

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Universitas Pasir Pengaraian

Erni Rouza, Budi Yanto

Fakultas Ilmu Komputer, Prodi Teknik Informatika, Univ. Pasir Pengaraian, Kota Pasir Pengaraian, Indonesia
Email: ¹ernirouzait@gmail.com, ²budiyantost@gmail.com

Abstrak

Universitas Pasir Pengaraian merupakan salah satu universitas yang ada di kabupaten Rokan Hulu, dan dikelola oleh Yayasan Pembangunan Rokan Hulu (YPRH). Secara umum masalah yang dihadapi dalam hal mengevaluasi kinerja pegawai pada Universitas Pasir Pengaraian, belum adanya teknologi IT ataupun sistem informasi sebagai alat bantu yang dapat membantu dalam proses pengarsipan, pencarian data dan mempercepat proses penilaian kinerja pegawai baik itu perbulan, pertiga bulan, bahkan pertahun. Untuk itu pada penelitian ini di rancang dan di bangun suatu sistem informasi berbasis web menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL yang dapat mengatasi permasalahan dalam hal evaluasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Sistem Informasi, Penilaian Kinerja Pegawai, Universitas Pasir Pengaraian

1. PENDAHULUAN

Di era Revolusi industri 4.0, semua aspek kehidupan dituntut untuk berubah, mulai dari perubahan pola pikir hingga gaya hidup manusia yang disebut dengan peristiwa global. Sehingga bangsa Indonesia khususnya, siap menanggapi dan menyikapi tantangan dengan cepat dan tepat agar Indonesia dapat bersaing dengan negara lain.

Universitas Pasir Pengaraian merupakan salah satu universitas yang ada di kabupaten Rokan Hulu, dan dikelola oleh Yayasan Pembangunan Rokan Hulu (YPRH), saat ini Universitas Pasir Pengaraian memiliki enam fakultas yang terdiri dari enam belas program studi, yang diharapkan menjadi kontribusi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik itu di sektor industri, pemerintahan dan jasa serta kewirausahaan pada skala regional, nasional dan internasional.

Untuk merealisasikan tujuan Yayasan Pembangunan Rokan Hulu (YPRH) tersebut, sudah seharusnya Universitas Pasir Pengaraian menggunakan teknologi baru yang dapat membantu proses pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat dalam mengevaluasi dan mengukur kinerja pegawai sehingga pegawai semakin nyaman bekerja, bersemangat, serta meningkatkan kualitas kinerja yang lebih baik.

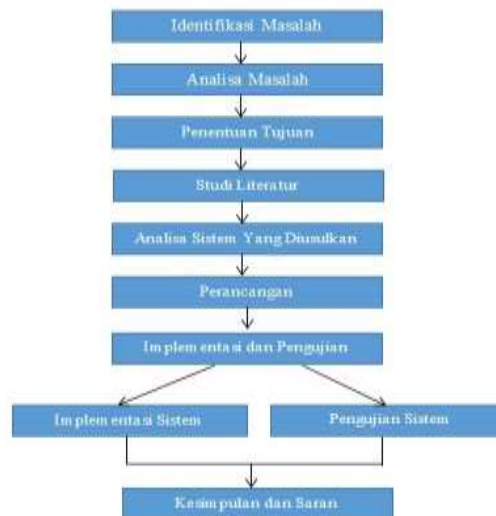
Penilaian kinerja menurut Dessler (2013: 310) adalah adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 382), penilaian kinerja adalah “*Performance appraisal means evaluating an employee’s current and / or past performance relative to his / her performance standards*”. [1]

Secara umum masalah yang dihadapi dalam hal mengevaluasi kinerja pegawai pada Universitas Pasir Pengaraian, belum adanya teknologi IT ataupun sistem informasi sebagai alat bantu yang dapat membantu dalam proses pengarsipan, pencarian data dan mempercepat proses penilaian kinerja pegawai baik itu perbulan, pertiga bulan, bahkan pertahun. Penyebab yang lain yaitu tidak adanya pencatatan dan pengarsipan pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga pimpinan baik itu di Prodi, Dekan dan lembaga yang ada di Universitas Pasir Pengaraian tidak mempunyai data yang jelas untuk penegasan *punishment* pelanggaran pegawai tersebut. Dan yang tak kalah pentingnya yaitu dalam menyusun laporan penilaian kinerja pegawai membutuhkan waktu yang lama dikarenakan banyaknya arsip yang harus direkap dalam laporan dan sangat rawan kesalahan karena membutuhkan ketelitian dalam menyusunnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka sangat dibutuhkan suatu sistem baru yang dapat mengelola penilaian kinerja pegawai. Sistem baru yang akan dibuat menggunakan teknologi web dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL. Sistem informasi menurut Jogiyanto, (1999:8) dalam buku MAGISTRA UTAMA, 2006. Didefinisikan menjadi “Data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya” [2]. Jadi Sistem informasi itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu sistem yang dibuat oleh manusia yang terdiri dari berbagai macam komponen – komponen dalam suatu organisasi untuk mencapai temuan yaitu menghasilkan informasi. Sehingga hasil dari sistem informasi baru yang dibangun dapat membantu pihak manajemen ataupun pimpinan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan baik, cepat dan tepat.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode pengembangan sistem yang digunakan adalah SDLC (*System Development Life Cycle*) atau yang biasa dikenal metode *waterfall*. Adapun kerangka kerja yang dilakukan dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Kerja

