

# Implementasi Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Untuk Jabatan Fungsional Dosen Politeknik Jambi Berbasis Web

Andika Iqsanudin<sup>a,\*</sup>, Muhammad Hadi Saputra<sup>a</sup>, Tanto<sup>a</sup>,

<sup>a</sup>Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak, Politeknik Jambi, Jln.Lingkar Barat II, Kota Jambi, 36361, Indonesia

E-mail: [andikatrpl20@politeknikjambi.ac.id](mailto:andikatrpl20@politeknikjambi.ac.id) [hadi@politeknikjamb.ac.id](mailto:hadi@politeknikjamb.ac.id) [tanto@politeknikjamb.ac.id](mailto:tanto@politeknikjamb.ac.id)

\* Corresponding Author

---

*Abstract— Politeknik Jambi, as the sole Vocational Higher Education Institution in the Province of Jambi, needs to effectively manage employee performance assessments. In this context, this research aims to enhance the accuracy and efficiency of employee performance data processing through the implementation of the Employee Performance Appraisal Information System (SKP) at Politeknik Jambi. Data collection methods involve observation, interviews, and documentation to design the employee performance system. The Waterfall approach is utilized in system development to ensure sequential steps and evaluations, allowing for improvements as needed. The research findings indicate that the implementation of the Employee Performance Appraisal Information System at Politeknik Jambi successfully ensures data accuracy and provides easy access to employee performance information. The conclusion asserts that the system contributes positively to efficiency, accuracy, and accessibility of employee performance information within the Politeknik Jambi environment.*

*Keywords— Payroll Information System, Web-Based Development, Payroll Management, SDLC*

---

Abstrak— Politeknik Jambi, sebagai satu-satunya Perguruan Tinggi Vokasi di Provinsi Jambi, perlu mengelola penilaian kinerja pegawai dengan efektif dan efisien. Dalam rangka ini, penelitian ini bertujuan meningkatkan akurasi dan kecepatan pengolahan data kinerja pegawai melalui penerapan sistem informasi penilaian SKP di Politeknik Jambi. Pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk merancang sistem kinerja pegawai. Pendekatan Waterfall digunakan dalam pengembangan sistem untuk memastikan langkah-langkah berurutan dan evaluasi yang memungkinkan perbaikan jika diperlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi penilaian kinerja pegawai berhasil menjamin keakuratan data dan menyediakan akses mudah terhadap informasi kinerja pegawai. Kesimpulan menyatakan bahwa sistem ini memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi, akurasi, dan aksesibilitas informasi kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Jambi.

*Kata kunci— Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai, Aksesibilitas, Metode Waterfall*

---

## I. PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Politeknik Jambi, merupakan satu-satunya perguruan tinggi vokasi di provinsi Jambi, memiliki karyawan, dosen, dan staf yang membutuhkan pengolahan data kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Saat ini, pengolahan data kinerja pegawai dilakukan menggunakan *Microsoft Excel*. Namun, penggunaan *Microsoft Excel* sebagai alat pengolahan data memiliki keterbatasan, terutama dalam hal fasilitas database. Hal ini menyebabkan proses pencarian data kinerja pegawai memakan waktu yang relatif lama karena data yang terpisah-pisah. Selain itu, penggunaan *Excel* juga

berpotensi menyebabkan kesalahan perhitungan dalam data kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang lebih efektif dan efisien untuk pengolahan data kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Politeknik Jambi.

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan keakuratan dan keandalan pengolahan data kinerja pegawai melalui implementasi sistem informasi penilaian sasaran kinerja pegawai. Dengan menerapkan sistem ini, diharapkan dapat mengurangi potensi kesalahan perhitungan selama proses evaluasi kinerja, sehingga meningkatkan kualitas penilaian. Selain itu, penelitian ini juga fokus pada penyediaan

akses yang lebih mudah dan cepat terhadap informasi kinerja pegawai, mendukung manajemen dan pihak terkait di Politeknik Jambi untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan responsif. Dengan menggunakan sistem informasi, diharapkan transparansi dalam evaluasi kinerja dapat ditingkatkan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, mendukung pertumbuhan karir pegawai, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja secara keseluruhan.

