

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Empang)

Yuliadi^{1*}, Rodianto, Nur Imansyah

Abstrak: Kecamatan merupakan lembaga pemerintah perwakilan kabupaten yang aktivitas didukung oleh sumber daya manusia untuk menunjang kegiatan operasionalnya. Saat ini, penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Empang masih menggunakan *form* penilaian berupa lembaran-lembaran kertas yang masih dirasa kesulitan oleh Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) dan dikhawatirkan akan menimbulkan resiko kerusakan dan kehilangan data. Penulis membangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web menggunakan metode waterfall dengan pemrograman PHP dan Database MySQL yang dapat mempermudah dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Hasil akhir dari penelitian ini adalah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web dapat mempermudah dalam melakukan penilaian kinerja pegawai lebih cepat dan otomatis.

Kata Kunci: Form; SDM; Waterfall; PHP; MySQL

Abstract: *The district are representative government agency whose activities are supported by human resources to support its operational activities. Currently, the evaluation of employee performance at the Empang District Office is still using assessments in the form of sheets of paper which are still considered difficult by the Head of Human Resources (HR) and are feared to pose a risk of damage and data loss. The author builds a Web-Based Employee Performance Assessment Information System using the waterfall method with PHP programming and MySQL database which can make it easier to evaluate employee performance. The final result of this research is that the Web-Based Employee Performance Assessment Information System can make it easier to employee performance appraisals more quickly and automatic.*

Keyword: Form, HR, Waterfall, PHP, MySQL

¹ Teknik Informatika, Fakultas Rekayasa Sistem, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia
yuliadi@uts.ac.id

A. Pendahuluan

Di era Revolusi industri 4.0, penerapan teknologi informasi secara signifikan yang menyebabkan perubahan pola pikir hingga gaya hidup manusia yang disebut dengan peristiwa global. Penerapan tersebut berdampak pada sebuah institusi pemerintah dalam melakukan aktivitasnya bergantung pada hal tersebut untuk membantu sumberdaya manusianya salah satunya adalah Lembaga pemerintah tingkat kecamatan (Rouza & Yanto, 2019).

Kecamatan merupakan wilayah administratif dalam rangka dekosentrasi yakni lingkungan kerja perangkat pemerintah yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan umum di daerah. Kecamatan adalah daerah bagian kabupaten (kota) yang membawahkan beberapa kelurahan dikepalai oleh seorang camat, bagian pemerintah daerah yang dikepalai seorang camat, kantor camat. Dalam aktivitasnya kecamatan didukung oleh sumber daya manusia (pegawai) termasuk pegawai negeri sipil dan pegawai honorer yang kinerja yang selalu dievaluasi (Kusuma, 2013).

Dengan berbagai macam pelayanan, diperlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan meningkatkan kondisi internal dalam menghadapi persaingan. Penilaian pegawai merupakan salah satu proses untuk mengetahui kualitas SDM di perusahaan/ organisasi terutama kantor kecamatan (Endri, 2010). Kantor Kecamatan Empang sebagai penggerak roda pembangun desa/ atau kelurahan dan penggagas program-program kecamatan. Oleh karena itu, kantor Kecamatan Empang dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh golongan masyarakat.

Penilaian kinerja di kantor Kecamatan Empang dilakukan satu kali dalam satu tahun pada pegawai negeri sipil. Proses penilaian pegawai masih menggunakan konvensional berupa form penilaian berupa lembaran-lembaran kertas yang masih

dirasa kesulitan oleh Kepala SDM dan dikhawatirkan akan menimbulkan resiko yang cukup besar terhadap kerusakan dan kehilangan data.