Berdasarkan gambar 1 diatas, maka penjelasan tiap langkah atau tahapan kerangka kerja penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah belum tersedianya suatu aplikasi berbasis teknologi informasi Web yang dikhususkan dalam proses penilaian kinerja pegawai

2. Analisa Masalah

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan tentang ilmu-ilmu penilaian kinerja pegawai, Dengan pendekatan ini penulis dapat mengetahui dan memahami bagaimana fenomena dalam proses penilaian kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa belum tersedianya suatu aplikasi berbasis web yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dengan cepat dan tepat.

3. Penentuan Tujuan

Setelah dilakukan analisa masalah yang ada, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu mengimplementasikan aplikasi penilaian Kinerja pegawai berbasis web sehingga dapat mempermudah menilai kinerja pegawai dengan cepat dan tepat.

4. Studi Literatur

Sesuai dengan tujuan untuk mencapai hasil yang ingin dicapai dari penelitian maka dilakukan kajian literatur yang berkaitan dengan literatur. Adapun literatur yang dipelajari diambil dari berbagai sumber seperti buku, hasil seminar, media internet, dan jurnal.

5. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada. Pengumpulan data pada proposal ini dilakukan dengan tiga metode, yaitu studi pustaka, metode observasi dan wawancara.

6. Analisa Sistem Yang Berjalan

Analisa sistem yang sedang berjalan diperlukan untuk mengetahui prosedur-prosedur awal dalam kasus yang sedang diteliti, agar dapat dibuatkan sistem baru yang diharapkan akan menyempurnakan sistem yang lama.

7. Analisa Sistem Yang Diusulkan

Setelah menganalisa sistem lama, maka tahapan dapat dilanjutkan dengan menganalisa sistem yang baru. Analisa dalam mengimplementasikan aplikasi penilaian kinerja pegawai ini nantinya menggunakan *Data Flow Diagram (DFD)* untuk menganalisa kebutuhan sistem. Pada analisa sistem yang diusulkan, semua tahapan dari penilaian kinerja pegawai mulai dari penginputan data utama pegawai hingga penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi penilaian kinerja pegawai secara online.

8. Perancangan

Setelah melakukan analisa, maka kemudian dilanjutkan dengan perancangan sistem dimulai dari perancangan basis data, perancangan struktur menu dan perancangan antar muka (*interface*)

9. Implementasi dan Pengujian

Pada tahap ini dilakukan tahapan mengkonversikan suatu rancangan yang kemudian di desainkan kedalam sebuah program komputer menggunakan bahasa pemrograman PHP berbasis website dengan *database* MySQL, sedangkan untuk pengujian sistem pada aplikasi menggunakan *Black Box* yang difokuskan pada perangkat lunak, apakah aplikasi sudah berjalan dengan baik atau ada eror

10. Kesimpulan dan Saran

Tahapan akhir dari penelitian adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari tahapan sebelumnya.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Sistem

