Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70
E-ISSN : 3030 – 8887

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PTT PADA BIDANG IKP DI DISKOMINFOTIK PEKANBARU BERBASIS WEB

Zulafwan[1], Willyansah[2], Muhammad[3], Tarazika Viranty[4]
[124]Manajemen Informatika, AMIK Tri Dharma Pekanbaru, Pekanbaru
[3]Sistem dan Teknologi Informasi, Institut Teknologi Bisnis Riau, Pekanbaru
email: zulafwan91@gmail.com, wilyerta@gmail.com, muhammadjailani090888@gmail.com, tarazikaviranty13@gmail.com

Abstrak

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru belum memiliki teknologi sistem informasi penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang terkomputerisasi untuk mempermudah penilaian kinerja dan pengolahan data PTT. Dalam proses penilaian kinerja di satukan menggunakan formulir penilaian kinerja berupa kertas. Untuk mengetahui perkembangan atas penilaian kinerja PTT, admin harus merekapitulasi hasil penilaian tiap PTT menggunakan pencatatan pada buku besar. Maka penulis bertujuan untuk merancang sistem informasi penilaian kinerja PTT dengan menerapkan sistem informasi penilaian kinerja PTT berbasis Web. Sistem Informasi penilaian kinerja PTT ini dapat melakukan proses penilaian kinerja dan mengelola data PTT dengan baik agar mengefektifkan proses penilaian kinerja dan mempercepat waktu serta meminimalisasi tingkat kesalahan saat memasukkan data.

Kata kunci : Kinerja, Perancangan, Sistem Informasi

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia teknologi saat ini makin pesat ke arah serba digital. Era digital telah membuat manusia memasuki gaya hidup baru yang tidak bisa dilepaskan dari perangkat yang serba elektronik. Teknologi menjadi alat yang membantu kebutuhan manusia. Dengan teknologi apapun dapat dilakukan dengan lebih mudah. Begitu pentingnya peran teknologi yang mulai membawa peradaban memasuki ke era digital. Sistem informasi yang kini telah berkembang seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat ini telah terbukti sangat berperan penting dalam berbagai kegiatan perekonomian serta strategi penyelenggaraan pembangunan dalam berbagai bidang.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik (Diskominfotik) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintah bidang statistik dan persandian yang menjadi kewenangan daerah. Kepala dinas komunikasi dan informatika melaksanakan tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Statistik dan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah tersebut.

Saat ini ada sekitar 10 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang bekerja pada bidang Ilmu Komunikasi Publik (IKP) di DISKOMINFOTIK Pekanbaru. Pada bidang ini terdapat penilaian kinerja PTT setiap bulannya melalui absensi, kedisiplinan, kualitas kerja, target kerja dan juga leadership.

Penilaian tersebut masih terbilang manual dengan menggunakan form penilaian berupa lembaran-lembaran kertas sehingga dikhawatirkan akan menimbulkan resiko

Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
E-ISSN : 3030 – 8887
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70

yang cukup besar terhadap kerusakan dan kehilangan data ataupun juga dapat di manipulasikan.

Sebagai ulasan penelitian maka penulis membahas beberapa artikel tentang penilaian kinerja pegawai :

a. Sistem informasi manajemen penggajian dan penilaian kinerja pegawai pada SMK taman siswa lampung.
   Permasalahan dalam pengelolaan data penggajian dan penilaian kinerja guru/pegawai pada SMK Taman Siswa Teluk Betung masih dilakukan secara manual. Perhitungan gaji pegawai masih menggunakan kalkulator sehingga pengelolaan penggajian belum efektif dan efisien karena pengelolaan gaji tersebut rentan terjadi kesalahan perhitungan dan lambatnya dalam pembuatan laporan penggajian. Penilian kinerja guru/pegawai pada SMK Taman Siswa Teluk Betung belum baik karena hanya dilihat dari jumlah tingkat kehadiran dalam proses pembelajaran saja. Tujuan penelitian ini adalah membangun sistem informasi penggajian dan penilaian kinerja guru/pegawai.[1]
b. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web (studi kasus: kantor kecamatan empang)
   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* 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.[2]
c. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh.
   Tujuan penelitian yang di lakukan pada Dinas Pengairan Aceh untuk merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang lebih spesifik dan objektif dan juga dapat mempercepat proses pengolah data-data yang berguna untuk validasi penilaian kinerja pegawai, proses perhitungan, dan pembuatan laporan penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pengairan Aceh. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *System Development Life Cycle* yang biasa disingkat dengan SDLC. Hasil penelitian ini adalah sistem informasi penilaian kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai ini menghasilkan nilai kinerja dan rekap laporan yang lebih spesifik dan objektif. Proses penilaian kinerja pegawai sudah tidak memakan waktu yang lama lagi, karena dengan sistem ini semua informasi yang dibutuhkan mengenai kinerja pegawai dapat tersedia dengan cepat.[3]
d. Pengaruh penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada direktorat sistem informasi dan teknologi perbendaharaan.
   Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya hasil penilaian kinerja yang kurang memuaskan pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan. Pada kenyataannya kinerja Direktorat SITP sudah banyak dirasakan oleh *stake holder*. Hal lain yang menjadi perhatian adalah adanya beban kerja yang besar namun tidak

Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70
E-ISSN : 3030 – 8887

mengurangi motivasi pegawai untuk tetap memberikan hasil kinerja yang maksimal. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai; (2) bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan; (3) bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai; (4) bagaimana beban kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan (5) bagaimana motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan survei online kepada 135 staf Direktorat SITP pada seluruh Subdirektorat. Analisis data menggunakan model persamaan struktural atau Structural Equation Model (SEM) dengan pengolahan data menggunakan Partial Least Square (PLS) versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan (5) motivasi kerja memberikan mediasi parsial antara penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.[4]

2. METODE PENELITIAN

2.1 Cara Pengumpulan Data [5][6]

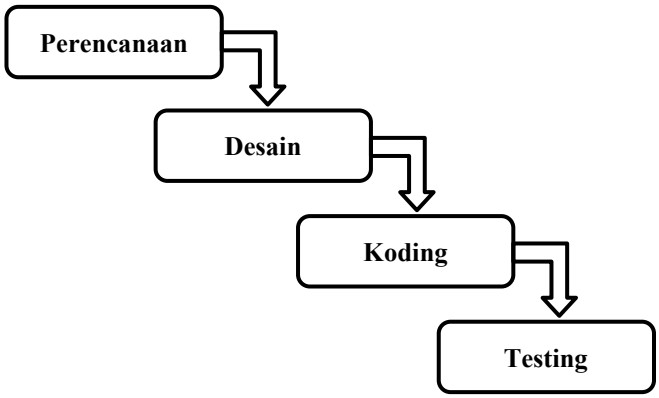
1. Penelitian Lapangan[7]
   Penelitian dilakukan secara langsung ketempat pengambilan data dan melihat kenyataan yang sebenarnya. Dalam melakukan pengumpulan data penulis melakukan :
   a. Melakukan Pengamatan
      Observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan melalui tahapan yang sudah berjalan saat ini.
   b. Wawancara
      Dilakukan dengan mewawancarai secara langsung pimpinan. Penulis mendapatkan beberapa informasi penting yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Informasi yang didapat yaitu: prosedur penilaian kinerja, aspek yang dinilai, dan kategori penilaian kinerja, hingga informasi penilaian kinerja tersebut bisa membantu pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan.
2. Penelitian Kepustakaan
   Pada kegiatan ini peneliti membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan penilaian kinerja pegawai, memperoleh data sekunder dengan membaca buku, dan *browsing* Internet agar memperoleh data dan informasi yang dapat membantu dalam perancangan sistem yang akan dibuat.
3. Penelitian Laboratorium

Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70
E-ISSN : 3030 – 8887

Pada tahap ini peneliti melakukan guna mengolah data-data yang telah dikumpulkan, mengaplikasikan dan mempraktekkan langsung hasil dari analisa yang bertujuan untuk menguji kebenaran sistem yang dirancang.

2.2 Metode Pengembangan Sistem dan Perancangan[8]

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengembangan dengan model *Waterfall* [9]dan metode perancangan sistemnya yang menggunakan *Unified Modelling Language (UML)*[10][11]. Model pengembangan perangkat lunak yang ada didalam model SDLC (*System Development Life Cycle*). Dijelaskan bahwa model ini sering juga disebut model sekuensi linear atau alur hidup klasik. Pengembangan sistem dikerjakan secara terurut, berikut merupakan tahapannya :