Terdapat dua permasalahan penilaian kinerja yang terjadi di kantor Kecamatan Empang, pertama proses penilaian kinerja karyawan masih menggunakan form penilaian berupa lembaran-lembaran kertas. Kedua, pengumpulan form penilaian kinerja sering tidak tepat waktu karena penilaian kinerja dilakukan oleh dua pihak, yaitu kepala SDM kecamatan dan pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas, dibutuhkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web. Sistem informasi berbasis web ini akan digunakan oleh tiga pengguna, yaitu kepala kecamatan, pegawai negeri sipil (PNS), dan kepala SDM. Kepala kecamatan dapat melihat kinerja pegawai, pegawai negeri sipil (PNS) dapat mengisi form kuisioner, dan kepala SDM dapat memasukkan sasaran kerja pegawai (SKP) serta dapat melihat kinerja pegawai.

Beberapa tinjauan Pustaka yang menjadi rujukan dalam penelitian ini. Penelitian yang terkait dengan Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Psychological Appraisal. Penilaian kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan untuk dapat mencari orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (*the right man on the right place*) sehingga dibutuhkan sebuah sistem informasi penilain kinerja pegawai. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat melakukan, memproses dan melihat hasil tes kepribadian dengan cepat dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya juga sesuai dengan kaedah psikologi (Adhawiyah, 2017).

Penelitian yang terkait dengan Rancang Bangun Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Berbasis Web pada RSI Jemursari Surabaya. Rumah Sakit Islam (RSI) Jemursari Surabaya adalah rumah sakit yang melayani semua golongan masyarakat, semua agama dan semua tingkat sosio ekonomi. Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang mempunyai peran penting

dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Proses penilaian tersebut masih menggunakan form penilaian berupa lembaran-lembaran kertas. Dibutuhkan aplikasi berbasis web yang dapat menangani proses penilaian kinerja berupa kedisiplinan, sikap, dan pekerjaan (Raras Dhika Paramastri, 2017).

Penelitian yang terkait dengan Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Dengan Metode Rating Scale. Suatu perusahaan ataupun Badan Kepegawaian tentu membutuhkan karyawan. Dalam aktivitas, kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan atau kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Belum tersedianya skema efektif sehingga dibutuhkan aplikasi yang menerapkan penilaian kinerja karyawan yang juga memperhatikan faktor-faktor lain dari hasil pekerjaan karyawan (Ikhsan & Nurmaini, 2020).

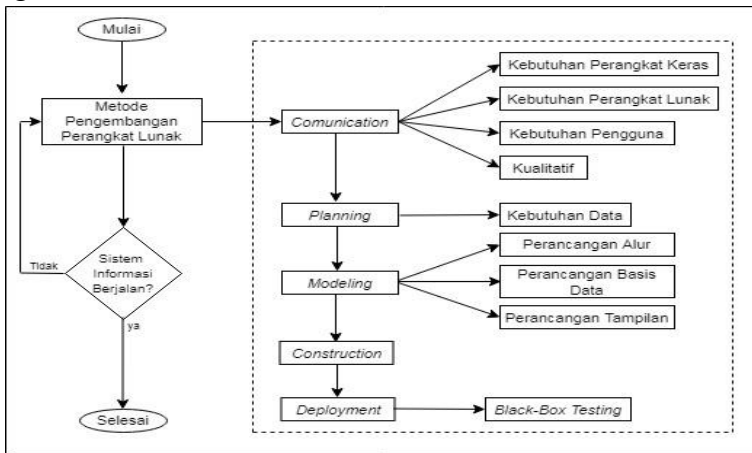
Sistem informasi merupakan sebuah kombinasi sistem dan aktivitas manusia dengan penerapan teknologi untuk mendukung manajemen dan kegiatan operasional. Penggunaan dari sistem informasi digunakan untuk mengolah berbagai informasi sehingga sumber daya atau resources yang dibutuhkan tidak terlalu besar (Robith, 2021).

Penilaian kinerja merupakan proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian yang dilakukan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak (Muchlisin, 2020).

Pegawai merupakan seseorang yang bekerja pada sebuah Lembaga pemerintah atau swasta berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu (Subekti, 2021).

B. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses Menyusun objek yang diteliti bagian dari untuk memahami karakteristiknya. Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode kualitatif dalam penelitian dan metode waterfall untuk pengembangan perangkat lunak. Adapun tahapan-tahapan penelitian yang penulis lakukan terdapat pada alur penelitian dibawah sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Metode Penelitian

Pada alur penelitian diatas menunjukkan proses yang dilakukan dalam metode penelitian, dimana terdapat proses utama yaitu, pengumpulan data, metode pengembangan perangkat lunak dan perancangan sistem. Adapun penjabaran dari metode penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

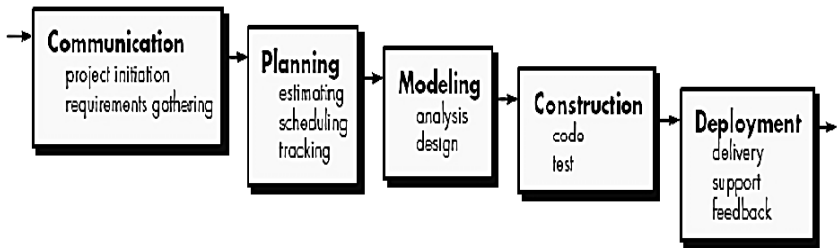
1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data adalah Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Studi Pustaka.

2. Metode Pengembangan Perangkat Lunak

Metode pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web menggunakan waterfall.

Adapun fase-fase dalam waterfall model menurut referensi Pressman adalah sebagai berikut (Presman, 2015):



Gambar 2. Metode Waterfall

a. Communication

Pada tahapan ini, peneliti melakukan analisa kebutuhan perangkat keras, kebutuhan perangkat lunak, kebutuhan pengguna, dan kebutuhan data untuk membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web (studi kasus: Kantor Kecamatan Empang)

b. Planning

Setelah melakukan pengumpulan data dan mengetahui definisi sistem yang akan dikembangkan, maka selanjutnya peneliti melakukan perencanaan perhitungan waktu dan resiko yang mungkin terjadi selama proses pengerjaan dalam membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis dan resiko yang mungkin terjadi selama proses pengerjaan sistem ini adalah perencanaan perhitungan waktu dalam membuat sistem bisa saja tidak sesuai dengan apa yang telah dijadwalkan.

c. Modeling

Setelah melakukan perencanaan, maka selanjutnya adalah melakukan perancangan sistem yang akan dibangun. Perancangan ini meliputi perancangan alur, perancangan basis data, dan perancangan tampilan dari sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web (studi kasus: Kantor Kecamatan Empang).

d. Construction

Tahapan ini adalah tahap penulisan kode program dan pengujian kode program. Penulisan kode program dilakukan dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP, HTML, CSS, dan Framework CodeIgniter. Setelah melakukan penulisan kode program barulah masuk ke dalam pengujian program, sehingga dapat diketahui seperti apa hasil kinerja sistem tersebut, kemudian dapat diketahui pula apakah sistem yang telah dibuat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada langkah pengujian program ini, penulis akan melakukan pengujian dengan menggunakan metode pengujian black-box testing, dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan google chrome.

