

**SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI PENILAIAN PRESTASI KERJA PNS  
BERDASARKAN SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP) PADA KANTOR  
BADAN METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA SORONG**

**Ikhwan Pramadya Putra<sup>1</sup>, Hermanto Suaib<sup>2</sup>, Saiful Ichwan<sup>3</sup>**  
Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Sorong

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sistem penilaian prestasi kerja berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP) dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil di BMKG Sorong, dan untuk mengetahui faktor penghambat sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian Deskriptif Kualitatif, dengan sampel dalam penelitian ini 10% dari jumlah pekerja atau pegawai yang berada di kantor BMKG sorong. Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif, maka penelitian ini tidak memilih sampling yang bersifat acak melainkan menggunakan teknik dampling bersifat “purposive”. Dari hasil analisis penilaian prestasi kerja pada kantor BMKG sorong yang menjadi faktor penghambat bagi sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja yaitu kurangnya personil pegawai yang kurang memadai atau kurang ideal, pengembangan penerapan sistem administrasi di kantor tersebut sudah sangat baik SKP yang dipergunakan sekarang sudah efisien dan lebih lengkap dari sebelumnya.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi, BMKG, Sorong

**PENDAHULUAN**

Diera globalisasi seperti sekarang ini tidak dipungkiri pertumbuhan di bidang teknologi dan informasi menjadi sangat pesat. Sejalan dengan perkembangan teknologi seperti ini menuntut perlunya suatu sistem pelayanan yang maksimal mungkin pada sebuah badan usaha atau instansi pemerintahan. Namun masih banyak badan atau instansi pemerintahan yang masih mengalami kesulitan karena sistem yang dibuat. Salah satu sistem yang penting dan diperlukan pada sebuah badan usaha atau instansi pemerintahan adalah sistem informasi administrasi untuk pengolahan data pegawai yang dipergunakan untuk tujuan pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan menyalurkan informasi.

Sistem informasi terdiri dari dua kata, yaitu sistem dan informasi. Sistem bertujuan untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan informasi berarti hal yang bias dipahami bagi penerima. Pada zaman dahulu, sebelum ada sistem komputer, sistem informasi telah lebih dahulu ada dan berjalan dengan baik. Dalam usaha pengembangan sistem informasi yang canggih dan berbasis komputer memerlukan orang-orang yang mempunyai keterampilan tinggi dan berpengalaman serta memerlukan partisipasi dari para manajer organisasi. Banyak organisasi yang gagal membangun

sistem informasi disebabkan kurangnya organisasi yang wajar, kurangnya perencanaan yang memadai, kurangnya personel yang andal, kurangnya partisipasi manajemen dalam bentuk keikutsertaan dalam merancang sistem, mengendalikan upaya pengembangan sistem dan memotivasi seluruh personel yang terlibat.

Pegawai diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, akibat dari ketidak disiplin tersebut berdampak negatif terhadap pelayanan kerja. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai adalah kondisi seseorang, motivasi dan kepemimpinan. (Simatupang, J. H.,2019).

Penilaian prestasi kerja negeri sipil secara sistematis penekanannya pada peningkatan capaian kerja yang telah disepakati sebelumnya antara penilai dengan yang dinilai sebagai kontrak penilai prestasi kerja. Dimana secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur ini dapat mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi memang relevan dan secara signifikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif Kualitatif

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang penulis ambil untuk mengumpulkan data yaitu di Kantor BMKG sorong dari bulan November-Desember 2017.

### **Populasi dan Sampel**

- a. Populasi : yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di kantor BMKG sorong.
- b. Sampel : sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif, maka penelitian ini tidak memilih sampling yang bersifat acak melainkan menggunakan teknik sampling bersifat “purposive” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 10% dari jumlah pekerja atau pegawai yang berada di kantor BMKG sorong. Menurut Sugiyono (2010:46) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

## **Teknik Pengumpulan Data**

untuk memperoleh data-data serta informasi yang relevan dengan permasalahan yang diselidiki maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### 1. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi dan benda serta rekaman gambar, dalam penelitian ini observasi akan dilakukan terhadap peristiwa dan objek yang terkait dengan tujuan penelitian. Bagi penggali informasinya secara lebih jauh dan mendalam, seperti halnya dokumen yaitu pengumpulan data-data melalui buku-buku, laporan jurnal atau tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti.