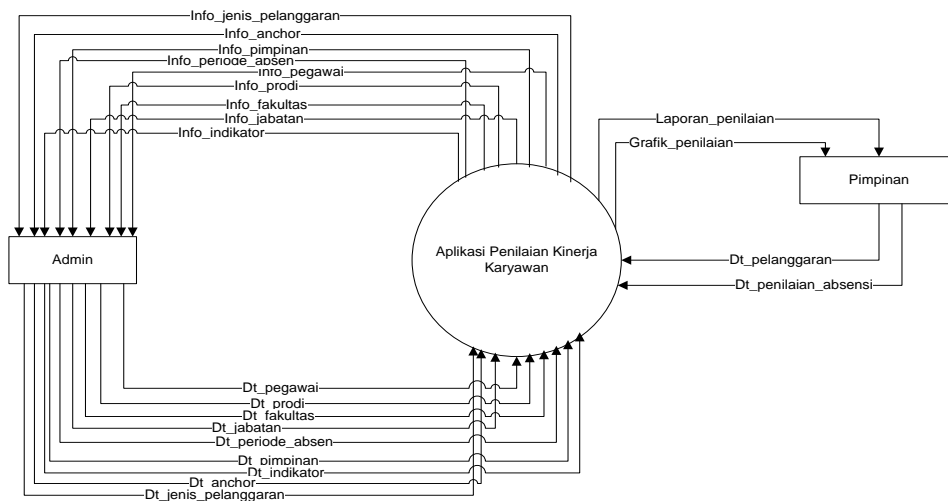
Tahapan yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh Universitas Pasir Pengaraian, secara umum masalah penilaian kinerja pegawai disebabkan karena belum adanya sebuah alat bantu yang dapat membantu dalam proses pengarsipan, pencarian data dan mempercepat proses penilaian kinerja pegawai baik itu perbulan, pertiga bulan, bahkan pertahun. Penyebab yang lain yaitu tidak adanya pencatatan dan pengarsipan pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga pimpinan baik itu di Prodi, Dekan dan lembaga yang ada di Universitas Pasir Pengaraian tidak mempunyai data yang jelas untuk penegasan *punishment* pelanggar karyawan tersebut. Dan yang tak kalah pentingnya yaitu dalam menyusun laporan penilaian kinerja pegawai membutuhkan waktu yang lama dikarenakan banyaknya arsip yang harus direkap dalam laporan dan sangat rawan kesalahan karena membutuhkan ketelitian dalam menyusunnya.

Berdasarkan cara kerja sistem penilaian yang ada sekarang, tentunya pihak Universitas Pasir Pengaraian membutuhkan suatu sistem baru yang dapat membantu pihak terkait dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya secara cepat dan tepat, sehingga para pimpinan mudah dalam memberikan kebijakan dan ketegasan terhadap kinerja pegawai yang ada diinstansinya.

3.2 Perancangan Sistem

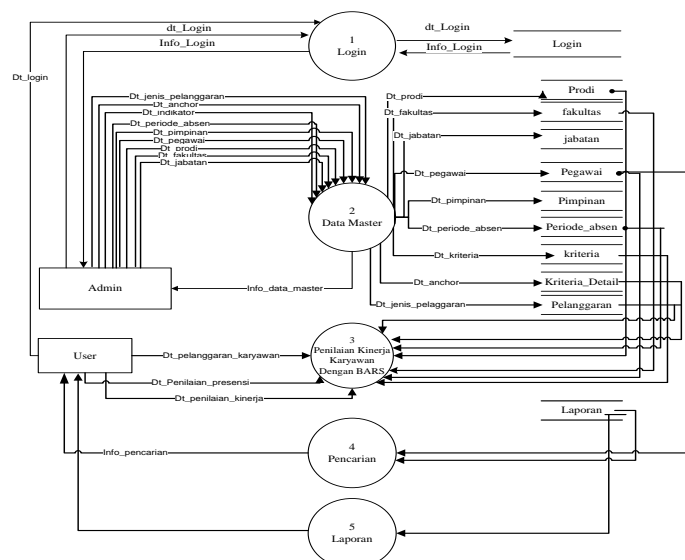
a. Context Diagram

Context Diagram ini digunakan untuk menggambarkan secara garis besar sistem pertama kali dan hubungan antara sistem dengan eksternal *entity* atau pihak dari luar sistem.