## 1. Sistem

Sistem didefinisikan sebagai sekumpulan prosedur yang saling berkaitan dan saling terhubung untuk melakukan suatu tugas bersama-sama. Secara garis besar, sebuah sistem informasi terdiri atas tiga komponen utama. Ketiga komponen tersebut mencakup *software*, *hardware*, dan *brainware*. Ketiga komponen ini saling berkaitan satu sama lain [4].

Menurut Purta [1], Sistem dapat diartikan sebagai suatu kesatuan komponen yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Sebagai contoh, dalam konteks organisasi keuangan, operasi, dan pemasaran, tujuan tersebut adalah mencapai kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dalam sistem ini, data berperan sebagai *input* yang akan diproses untuk menghasilkan informasi sebagai *output*.

## 2. Informasi

Informasi merupakan sebuah data yang dikelola menjadi sesuatu yang lebih bernilai tinggi bagi penerima guna untuk membantu membuat sebuah pengambilan keputusan. yang menyesatkan dan informasi itu sendiri itu mengandung nilai penuh yakni keakuratan, tepat waktu, dan relevan [3].

## 3. Sistem Informasi

Informasi adalah data yang diproses menjadi bentuk yang lebih bermanfaat bagi yang menerimanya. Informasi biasanya mempunyai sumber yaitu data. Dengan kata lain, sistem informasi yaitu sebuah satuan sistem yang terpadu untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi oprasional manajemen dalam pengambilan Keputusan [7].

## 4. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut pustaka [2], Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan komponen kunci dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Proses manajemen kinerja dengan SKP melibatkan perencanaan prestasi kerja, termasuk penetapan ukuran kinerja seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya tugas jabatan. Evaluasi SKP dilakukan setiap tahun dengan membandingkan pencapaian kerja terhadap target yang ditetapkan. Dalam proses penilaian, dilakukan analisis terhadap hambatan potensial, memberikan umpan balik, merumuskan rekomendasi perbaikan, dan menetapkan hasil penilaian.

## 5. CodeIgniter

*CodeIgniter* merupakan *framework* web yang mengimplementasikan pola design MVC, yaitu *model*, *View*, dan *Controller* [6].

Keunggulan dari *CodeIgniter* adalah sebagai berikut :

1. *CodeIgniter* adalah *framework* yang bersifat *free* dan *open-source*.
2. *CodeIgniter* memiliki ukuran yang kecil di banding *framework* yang lain.
3. *CodeIgniter* terdokumentasi dengan baik yang di sertakan di dalam paket distribusinya.
4. *CodeIgniter* sangat cepat bahkan bisa di bilang *CodeIgniter* merupakan *framework* yang paling cepat di bandingkan *framework* lain.

## 6. MySQL

*MySQL* adalah sebuah perangkat lunak sistem manajemen basis data SQL (*database management system*) atau DBMS yang multithreaded, multi-user, dengan sekitar 6 juta instalasi di seluruh dunia [5].

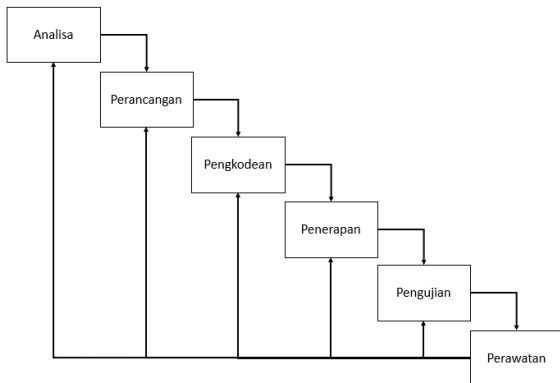
## 7. Database

Sekumpulan file data yang satu sama lainnya saling berhubungan diorganisasi sedemikian rupa sehingga memudahkan untuk mendapatkan dan memproses data tersebut merupakan database [6].