e. Deployment

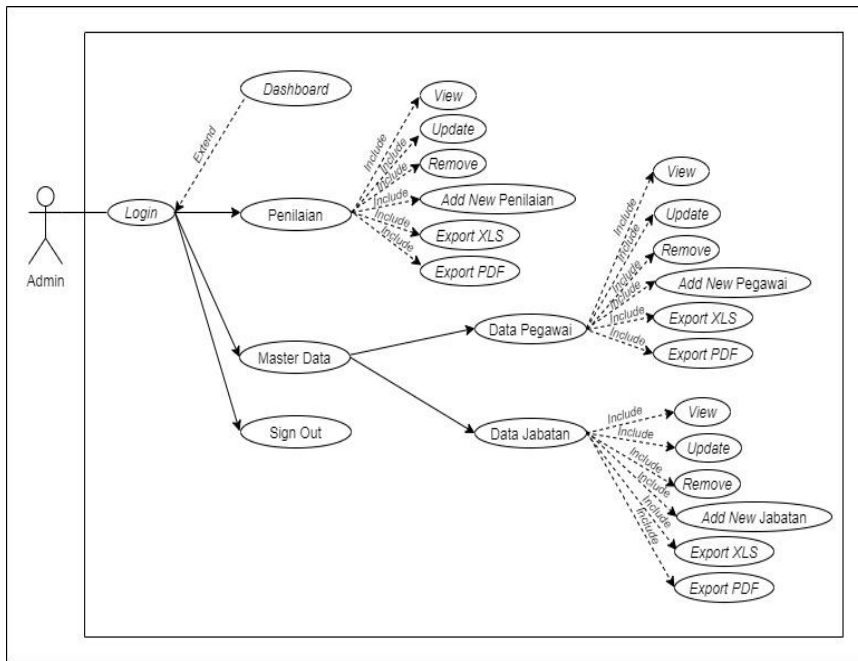
Tahapan ini merupakan tahap final dalam pembuatan sistem. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web (studi kasus: Kantor KECAMATAN Empang) siap diimplementasikan dan harus dilakukan pemeliharaan secara berkala dalam waktu setiap satu bulan sekali.

3. Rancangan Sistem

Adapun rancangan sistem yang dilakukan dalam pembuatan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web (studi kasus: Kantor Kecamatan Empang) adalah sebagai berikut:

a. Use Case Diagram

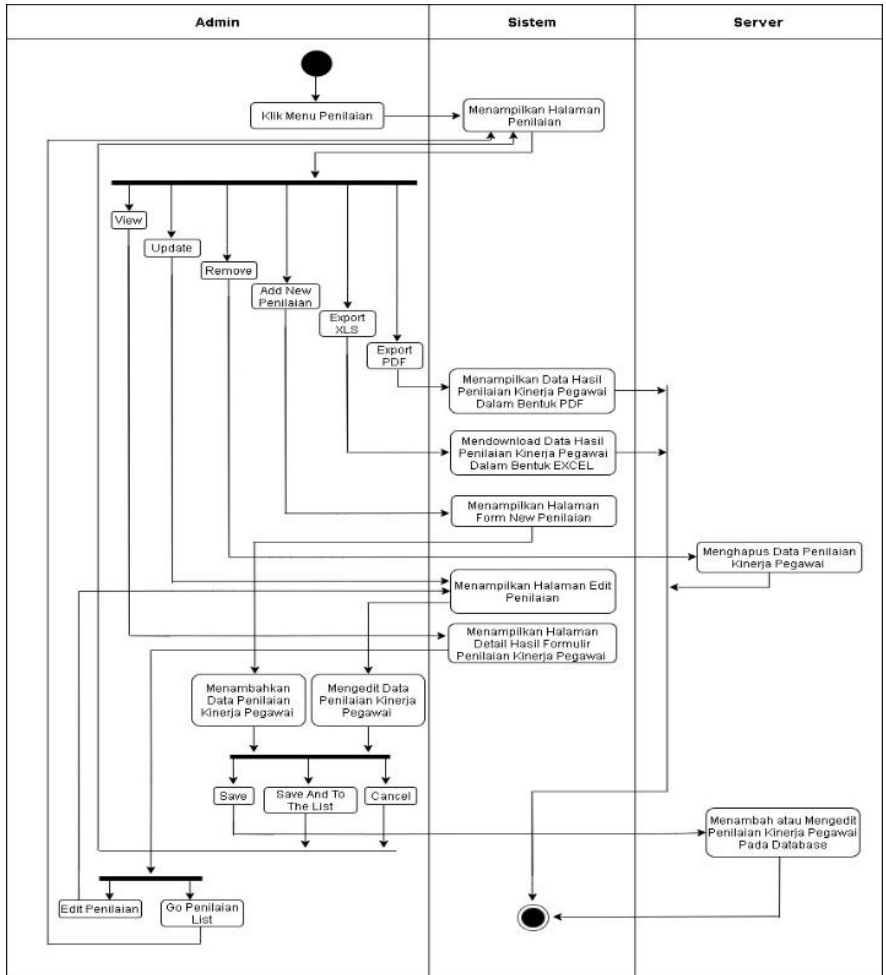
Berikut ini merupakan use case diagram yang menjelaskan hubungan aktor dengan aktivitas-aktivitas pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web (studi kasus: kantor Kecamatan Empang).