Gambar 1. Model Air Terjun

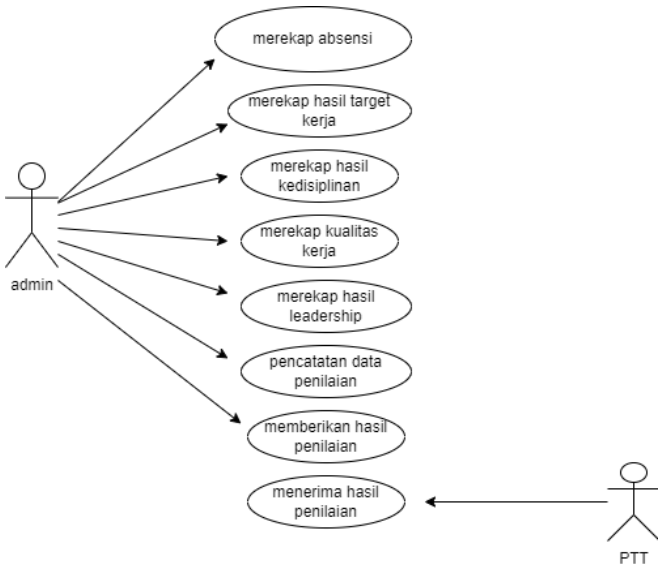
1. Perencanaan[12]
   Tahap ini melakukan pengumpulan data dan informasi kemudian menganalisis kebutuhan dalam perancangan sistem baik berupa dokumen maupun sumber lain yang dapat membantu dalam menentukan solusi permasalahan yang ada, baik dari sisi user maupun admin.
2. Desain
   Bagian untuk merancang sebuah *design database, UML,* dan jaringan yang dibutuhkan untuk sistem. Selain itu juga perlu dirancang struktur data, dan karakteristik tampilan yang akan disajikan.
3. Coding/Pemrograman
   Penerjemahan design dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer. Pada tahap ini yaitu menerapkan desain database serta desain antar muka kedalam bahasa pemrograman dengan algoritma pencarian. Tahapan inilah yang merupakan tahapan secara nyata dalam membangun aplikasi penilaian kinerja pegawai.
4. Pengujian
   Tahap ini menjelaskan tentang uji coba Aplikasi Sistem. Disini akan diketahui kekurangan, kelebihan dan kesalahan yang terdapat pada aplikasi dan dilakukan pengujian performa sistem yang dibuat dimana akan dinilai seberapa kompeten aplikasi sistem ini saat digunakan oleh *end user*.

Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70
E-ISSN : 3030 – 8887

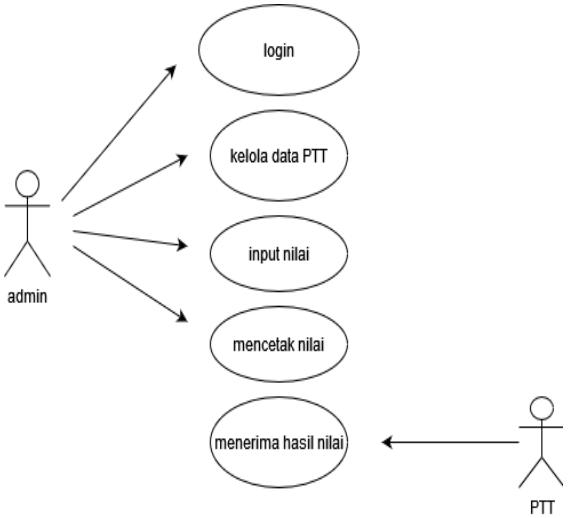
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bedasarkan penelitian yang dilakukan, sistem Penilaian Kinerja PTT pada Bidang IKP di Diskominfotik Pekanbaru saat ini masih bersifat manual dengan melakukan pencatatan di buku besar untuk mendata penilaian kinerja pada setiap bulannya.

kemudian, Admin memberikan hasil penilaian kinerja yg sudah di data pada buku besar lalu dibagikan ke setiap pegawai melalui lembaran kertas. Berikut *usecase diagram* yang sedang berjalan :



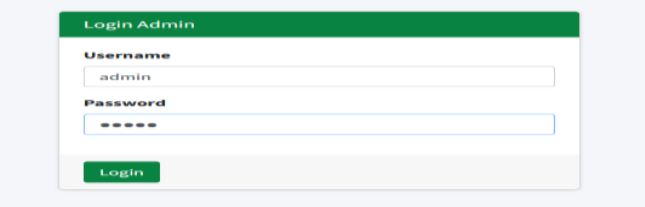
Gambar 2. *Usecase Diagram* Berjalan



Gambar 3. *Usecase* Diagram diusulkan

Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70
E-ISSN : 3030 – 8887

Usecase diagram yang diusulkan penulis dibandingkan usecase diagram yang sedang berjalan mengalami perubahan baik itu ditinjau secara entitas maupun alur kerja adalah untukmeningkatkan efektifitas kerja.



