.....	54
4.5. Tampilan <i>Form Setup</i> Jabatan.....	54
4.6. Tampilan <i>Form Setup</i> Unit Kerja.....	55
4.7. Tampilan <i>Form Setup</i> Kriteria.....	55
4.8. Tampilan <i>Form Setup</i> Unsur Kriteria.....	56
4.9. Tampilan <i>Form</i> Catat Pretasi.....	56
4.10. Tampilan <i>Form</i> Catat Pelanggaran.....	57
4.11. Tampilan <i>Form</i> Status Penilai.....	57
4.12. Tampilan <i>Form</i> Cari Pegawai.....	58
4.13. Tampilan <i>Form</i> Laporan DP3.....	58
4.14. Tampilan <i>Form Pie</i> Penilaian.....	59
4.15. Tampilan <i>Form Bar</i> Hasil Penilaian Kriteria.....	60
4.16. Tampilan <i>Form Bar</i> Hasil Penilaian Penilai.....	61
4.17. Tampilan <i>Form</i> Menu Utama User.....	62
4.18. Tampilan <i>Form</i> Penilaian.....	63
4.19. Fungsi Tingkatan Jabatan dan Unit Kerja.....	64
4.20. Fungsi Status Menilai Sebagai Atasan.....	65
4.21. Fungsi Status Menilai Sebagai Rekan Sekerja.....	65
4.22. Fungsi Status Menilai Sebagai Bawahan.....	65
4.23. Fungsi Menampilkan Detail Pegawai.....	66
4.24. <i>Query</i> Khusus Untuk Kepala Seksi Menilai Rekan Sekerja.....	67
4.25. <i>Query</i> Khusus Untuk Kepala Seksi Menilai Atasan.....	67
4.26. <i>Query</i> Khusus Untuk Camat Menilai Bawahan.....	68
4.27. <i>Query</i> Khusus Untuk Sekretaris Camat Menilai Bawahan.....	68
4.28. <i>Query</i> Khusus Untuk Sekretaris Camat Menilai Atasan.....	68
4.29. <i>Query</i> Khusus Untuk Pelaksana Seksi.....	69
4.30. <i>Query</i> Untuk Aturan Penilaian.....	69
4.31. <i>Query View</i> Proses Perhitungan Umpan Balik 360°.....	70
4.32. Hasil dari <i>View</i> Perhitungan Umpan Balik 360°.....	70

ABSTRAK

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) merupakan penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai. Penilaian kinerja yang handal memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan instansi. Setiap pegawai pasti menginginkan mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dalam instansi tersebut dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja tersebut karena informasi itu kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan-kebijakan kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Meskipun DP3 adalah sebagai alat yang bisa obyektif dalam menilai kinerja seorang pegawai, namun masih memungkinkan dalam pelaksanaan penilaian ada unsur subyektif yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahan.

Penelitian ini akan membangun sebuah sistem DP3 dengan metode umpan balik 360°, penilaian kinerja yang melibatkan rekan sekerja, atasan, maupun bawahan. Dengan membandingkan hasil penilaian tunggal dan hasil penilaian orang lain, akan dapat melihat celah-celah yang dapat memberikan informasi bermanfaat untuk tujuan-tujuan pengembangan personil. Hal ini dapat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai bawahan, rekan sekerja maupun atasan berdasarkan pandangan orang lain.

Sistem mampu menginterpretasikan proses penilaian kinerja secara otomatis dan obyektif. Penilaian kinerja dilakukan oleh berbagai sudut pandang yakni atasan, rekan sekerja dan bawahan, sehingga dapat diperoleh hasil penilaian kinerja secara otomatis dan obyektif. Metode umpan balik 360° memberikan hasil yang akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai negeri sipil adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) adalah penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai. Penilaian kinerja yang handal memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan instansi. Setiap pegawai pasti menginginkan mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dalam instansi tersebut dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja tersebut karena informasi itu kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan-kebijakan kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam melaksanakan pembinaan terhadap Pegawai. Kegunaan antara lain pertimbangan penempatan Pegawai dalam jabatan, mutasi atau pemindahan, penentuan besarnya tunjangan prestasi, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, golongan atau ruang dan sebagainya. Penilaian kinerja yang berlaku pada instansi pemerintah di atur oleh UU No.8/1974 jo UU No.43/1999 pasal 20 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Untuk implementasinya, pemerintah mengeluarkan PP No.10/1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerja Pegawai beserta petunjuk teknis pelaksanaan berdasarkan surat edaran Badan Pegawai Nasional SE-BAKN No.02/SE-BAKN/1980 tentang Petunjuk Pelaksanaan DP3.

Meskipun DP3 adalah sebagai alat yang bisa obyektif dalam menilai kinerja seorang pegawai, namun masih memungkinkan dalam pelaksanaan

penilaian ada unsur subyektif yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana merancang dan membangun sistem untuk menilai kinerja seseorang agar hasil penilaian lebih obyektif.

1.3 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang ada, maka ruang lingkup permasalahan akan dibatasi pada :

- a. Sistem penilaian terhadap pegawai menggunakan umpan balik 360° yang memungkinkan semua unsur pegawai untuk memberikan penilaian.
- b. Ruang lingkup penilaian hanya pegawai negeri sipil di Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap.

1.4 Hipotesis

Pada kasus skripsi ini, penerapan penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan memanfaatkan umpan balik 360° cocok diterapkan untuk kalangan pegawai negeri sipil, khususnya di Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap karena akan tercipta penilaian yang lebih obyektif.

