

Penggunaan Website Sipmen Pada Penilaian Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang

Aditya Wisnu Ardhana

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis: mn20.adityaardhana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Uus Muhammad Darul Fadli

Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *In a predetermined target, it is necessary to set an assessment as a form of attention to the performance of employees because at the same time employees need the assessment as feedback. Employee performance can be achieved by groups or individuals in a company qualitatively or quantitatively. Because of the evidence that shows that the use of the document management information system (SIPMEN) website also has a significant role in employee performance by managing all employee data and evaluating the performance of employees of the Central Bureau of Statistics Karawang Regency which is systematized and very effective to record employee performance at BPS Karawang so as not to spend much time in processing Employee Performance Achievements. This research uses qualitative methods. This research was conducted at the Office of the Central Bureau of Statistics Karawang Regency, on Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, West Karawang, Karawang, West Java. The data sources used are primary data sources through interviews with predetermined informants. The data analysis technique used in this study is interactive analysis. The discussion of performance appraisal on work results and attendance has a coverage of up to 90% (sufficient) because of several obstacles faced, if you look at other indicators, it has a performance level of 100% (Good). This is due to the availability and completeness that has facilitated the implementation of the process. The conclusion of this study is that the author gained new knowledge and insights regarding performance appraisal in employees of the Central Bureau of Statistics Karawang. The author can also find out the performance appraisal process to evaluate work performance both internally and externally. There are several suggestions such as speeding up the evaluation of constraints.*

Keywords: *Performance Appraisal, SIPMEN Website, Central Bureau of Statistics*

Abstrak. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Karena adanya bukti yang menunjukkan bahwa penggunaan website sistem informasi pengelolaan dokumen (SIPMEN) juga memiliki peranan yang signifikan dalam kinerja karyawan dengan mengelola seluruh data pegawai dan melakukan evaluasi penilaian terhadap capaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang yang tersistem dan sangat efektif untuk mendata kinerja pegawai di BPS Karawang agar

Received April 30, 2023; Revised Mei 02, 2023; Accepted Juni 22, 2023

* Aditya Wisnu Ardhana, mn20.adityaardhana@mhs.ubpkarawang.ac.id

tidak banyak menghabiskan waktu dalam memproses Capaian Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, di Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer melalui wawancara dengan para informan yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Pembahasan penilaian kinerja pada hasil kerja dan kehadiran memiliki cakupan mencapai 90% (cukup) karena adanya beberapa kendala yang dihadapi, jika melihat indikator lainnya, memiliki tingkat kinerja mencapai 100% (Baik). Hal ini disebabkan oleh ketersediaan dan kelengkapan yang telah memudahkan pelaksanaan prosesnya. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu penulis mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru mengenai penilaian kinerja pada karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. Penulis juga dapat mengetahui proses penilaian kinerja hingga melakukan evaluasi kinerja kerja baik secara internal maupun dengan eksternal. Terdapat beberapa saran seperti mempercepat evaluasi pada kendala.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Website SIPMEN, Badan Pusat Statistik

LATAR BELAKANG

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku. Berbagai macam

faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan bukanlah sebuah hal yang mudah. Mengingat banyaknya pola perilaku karyawan yang berbeda-beda dan jumlah karyawan yang cukup banyak menjadi salah satu penyebab sulitnya perusahaan mengontrol kinerja karyawan untuk selalu baik.

Pengelolaan dokumen merupakan bagian penting dari suatu organisasi atau perusahaan. Dokumen yang tidak terorganisir dan sulit diakses dapat menyebabkan kesulitan dalam proses bekerja dan mengurangi efisiensi. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang efektif dan efisien dalam mengelola dokumen. Website sistem informasi pengelolaan dokumen menawarkan solusi bagi masalah tersebut, namun penggunaannya masih rendah. Sosialisasi penggunaan website sistem informasi sangat penting untuk meningkatkan tingkat pemahaman dan penerimaan dari masing-masing pegawai perusahaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan dokumen.