Gambar 3. Use Case Diagram Admin

b. Activity Diagram Penilaian

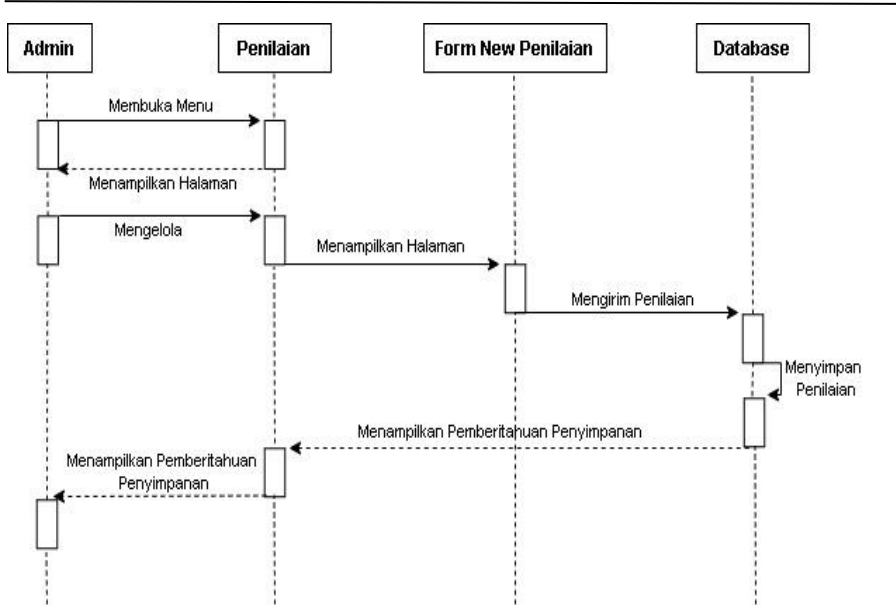
Adapun gambar activity diagram saat admin mengelola data penilaian kinerja pegawai pada sistem adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Activity Diagram Penilaian

c. Sequence Diagram Penilaian

Adapun gambar sequence diagram saat admin mengelola data penilaian kinerja pegawai pada sistem adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Sequence Diagram Penilaian

Proses dimulai yaitu pada saat admin membuka menu penilaian, kemudian halaman penilaian di tampilkan. Lalu admin mengelola penilaian kemudian form new penilaian akan ditampilkan. Setelah itu, penilaian disimpan di dalam database, lalu admin menerima pemberitahuan penyimpanan penilaian apakah berhasil disimpan atau tidak.

