

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Unit Pelaksana Teknis Pusat Data dan Informasi Kebencanaan (UPT PIDIK) merupakan Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut UPT PIDIK dijalankan oleh 2 jenis pegawai, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP).

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 125 Tahun 2019, Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP) adalah orang-persorangan yang diperoleh melalui proses pemilihan pengadaan penyedia jasa mengikatkan diri melalui perikatan untuk jangka waktu tertentu guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi SKPD/UKPD. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya setiap PJLP diberikan penilaian prestasi kerja secara obyektif, adil dan transparan. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian prestasi kerja kepada PJLP. Unsur penilaian prestasi kerja PJLP terdiri dari :

1. Disiplin kehadiran
2. Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan
3. Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan.

Hasil penilaian prestasi kerja PJLP terbagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu :

1. Kategori baik dengan nilai 75 sampai dengan 100
2. Kategori buruk dengan nilai sebesar kurang dari 75

Jumlah PJLP yang bekerja di LPT PDIK berjumlah 60 orang pada 10 jabatan. Penilaian prestasi kerja PJLP LPT PDIK dilakukan oleh satu orang PPTK. Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan hanya memperhitungkan penyerahan laporan tiap akhir bulan tanpa ada bukti validasi atasan. Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan hanya dinilai berdasarkan pelanggaran peraturan yang mendapat surat peringatan dari atasan saja. Beberapa kriteria dalam unsur penilaian memiliki skala dan bobot nilai yang bertinaint.

Metode Penilaian Kinerja yang digunakan para atasan langsung saat ini adalah metode Graphic Rating Scale (GRS). Penilai akan membuka file hasil pekerjaan pegawai kemudian akan menilai proses yang sudah dilakukan pegawai berdasarkan standar tertentu. File individu hasil pekerjaan pegawai ini disimpan dalam file yang terpisah, sehingga memerlukan waktu yang lama dan biasanya dilakukan saat akhir periode penilaian. Penilaian kriteria oleh atasan langsung juga dilakukan secara per individu dan disimpan dalam file yang terpisah. Penggunaan metode Graphic Rating Scale mempunyai kelemahan dalam penilaiannya bersifat pendapat pribadi/subjektif. Maka penggunaan metode penilaian kinerja 360 derajat ditambahkan agar penilaian kinerja pegawai mendapat banyak masukan lebih dari 1 penilai.

Berdasarkan permasalahan dan kebutuhan penilaian kinerja PJLP di atas, LPT PDIK membutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang

dapat membantu proses penilaian dengan menggunakan metode yang sesuai, tetapi tidak mengubah kriteria penilaian ataupun proses penilaian yang sudah ditetapkan. Tujuannya agar proses penilaian kinerja pegawai berjalan dengan baik tiap bulan, arsip nilai terstruktur rapi, akurat dalam penilaian setiap pegawai, efisien dalam waktu serta sangat efektif dalam penggunaannya baik untuk penilaian yang dilakukan oleh atasan maupun rekan kerja.

Dengan adanya PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MENGGUNAKAN METODE GRAPHIC RATING SCALE DAN 360 DERAJAT diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan perusahaan terkait penilaian kinerja pegawai lebih cepat, objektif, tepat waktu dan terstruktur rapi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penilaian kinerja pegawai PJP di UPI Pusat Data dan Informasi Kebencanaan ?
2. Bagaimana membangun aplikasi penilaian kinerja pegawai menggunakan metode Graphic Rating Scale dan 360 Derajat ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari melakukan penelitian ini adalah .

- a. Untuk mengetahui proses penilaian kinerja pegawai di UPT Pusat Data dan Informasi Kebencanaan.
- b. Untuk membangun sistem penilaian kinerja pegawai UPT Pusat Data dan Informasi Kebencanaan menggunakan metode Graphic Rating Scale dan 360 Derajat.

## 2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti, Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi Peneliti mengenai penilaian kinerja pegawai dan pengimplementasiannya dalam program aplikasi, sehingga teori yang diterima dapat dikembangkan dan dipraktikkan secara nyata.
- b. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada UPT Pusat Data dan Informasi Kebencanaan tentang sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang berguna untuk meningkatkan performansi dan efektivitas dari instansi itu sendiri.
- c. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan menjadi perbandingan antara teori dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek). Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu Sistem Informasi yang sudah ada untuk diimplementasikan pada dunia nyata dan dapat menguntungkan berbagai pihak.

## B. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup berdasarkan uraian yang dijabarkan dari perumusan masalah tersebut adalah :

1. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai hanya meliputi pegawai Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP) UPT Pusat Data dan Informasi Kelencanaan
2. Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *waterfall* dan tools yang digunakan dalam merancang sistem ini adalah *Unified Modelling Language (UML)*, antara lain *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram*, dan *sequence diagram*.
3. Metode pengujian sistem menggunakan metode pendekatan *Black Box Testing*.
4. Bahasa pemrograman yang digunakan yaitu *Hypertext Preprocessor (PHP)* serta menggunakan *tools editor Notepad++* dan *MYSQL database*.