### 2. Wawancara

Di dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur atau yang biasa disebut wawancara mendalam. Dalam teknik wawancara mendalam ini, wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang bersifat open-ended dan mengarah pada kedalaman informasi, serta dilakukan dengan cara yang tidak secara formal terstruktur

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu proses pengambilan gambar dan selama penelitian melakukan penelitian.

## **Teknik Analisa Data**

Dalam pengkodifikasian Skripsi, peneliti mengelola Data hasil penelitian akan dianalisis secara deskriptif kualitatif kemudian disajikan dalam bentuk sistimatis dan mudah dipahami.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sistem penilaian prestasi kerja yang berlaku pada kantor BMKG sorong.**

Pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsur aparatur Negara yang mempunyai peran yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah. Pembangunan dan kemasyarakatan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut dapat di pandang dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan kataatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945, pemerintah dan Negara republic Indonesia, yang mempunyai mental yang baik, berwibawa, kuat, beradaya guna, berhasil guna, bersih dari polusi, korupsi dan nepotisme, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Meningkatkan mutu dan kerja sama yang baik antar pegawai, maka diperlukan suatu sistem. Sistem yang dimaksud adalah suatu sistem yang mampu mendorong kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai taraf efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai yang tinggi, maka pemimpin/kepala mengusahakan untuk memberikan motivasi, arahan dan bimbingan kepada pegawainya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa besar kecilnya tugas, tanggung jawab dan kerjasama antar pegawai tergantung bagaimana pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja mereka yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan demikian, maka dapatlah dikatakan bahwa peranan kinerja pegawai dalam suatu instansi sangatlah mutlak diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam mencapai keberhasilan instansi/perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan sistem penilaian prestasi kerja yang berlaku pada kantor BMKG sorong yakni Pak Nico Manduapessy, memberikan pernyataan pada tanggal 12-12-2017:

*“sistem yang berlaku di BMKG sorong ini sudah bekerja dengan efisien atau sangat baik. yaitu sistem ini atau SKP tersebut sudah lebih baik dari sebelumnya. Seperti DP3 karena SKP ini lebih menilai pada keaktifan pegawai-pegawai di kantor tersebut dan biasanya sistem ini selalu dikirim ke pusat dalam kurung waktu 2 bulan”*

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat di pahami bahwa penerapan sistem administrasi sangat penting untuk mengembangkan kemampuan dan kerjasama kinerja pegawai dalam rangka penyelesaian tugas-tugas kantor yang lebih cepat. Oleh karena itu setiap instansi/lembaga perlu memperhatikan pelaksanaan kinerja pegawai melalui penerapan sistem administrasi dalam memenuhi kebutuhan dan pegawai itu sendiri.

Pengembangan penerapan sistem administrasi di kantor tersebut sudah sangat baik SKP yang dipergunakan sekarang sudah efisien dan lebih lengkap dari sebelumnya seperti DP3 dalam hal tersebut dapat mengetahui para pegawai yang bekerja dengan baik atau tidaknya dijelaskan oleh Pak Nico Manduapessy selaku pegawai BMKG sorong pada tanggal 12 desember 2017.

#### **Kendala yang menjadi penghambat SKP di kantor BMKG.**

Ada beberapa faktor/ persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

1. Keterampilan
2. Kesedian pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab
3. Pendidikan
4. Tingkat penghasilan
5. Sikap etika kerja
6. Teknologi

Faktor-faktor ini tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki pegawai tersebut. Berikut ini akan dibahas mengenai makna dan sifat dari faktor-faktor tersebut.