## 8. Software Development Life Cycle (SDLC)

Metode penelitian merupakan langkah yang dilakukan oleh penulis dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Pengembangan sistem penelitian ini menggunakan model SDLC (*Software Development Life Cycle*). SDLC atau Software Development Life Cycle adalah proses mengembangkan atau mengubah suatu sistem perangkat lunak dengan menggunakan

model-model dan metodologi yang digunakan orang untuk mengembangkan sistem-sistem perangkat lunak [7].



Gambar 1. Siklus Hidup Pengembangan Sistem

II. METODE PENELITIAN

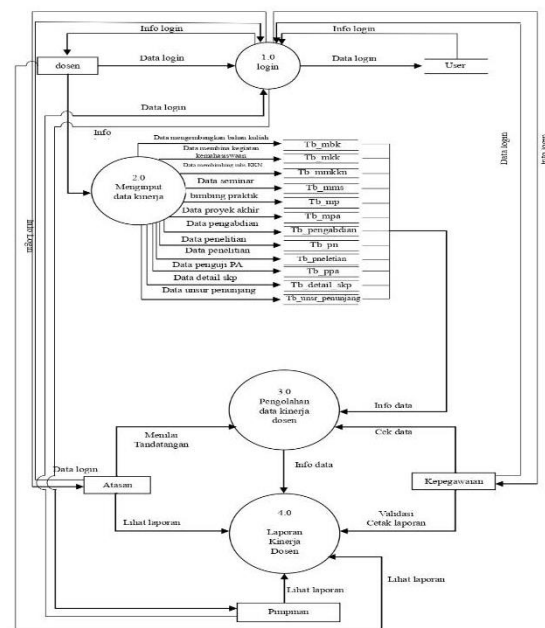
Penulis menggunakan tiga metode pengumpulan data yang akan memberikan informasi yang berguna dalam perancangan sistem kinerja pegawai. pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 metode berikut uraian yang digunakan:

1. Observasi : Penelitian ini memanfaatkan metode observasi untuk mengamati secara langsung alur proses di Politeknik Jambi. Fokus observasi adalah merancang sistem informasi penilaian sasaran kinerja pegawai, khususnya untuk jabatan fungsional dosen.
2. Wawancara : Metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi langsung terkait proses pengolahan data dalam perhitungan kinerja pegawai. Pendekatan ini memberikan insight yang lebih mendalam melalui interaksi langsung dengan pihak terkait.
3. Dokumentasi : Pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, baik dalam bentuk tertulis maupun elektronik. Tujuannya adalah mendukung kelengkapan informasi dalam perancangan sistem informasi penilaian sasaran kinerja pegawai, khususnya untuk jabatan fungsional dosen di Politeknik Jambi.

Peneliti memilih menggunakan model air terjun, atau waterfall, sebagai metode pengembangan sistem. Model ini menyediakan pendekatan sekuensial atau terurut dalam siklus hidup perangkat lunak, dimulai dari tahap analisis, desain, pengkodean, implementasi, hingga pengujian.

Berikut metode *waterfall* yang akan digunakan:

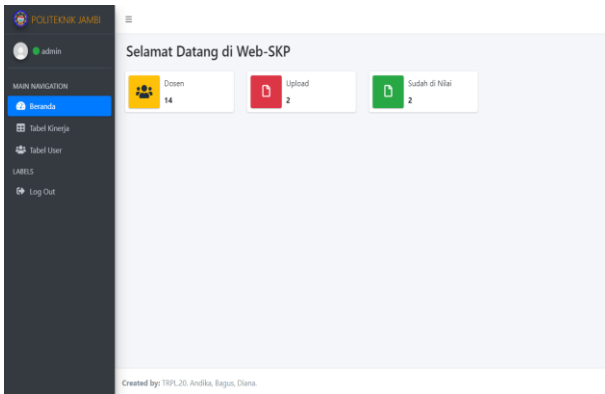
1. Analisa  
 Pada tahap analisis, peneliti melakukan penelitian langsung terhadap pegawai di Politeknik Jambi dengan tujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi, dan mengevaluasi komponen serta hubungan yang terkait dengan pembuatan sistem informasi penilaian sasaran kinerja pegawai di Politeknik Jambi. Selain itu, peneliti juga bertujuan untuk menentukan definisi masalah, tujuan, kebutuhan, dan kendala-kendala yang mungkin muncul pada sistem yang sedang ada.
2. Perancangan  
 Pada tahap perancangan ini peneliti akan melakukan desain sistem informasi sasaran kinerja pegawai yang akan dirancang menggunakan DFD (*Data Flow Diagram*) dengan rancangan seperti gambar berikut.



Gambar 2. DFD Level 0 Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Politeknik Jambi

Selain itu peneliti juga menggunakan ERD (*Entity Relationship Diagram*) untuk mendesain database dengan bentuk rancangan seperti gambar berikut.





Gambar 6. Tampilan Dashboard Admin

3. Halaman Dashboard Karyawan

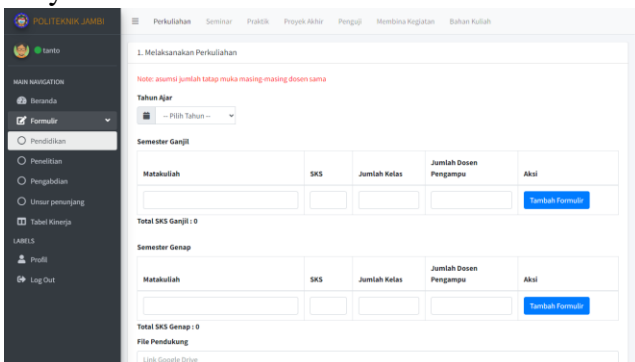
Halaman ini merupakan menu utama yang tampil setelah dosen menginputkan *username* dan *password* saat login.



Gambar 7. Tampilan Dashboard Dosen

4. Halaman Formulir Pencarian AK

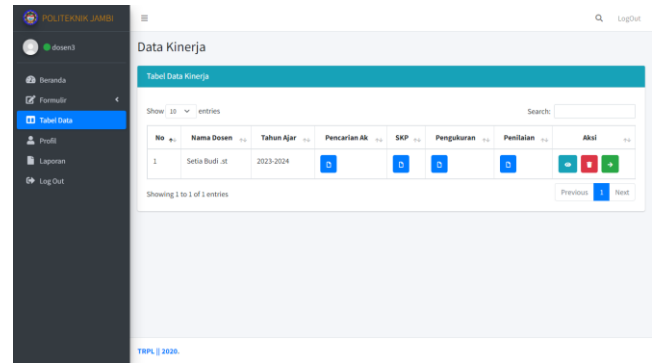
Halaman ini berfungsi sebagai form entri data-data pencarian Ak yang harus diisi oleh dosen seperti melaksanakan perkuliahan, seminar, Proyek Akhir dll.



Gambar 8. Tampilan Formulir Pencarian AK

5. Halaman Data Kinerja Dosen

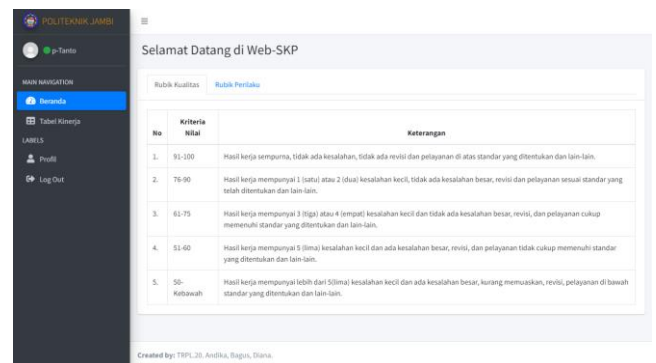
Halaman ini menampilkan data yang diisi oleh dosen dan menunjukkan hasil penilaian yang telah diberikan oleh penilai.