Gambar 2. Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

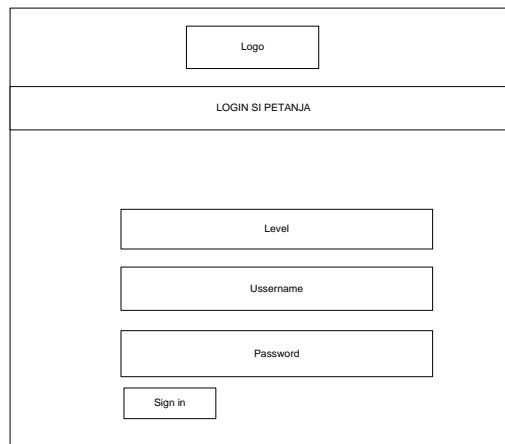
b. Data Flow Diagram Levelled



Gambar 3. DFD Level 1 Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan

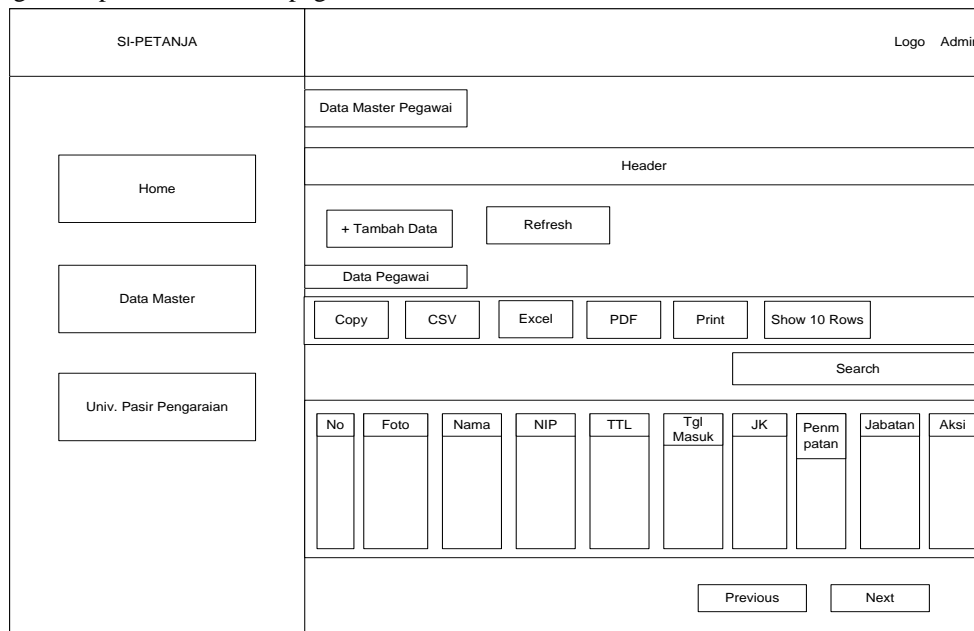
3.3 Perancangan *Interface*

a. Perancangan tampilan *login*



Gambar 4. Rancangan Tampilan Login Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

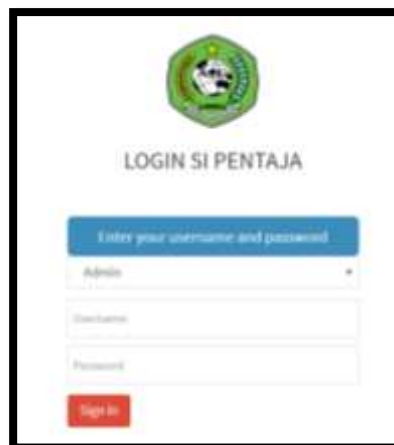
b. Perancangan tampilan data master pegawai



Gambar 5. Rancangan Tampilan Data Master Pegawai Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

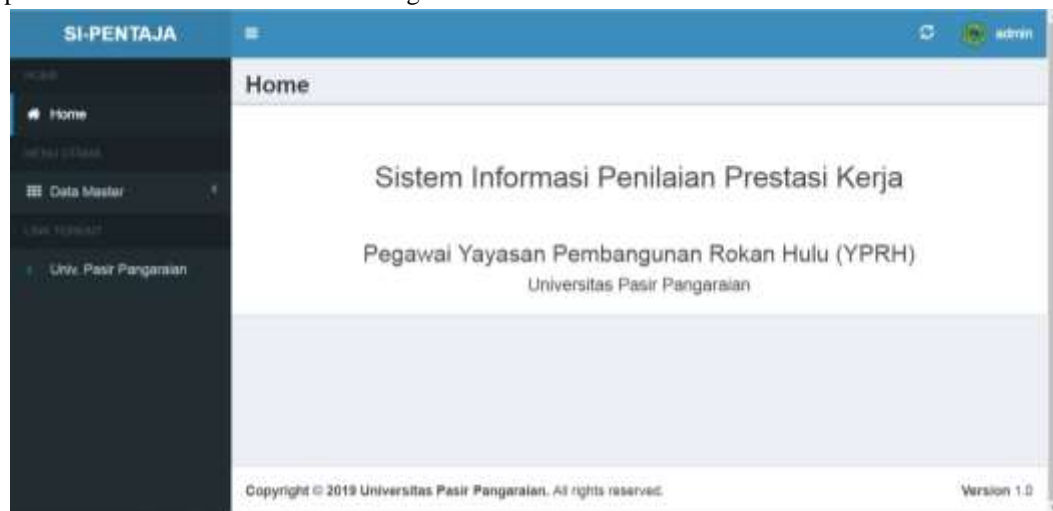
3.4 Implementasi Sistem

a. Tampilan menu *login*



Gambar 4. Tampilan Login Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

b. Tampilan Menu Utama Admin Setelah Login



Gambar 5. Tampilan Login Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

4. KESIMPULAN

Setelah melalui tahap analisa dan pengujian pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi ini telah berhasil dirancang dan diimplementasikan dalam bentuk aplikasi berbasis web untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai.
2. Dengan membangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini dapat mempermudah para pimpinan dalam menilai kinerja pegawai dengan cepat dan tepat.

REFERENCES

- [1] Evita, Siti Noni, et al. "Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International)." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* 9.1 (2017): 18-32.
- [2] Purnama, Bambang Eka. "Pembangunan Sistem Informasi Pendataan Rakyat Miskin Untuk Program Beras Miskin (Raskin) Pada Desa Mantren Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan." *Speed-Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi* 2.4 (2010).