1. Keterampilan/kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya
2. Kesiapan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat; untuk memenuhi kebutuhan hidupnya,
3. Pendidikan; umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.
4. Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
5. Sikap etos kerja
6. Teknologi; dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

Berkaitan dengan faktor penghambat prestasi kerja SKP di kantor BMKG, yakni Pak Fiqi Arman memberikan pernyataan pada tanggal 12-12-2017 bahwa.

*“yang menjadi faktor penghambat bagi sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja yaitu kurangnya personilnya pegawai yang kurang memadai atau kurang ideal. Yaitu pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya berada pada bidang-bidang tersebut. Kadang kala dikerjakan oleh pegawai-pegawai lain. Oleh karena itu terkadang keterlambatan sistem informasi tersebut bisa mengacu pada penghambat sistem administrasi prestasi kerja SKP”*

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dalam hal ini bisa dikatakan jika jumlah pegawai yang berada di kantor tersebut kurang ideal yang menjadikan para pegawai-pegawai lainnya harus lebih terampil. harus bisa membidangi bidang-bidang lain. Dalam proses melayani masyarakat terkadang pegawai harus bisa membagi waktu agar tidak memperlambat proses yang dibutuhkan

#### **Upaya apa dalam mengatasi hambatan sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja.**

Sebuah proses dalam sasaran kerja pegawai. Selain itu penggunaan istilah “Prestasi” mempunyai implikasi, bahwa kegiatan tersebut harus dilaksanakan sebagai proses sasaran kerja pegawai, yang dimulai dengan penetapan sasaran dan di akhiri dengan evaluasi. Proses tersebut pada garis besarnya terdiri dari lima kegiatan utama yaitu:

1. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh pegawai dan rumusan tersebut disepakati bersama.

2. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh pegawai untuk kurun waktu tertentu.
3. Melakukan “monitoring”, melakukan koreksi, memberikan kesempatan dan bantuan yang diperlukan bawahan.
4. Menilai prestasi pegawai tersebut dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. Memberikan umpan balik pada pegawai yang dinilai dengan seluruh hasil penilaian yang dilakukan. Disini juga dibicarakan cara-cara untuk memperbaiki kelemahan yang telah diketahui dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja pada priode berikutnya.

**Manfaat Program Prestasi Kinerja,** Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan Sistem Prestasi Kinerja yaitu:

1. Peningkatan yang terjadi pada prestasi Pegawai secara
2. membantu perusahaan/kantor untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
3. Dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok
4. menyediakan alat/sarana untuk mebandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan/gajinya sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
5. memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang berkaitan dengannya.
6. merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi pegawai

Berkaitan dengan upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan sistem informasi yakni Pak Erasmus Kayadu, memberikan pernyataan pada tanggal 12-12-2017 bahwa :

*”setiap instansi pemerintah tentunya harus mengembangkan pegawainya. Sudah menjadi tuntutan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai mekanismenya diharuskan untuk diberlakukan kepada para pegawai, saya sebagai kepala kantor BMKG juga mengambil kebijaksanaan untuk mengembangkan pegawai di kantor BMKG dengan menyertakan pegawai saya untuk mengikuti prosedur yang ada di kantor ini.*

Dari hasil wawancara di atas maka penulis menganalisis bahwa upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam sistem prestasi kerja (SKP) pada kantor BMKG adalah bahwa program prestasi kerja akan membantu organisasi/kepegawaian untuk merencanakan dan melaksanakan program-program lain dengan lebih tepat dan baik, seperti misalnya untuk :