Penelitian ini penting dilakukan karena adanya bukti yang menunjukkan bahwa penggunaan website sistem informasi pengelolaan dokumen (SIPMEN) juga memiliki peranan yang signifikan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyan menyatakan bahwa seiring dengan berkembangnya teknologi dan informasi pada zaman sekarang ini, kinerja pegawai diterapkan ke dalam sebuah sistem yang akan mencakup poin penting untuk proses kerja, sehingga Kepala Seksi, Kepala Bidang dan Tata Usaha serta Kepala Dinas dapat mengelola seluruh data pegawai dan melakukan evaluasi penilaian terhadap capaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang yang tersistem dan sangat efektif untuk mendata kinerja pegawai di BPS Karawang agar tidak banyak menghabiskan waktu dalam memproses Capaian Kinerja Pegawai.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya, Mathis dan Jackson (2006: 3). SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna

mencapai tujuan organisasi. (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019). Sedangkan, menurut Gay Desseler, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Oleh karena itu konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep ini meliputi perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, pengelolaan prestasi, dan pembayaran gaji.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Meliputi perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, pengelolaan prestasi, dan pembayaran gaji.

Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun (2006: 25) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi”. Sedangkan menurut Suradji (2003: 2), menyatakan bahwa “Kinerja (performance) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, sebab hal ini juga akan menggambarkan kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang akan dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2010: 12) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Malayu (2010: 34) mengemukakan “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja baik itu secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai seseorang atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu. Sedangkan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja pegawai, yaitu perbandingan suatu hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi terkait.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian dari berbagai sumber (2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci. Adapun ciri-ciri dari penelitian kualitatif yakni lingkungan alamian sebagai sumber data langsung, manusia merupakan alat (Instrumen) utama pengumpulan data, dan analisis data dilakukan secara induktif (Rahmasari, 2017). Peneliti melakukan penelitian ini pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, di Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Profil Perusahaan

Badan Pusat Statistik atau BPS adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang memiliki fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Badan Pusat Statistik mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas; akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Data dan informasi statistik yang berkualitas merupakan rujukan bagi upaya perumusan kebijakan dalam menyusun perencanaan, melakukan pemantauan dan mengevaluasi program-program agar sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tepat, sehingga tujuan pembangunan, diantaranya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dapat dicapai dengan efektif.

b. Hasil Penelitian

Pada hasil wawancara yang dilakukan bersama informan, penulis mendapatkan informasi berupa tabel mengenai hasil kinerja karyawan Badan Pusat Statistik pada Desember 2022. Hasil kinerja karyawan didapatkan dari BPS Kabupaten Karawang yang melakukan penilaian pada tingkat kedisiplinan, hasil kerja, inisiatif, kehadiran, dan sikap.

Tabel 1. Skor Kinerja Karyawan BPS Karawang Pada Desember Tahun 2022

No.	Aspek Penilaian	Hasil Cakupan	Ket.
1.	Disiplin	100%	Baik $\geq$
2.	Hasil Kerja	90%	91%
3.	Inisiatif	100%	Cukup $\geq$
4.	Kehadiran	90%	81- 90%
5.	Sikap	100%	Kurang $\leq$ 80%

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (2022)

Pada Tabel 1. Skor kinerja karyawan ini didapat dari pengolahan data oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. Setiap aspek penilaian nya berdasarkan dari ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, tanggung jawab serta kerja sama tim. Tabel ini menjelaskan bahwa pada aspek penilaian

disiplin, inisiatif, dan sikap memiliki cakupan baik, hal ini dikarenakan *system* atau kelengkapan yang sangat mendukung hingga tidak terdapat kendala yang begitu signifikan. Sedangkan, pada hasil kerja dan kehadiran memiliki cakupan cukup, hal ini disebabkan oleh kendala pada *system* serta kurangnya kelengkapan atau kebutuhan yang mendukung sehingga terjadinya kekurangan pada aspek penilaian kinerja karyawan pada BPS Karawang. Dapat dijelaskan juga bahwa kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang dapat dinilai dengan menggunakan website maupun secara pengamatan (manual). Pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPS Karawang memiliki nilai yang cukup baik.