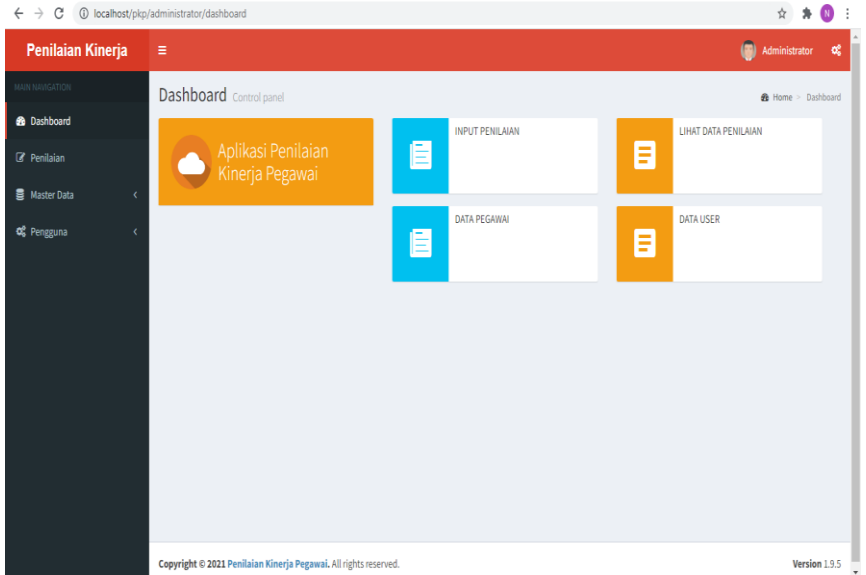
C. Temuan dan Pembahasan

1. Implementasi Program

Adapun implementasi program dalam pembuatan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web (studi kasus: kantor Kecamatan Empang) adalah sebagai berikut:

a. Tampilan Dashboard

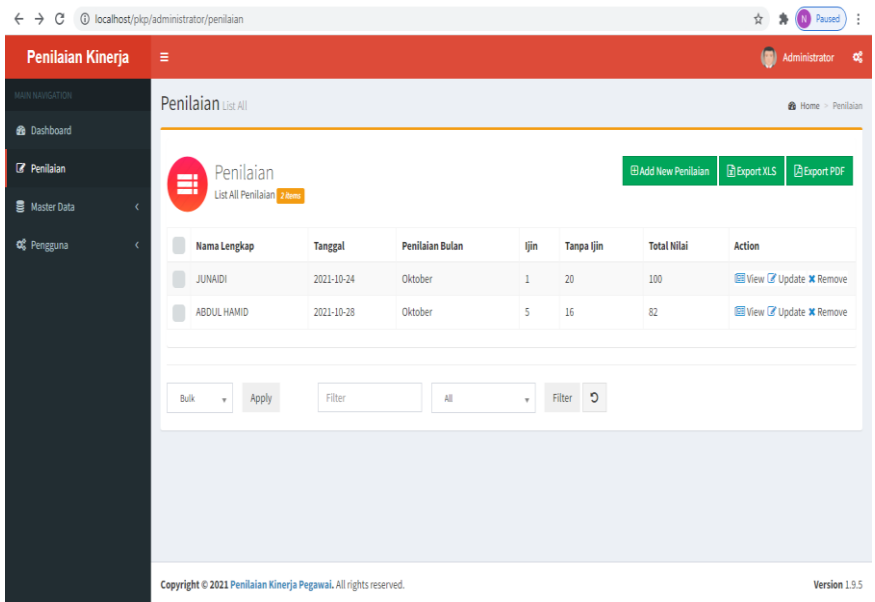
Tampilan dashboard adalah tampilan awal setelah user melewati proses verifikasi login. Pada tampilan ini terdapat beberapa list menu yang bisa diakses oleh pengguna. Berikut tampilan dashboard dari aplikasi penilaian kinerja pegawai ini adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Tampilan Dashboard

b. Tampilan Penilaian

Tampilan penilaian adalah halaman yang digunakan pengguna dalam mengolah data kinerja pegawai sampai mendapatkan hasil yang diinginkan. Berikut tampilan penilaian dari aplikasi penilaian kinerja pegawai ini adalah sebagai berikut:



Gambar 7. Tampilan Penilaian


2. Pengujian Perangkat Lunak

Berikut ini adalah hasil pengujian Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web (studi kasus: kantor Kecamatan Empang) menggunakan pengujian black box. Dalam pengujian ini penulis melibatkan pihak praktisi IT dan pegawai Kecamatan Empang. Beberapa point yang diuji dalam aplikasi penilaian kinerja ini adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Fungsionalitas Dashboard