1. penyusunan program pelatihan dan pengembangan pegawai. Dengan melaksanakan sistem prestasi kerja ini dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang harus diberikan kepada pegawai untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan
2. dengan melaksanakan sistem prestasi kerja juga dapat diidentifikasi siapa saja pegawai yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang strategis.
3. Pembinaan pegawai. Pelaksanaan sasaran kerja pegawai (SKP) juga dapat menjadi sasaran untuk meneliti hambatan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Bila ternyata hambatannya bukan kemampuan, tetapi kemauan (motivasi), maka program pembinaan dapat dilakukan secara langsung, misalnya dengan memberikan arahan oleh atasannya atau sebagainya.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan dari hasil analisis pengembangan penerapan sistem administrasi di kantor tersebut sudah sangat baik SKP yang dipergunakan sekarang sudah efisien dan lebih lengkap dari sebelumnya. Oleh karena itu setiap instansi/lembaga perlu memperhatikan pelaksanaan kinerja pegawai melalui penerapan sistem administrasi dalam memenuhi kebutuhan dari pegawai itu sendiri.
2. Dari hasil analisis penilaian prestasi kerja pada kantor BMKG sorong yang menjadi faktor penghambat bagi sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja yaitu kurangnya personil pegawai yang kurang memadai atau kurang ideal, sehingga menjadikan para pegawai-pegawainya harus terampil, harus bisa membidangi bidang-bidang lain. dalam proses melayani masyarakat harus bisa membagi waktu agar tidak memperlambat proses yang di butuhkan. adapun persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu, ketrampilan, kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya, tanggung jawab, pendidikan, tingkat penghasilan, sikap etika kerja, dan teknologi. yang menjadikan kendala atau penghambat sistem informasi administrasi penilaian prestasi kerja SKP.
3. Berdasarkan hasil analisis bahwa upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam sistem prestasi kerja (SKP) pada kantor BMKG sorong. adalah prestasi kerja yang membantu organisasi kepegawaiannya untuk merencanakan dan melaksanakan program-program lain dengan lebih tepat dan baik seperti : penyusunan program pelatihan dan pengembangan pegawai, dengan melaksanakan sistem prestasi kerja juga dapat diidentifikasi siapa saja pegawai yang mempunyai

potensi untuk dikembangkan kariernya dan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang strategis dan Pembinaan pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Al Fatta, Harif. 2007. *Analisis & Perancangan Sistem Informasi untuk keunggulan Bersaing Perusahaan & Organisasi Modern*. Andi Offset Yogyakarta.

BKN, 2011. *Manajemen Kepegawaian*, Badan Kepegawaian Negara RI : Jakarta.

Buku-buku sutrisno,Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenada Media Group: Jakarta

Carolina Niken. 2010. *Komponen Sistem Informasi Manajemen*. Edit Entri. Minggu 3 Januari 2010.jakarta.

Dyah Ayu Lestari Windi Astuti, *Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Dengan Assesment Center* (2006) 1-12

Fernando. Agripa, 2011, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik*” Program Sarjana Fakultas Ekonomi. Universitas diponegoro. Semarang.

Jogiyanto.2001. *Analisis dan Desain Sistem informasi*.:Andi. Yogyakarta

Mulyadi dan Setyawan (2001), *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*, Edisi 2.:Salemba Empat Jakarta

Oetomo, B.S.D.2003. *perencanaan dan pembangunan sistem informasi*.:Andi. Yogyakarta

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Republik Indonesia (1999), *Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian*.



Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 2(2), 44-51.

Sutabri, Tata. 2012. *Analisis & Desain Sistem Informasi*. Penerbit Andi Offset: Yogyakarta.

Sutabri, Tata. 2005. *Sistem informasi manajemen*. Bandung: informatika.

Soekanto, Soerjono. 1985. *Karl Mannheim, Sosiologi, Sistematis*: Rajawali. .Jakarta

Sunarso, Kamanto. 2000. *Pengantar Sosiologi*.: Lembaga Penerbit FE-UI. Jakarta

Soeprihanto, John (2001), *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi 1,: BPFE. Yogyakarta

<http://www.sorongkota.go.id/pemerintahan/visi-dan-misi>

<http://www.kp3k.kkp.go.id/kkji/index.php>