c. Pembahasan

Hasil dari kinerja karyawan BPS Karawang yang telah disajikan di atas, penulis menekankan pada hasil kerja dan kehadiran seperti yang tercantum pada tabel 1. Dalam hal ini, hasil kerja dan kehadiran memiliki cakupan mencapai 90% (cukup) karena adanya beberapa kendala yang dihadapi. beberapa kendala tersebut adalah beban kerja yang berlebihan serta beberapa karyawan yang melakukan perjalanan dinas, di mana beberapa karyawan harus menangani banyak pekerjaan lainnya. Selain itu, minimnya komunikasi antar divisi yang cukup sering terjadi juga menjadi tantangan, karena dalam satu waktu yang terbatas, salah satu karyawan harus menghubungi tiap-tiap karyawan lain pada divisi tersebut. Tugas ini diberikan hanya kepada dua orang, sehingga memerlukan usaha dan waktu yang signifikan untuk menyelesaikannya.

Di sisi lain, jika melihat aspek penilaian lainnya, memiliki tingkat kinerja mencapai 100% (Baik). Hal ini disebabkan oleh ketersediaan dan kelengkapan yang telah memudahkan pelaksanaan prosesnya. Dengan sistem yang baik, para pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik. Dalam konteks ini, tidak ada kendala yang signifikan yang dihadapi dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu penulis mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru mengenai penilaian kinerja pada karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. Penulis juga dapat mengetahui proses penilaian kinerja hingga melakukan evaluasi kinerja kerja baik secara internal maupun dengan eksternal. Hasil penilaian kinerja ini memiliki tingkat keberhasilan 90% (cukup) dalam kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan, Di sisi lain, hasil kinerja lainnya tingkat keberhasilannya mencapai 100% (baik).

Dari simpulan diatas terdapat beberapa saran seperti mempercepat *maintenance systemdown* pada aplikasi absensi dan website sistem informasi pengelolaan dokumen (SIPMEN). Tentunya, ini menjadi kendala yang cukup berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan, hal ini harus di evaluasi agar tidak terjadi kendala seperti ini lagi dan juga menambah jadwal kegiatan rapat evaluasi kerja disetiap bulannya agar kinerja karyawan mendapat cakupan nilai yang maksimal, hal ini juga bertujuan untuk memajukan Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

DAFTAR REFERENSI

- Damai Yanti Nainggolan, & Agustinu Fritz Wijaya. (2019). *ANALISIS KINERJA SISTEM PENGOLAHAN DATA BERBASIS WEB MENGGUNAKAN IT BALANCED SCORECARD SEBAGAI SARANA UNTUK MENUNJANG KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN SRAGEN*
- Desty FebrianSEMM, W. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.*
- Hasriany Huzain. (2021). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen.* <https://www.researchgate.net/publication/327631445>
- I Nyoman Purnama, & Ida Bagus Kresna Sudiatmika. (2022). *Sosialisasi Penerapan Sistem Informasi Dokumen Perencanaan Berbasis Web di Bappeda Gianyar.*
- Lindha Ayu Kumala, V., & Purwanto, H. (2019). *DI PT PLN (PERSERO) UP3 MADIUN.*
- Hj Nuraeni GaniMM, D. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Syarifah, I., & Farida, S. E. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.*
- Wijaya, H., Ruktiari, R., & Na, M. (2023). *Sosialisasi Penggunaan Webiste Sistem Informasi Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian Berbasis Digital di Fakultas Teknologi Informasi Universitas Sembilanbelas November Kolaka.*
- Fatchur Rochman. (2021). *ANALISIS SISTEM MANAJEMEN PEKERJAAN BERBASIS WEB UNTUK MENUNJANG AKUNTABILITAS KINERJA DI BPS PROVINSI SULAWESI TENGGARA*