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Bagi Mahasiswa

Tujuan penelitian ini bagi mahasiswa adalah :

- Sebagai salah satu persyaratan gelar sarjana S1.
- Mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan dalam perkuliahan dengan membuat sistem informasi berbasis computer.
- Mahasiswa dapat membangun sistem yang bias berguna untuk perusahaan.

1.5.2 Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sidareja

Tujuan penelitian ini bagi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sidareja yakni :

- Sistem informasi yang dihasilkan ini dapat membantu Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sidareja melakukan penilaian kinerja.

1.5.3 Bagi Kecamatan

Tujuan penelitian ini bagi Kecamatan yaitu :

- Menambah kajian penilaian kinerja pegawai di suatu lembaga pemerintahan yakni Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Studi Pustaka

Mempelajari dan mencari bahan-bahan berupa teori atau contoh-contoh kasus yang ada dalam literatur, artikel, tutorial ataupun bahan lainnya baik dari buku pendukung ataupun dari internet yang berhubungan dengan sistem yang akan dibuat.

1.6.2 Pengambilan Data

Data yang akan diteliti berasal dari daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP3) pegawai negeri sipil di Kecamatan Sidareja dan indikator penilaian dari buku panduan kepegawaian Kabupaten Cilacap.

1.6.3 Implementasi

Memasukkan data pegawai negeri sipil di Kecamatan Sidareja dan memasukkan atribut data penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil di Kecamatan Sidareja.

1.6.4 Analisis dan Pengujian

Data dari atribut-atribut penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil Kecamatan Sidareja dianalisis untuk menentukan bobot setiap atribut. Kemudian

menganalisis prosentase tingkatan bagian pegawai negeri sipil di Kecamatan Sidareja yang akan saling menilai.

1.6.5 Konsultasi

Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing I, dosen pembimbing II, dan pegawai negeri sipil di Kecamatan Sidareja berhubungan dengan perancangan dan pelaporan tugas akhir.

1.7 Sistematika Penulisan

1.7.1 Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, metodologi atau pendekatan dan sistematika penulisan.

1.7.2 Bab 2 : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori serta dasar-dasar pengetahuan yang berkaitan dengan sistem yang dibuat.

1.7.3 Bab 3 : Perancangan Sistem

Bab ini membahas tentang tahap-tahap dalam perancangan input dan output dari program yang dibuat.

1.7.4 Bab 4 : Implementasi dan Analisis Sistem

Bab ini berisi tentang implementasi sistem yang telah dirancang dalam Bab III dengan menggunakan bahasa pemrograman dan analisis sistem yang telah dibuat.

1.7.5 Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari tugas akhir ini dan saran untuk pengembangan sistem lebih lanjut.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pembuatan sistem penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil memanfaatkan umpan balik 360° di Kantor Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap mampu menginterpretasikan proses penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai dengan lebih objektif.
2. Sistem mampu menghasilkan visualisasi yang jelas dari hasil penilaian berdasarkan berbagai *group by* yang dapat digunakan untuk memberi masukan kepada Camat untuk mengevaluasi sistem kinerja di Kecamatan Sidareja Kabupaten Cilacap.
3. Metode umpan balik 360° dapat menghasilkan umpan balik terhadap hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan baik dari atasan, bawahan, maupun rekan sekerja berdasarkan kriteria penilaian beserta unsur kriteria penilaian yang dinilai. Hal ini dapat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai pegawai, kolega maupun staf berdasarkan pandangan orang lain.

5.2 Saran

Berikut adalah saran untuk pengembangan sistem lebih lanjut :

1. Desain aplikasi yang saat ini berbasis *desktop* dapat dikembangkan menjadi aplikasi berbasis *web*. Aplikasi *web* bersifat lebih memusat dan bisa diakses lebih cepat melalui jaringan.
2. Hasil akhir penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai ini selain dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk peningkatan mutu sumber daya manusia yakni seperti rekomendasi pegawai untuk memperoleh *reward* seperti kenaikan jabatan atau gaji.

© UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Hardcastle, Elizabeth. 2008. *Businnes Information Systems*. Venthus Publishing ApS.
- Jogiyanto. 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Karmawijaya, Tuty H.M. 2007. *360° HR Management Audit: Pedoman Pelaksanaan HR Management Audit Secara Mandiri*. Jakarta : PT. Gemaku Nusaku Persada.
- Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Cilacap. 2008. *Himpunan Peraturan Kepegawaian*. Cilacap : Pemerintah Kabupaten Cilacap Badan Kepegawaian Daerah.
- Lepsinger, Richard ; Anntoinette D. Lucia. 2009. *The Art and Science of 360 Degree Feedback : Second Edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Mayo, Joe. 2010. *Microsoft Visual Studio 2010 : A Beginner's Guide (A Beginners Guide)*. McGraw – Hill Osborne Media.
- Oetomo, Budi Sutedjo Dharma. 2006. *Perancangan dan Pembangunan Sistem Informasi*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Scuff, David; David Paradice; Frada Burstein, dkk. 2011. *Decision Support An Examination of the DSS Discipline*. New York : Springer Science+Business Media.
- Snell, Mike dan Lars Powers. 2010. *Microsoft Visual Studio 2010 Unleashed*. Sams.
- Surat Edaran BAKN Nomor 20/SE–BAKN/1980, tentang *Teknis Pelaksanaan Penilaian DP3*.