Gambar 9. Tampilan Halaman Data Kinerja

6. Halaman Dashboard Penilai

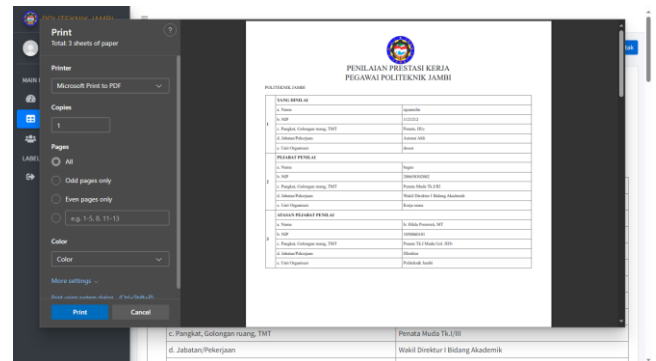
Halaman ini merupakan tampilan awal yang muncul setelah pengguna melakukan login. Halaman ini berisi *content* rubrik kualitas.



Gambar 10. Tampilan Dashboard Penilai

7. Halaman Cetak Nilai

Halaman ini berfungsi untuk admin atau bagian kepegawaian guna mencetak nilai dosen yang telah dinilai.



Gambar 11. Halaman Cetak Nilai

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem informasi penilaian kinerja pegawai di Politeknik Jambi telah mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah rangkuman kesimpulan dari penelitian ini:

1. Implementasi sistem informasi penilaian kinerja pegawai berhasil memastikan keakuratan dan keandalan dalam pengolahan data kinerja pegawai. Dengan adanya sistem ini, potensi kesalahan perhitungan dapat diminimalkan, dan kualitas evaluasi kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan.
2. Sistem informasi penilaian kinerja juga berhasil mencapai tujuan menyediakan akses yang mudah dan cepat terhadap informasi kinerja pegawai. Manajemen dan pihak terkait di Politeknik Jambi dapat dengan efisien mengakses informasi kinerja pegawai, mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

Dengan demikian, implementasi sistem informasi penilaian kinerja pegawai di Politeknik Jambi memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi, akurasi, dan aksesibilitas informasi terkait kinerja pegawai. Sistem ini menjadi instrumen penting dalam manajemen kinerja yang dapat mendukung pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Politeknik Jambi.

#### REFERENSI

- [1] Huda, H. I., Sudirman, B., & Aqham, A. A. (2022). Implementasi Metode 360 Derajat Pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada CV. Alfa Printing. *Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 2(1), 17-24.
- [2] Rahayu, S. (2021). Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Dengan Model Web Based Application (Studi Kasus: Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi). *Jurnal Perencanaan, Sains Dan Teknologi (Jupersatek)*, 4(1), 274-285.
- [3] Rahman, F., & Efrizon, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai Di Universitas Negeri Padang. *Voteteknika (Vocational Teknik Elektronika dan Informatika)*, 7(2), 150-155.
- [4] Ramadhan, S., Sarkum, S., & Purnama, I. (2019). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu. *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 5(1), 93-96.
- [5] SIGNORI, A. (2020). Aplikasi Pengolahan Pemberkasan Data Perkara Pidana Berbasis Web Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. (Doctoral dissertation, POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA).
- [6] Viranda, Y. T. (2021). TA: Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Menggunakan Framework Codeigniter (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Oku). (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Lampung).
- [7] Yudhatama, R., ABDA'U, P. D., & Prasetya, N. W. A. (2022). Tugas Akhir: Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai Untuk Pppk (Studi Kasus Politeknik Negeri Cilacap). (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Cilacap).