Pengujian fungsionalitas dashboard menunjukkan bahwa ketika admin memilih menu dashboard, reaksi perangkat lunak yang ditunjukkan yaitu menampilkan halaman dashboard. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hasil pengujian fungsionalitas dashboard adalah sesuai. Berikut tabel hasil pengujiannya adalah:

Tabel 1. Pengujian Fungsionalitas Dashboard

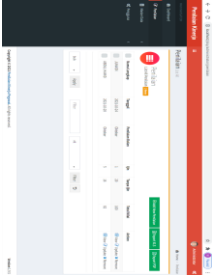
Aksi Aktor	Reaksi Sistem	Hasil Pengujian	Keterangan
Alur Dasar Memilih menu dashboard.	Memanggil file <i>Dashboard.php</i> untuk menampilkan halaman dashboard.		Sesuai

b. Pengujian Fungsionalitas List All Penilaian

Pengujian fungsionalitas penilaian menunjukkan bahwa ketika admin memilih menu penilaian, reaksi perangkat lunak yang ditunjukkan yaitu menampilkan halaman penilaian. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hasil pengujian fungsionalitas

penilaian adalah sesuai. Berikut tabel hasil pengujiannya adalah:

Tabel 2. Pengujian Fungsionalitas Penilaian

Aksi Aktor	Reaksi Sistem	Hasil Pengujian	Keterangan
Alur Dasar			
Memilih menu penilaian.			
	Memanggil file penilaian.php untuk menampilkan halaman <i>list all</i> penilaian.		Sesuai

D. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web (studi kasus: Kantor Kecamatan Empang) berhasil dirancang dan dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL. Pada sistem informasi ini terdapat tiga pengguna yaitu, Kepala Camat, SDM dan Pegawai Negeri Sipil. Dengan sistem informasi ini dapat membantu bagian SDM Kantor Camat Empang dalam melakukan penilaian kinerja pegawai lebih efisien untuk mendapatkan hasil kinerja pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penelitian ini bisa terselesaikan. Terima kasih pula Camat Kecamatan Empang dan seluruh pegawai yang telah banyak memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan seluruh pihak-pihak yang terkait yang tidak bisa disebutkan. Penulis menyadari

bahwa masih banyak kekurangan di dalam penyusunan laporan ini, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adhawiyah, Y. (2017). *Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Pegawai Menggunakan Metode Psychological Appraisal*.
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190. <https://media.neliti.com/media/publications/72131-ID-peran-human-capital-dalam-meningkatkan-k.pdf>
- Ikhsan, M. F., & Nurmaini, S. (2020). Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web dengan Metode Rating Scale. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 9(1), 1–5. <https://ejournal.istn.ac.id/index.php/rekayasainformasi/article/view/501>
- Kusuma, R. E. (2013). Pelaksanaan Pendelegasian Wewenang Bupati Kepada Camat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. *Yuridika*, 28, 243–268. <https://ejournal.unair.ac.id/YDK/article/download/1883/1385>
- Muchlisin, R. (2020). *Penilaian Kinerja (Pengertian, Tujuan, Kriteria dan Metode)*. Kajian Pustaka. <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>
- Presman, roger s. (2015). *Rekayasa perangkat lunak pendekatan praktisi*. google.co.id.
- Raras Dhika Paramastri, H. B. S. M. S. E. (2017). *Rancang Bangun Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Berbasis Web pada RSI Jemursari Surabaya*. 6(10), 1–8. <https://jurnal.dinamika.ac.id/index.php/jsika/article/view/2060/1289>
- Robith, M. A. (2021). Pengertian Sistem Informasi dan Contoh Penerapan pada Dunia Industri. *Sekawan Media*, 1. <https://www.sekawanmedia.co.id/sistem-informasi/>
- Rouza, E., & Yanto, B. (2019). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Universitas Pasir Pengaraian. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 383–387. <https://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/viewFile/332/324>
- Subekti, W. (2021). *Pengertian Pegawai*. Wibowopajak.Com.