Gambar 4. Tampilan Login

Form Login Merupakan gerbang utama untuk dapat masuk ke dalam aplikasi. Pengguna memasukkan username & password. Username dan Password tersebut telah tersimpan dalam database. Apabila Username Dan Passwordnya ygang diinputkan tidak sesuai dengan yang ada dalam database, maka pengguna tidak dapat masuk kedalam aplikasi.



Gambar 5. Tampilan Tambah Pegawai

Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70
E-ISSN : 3030 – 8887



Gambar 6. Tampilan Tambah Kinerja Pegawai

Tampilan menu tambah ini bertujuan untuk memberikan nilai pegawai PTT yang sudah di data terlebih dahulu. Pada form ini dipanggil melalui menu kinerja pegawai setelah itu muncul data kinerja pegawai dan tambah kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Pembuatan Aplikasi Penilaian Kinerja PTT ini bertujuan untuk mempermudah admin dalam melakukan penilaian pegawai, setelah dilakukan uji coba pada aplikasi penilaian kinerja PTT dapat disimpulkan bahwa proses penyimpanan laporan kinerja PPT dilakukan dengan mudah, sehingga tidak harus menumpuk penyimpanan berkas penilaian kinerja karena harus melakukan penilaian kinerja setiap bulan. Aplikasi ini mempermudah pimpinan didalam melakukan penilaian kinerja hingga melihat dan mencetak laporan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] D. Damayanti and N. Nirmalasari, “Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung,” *J. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 6, no. 4, p. 389, 2019, doi: 10.25126/jtiik.2019641003.

[2] S. Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Studi Kasus, K. Kecamatan Empang Yuliadi, and N. Imansyah, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Empang),” *Indones. J. Eng.*, vol. 2, no. 2, pp. 121–134, 2022, [Online]. Available: https://unu-ntb.e-journal.id/ije/article/view/153.

[3] S. Ramadhan, S. Sarkum, and I. Purnama, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat,” vol. V, no. 1, pp. 135–138, 2019.

Jurnal
DAta Sains dan Teknologi InformaSi
E-ISSN : 3030 – 8887
DOI : https://doi.org/10.62003/6735ry70

[4] F. S. Yelvita, "PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DIREKTORAT SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI PERBENDAHARAAN," *הארץ*, vol. 13, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.

[5] E. Rouza and B. Yanto, "Sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada universitas pasir pengaraian," *J. Sensasi 2019*, pp. 383–387, 2019, [Online]. Available: http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive.

[6] F. Farras, M. Sistem Informasi, U. Dinamika Bangsa, and J. Jl Jend Sudirman Thehok-Jambi, "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Multi Anugrah Abadi Jambi)," *Manaj. Sist. Inf.*, vol. 6, no. 3, pp. 378–391, 2021.

[7] H. Apriyanti and K. Siahaan, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Di Polda Jambi," *Manaj. Sist. Inf.*, vol. V, no. 1, pp. 135–138, 2019.

[8] R. A. Rakasiwi, T. Handayani, and I. Marfu'ah, "Sistem Informasi Penilaian Karyawan PT Gramedia Asri Media Menggunakan Bahasa Pemrograman Java," *J. Ris. dan Apl. Mhs. Inform.*, vol. 3, no. 03, pp. 449–455, 2022, doi: 10.30998/jrami.v3i03.2206.

[9] H. K. W. A. I. K. Dede Firmansyah, "Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada Smk Bina Karya Karawang," *J. Interkom*, vol. 14, no. 4, pp. 13–23, 2020, doi: 10.35969/interkom.v14i4.56.

[10] S. Julianto and S. Setiawan, "Perancangan Sistem Informasi Pemesanan Tiket Bus Pada Po. Handoyo Berbasis Online," *J. Intra Tech*, vol. 3, no. 2, pp. 11–25, 2019, [Online]. Available: https://journal.amikmahaputra.ac.id/index.php/JIT/article/view/56/48.

[11] D. G. Purnama, D. R. M. Djuanda, and N. Albart, "Pengembangan Aplikasi Pencarian Artikel Ilmiah Berbasis Mobile," *Technomedia J.*, vol. 8, no. 2, pp. 135–150, 2023, [Online]. Available: https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/2010%0Ahttps://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/download/2010/707.

[12] T. A. Sumarto and F. P. Sihotang, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Magang Bakti," *J. Teknol. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 187–199, 2021, doi: 10.35957/jtsi.v2i2.1377.