

Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Untuk Jabatan Fungsional Dosen Politeknik Jambi

Diana Novita Sari^{a, *}, Tanto^a, Fortia Magfira^a

^aTeknologi Rekayasa Perangkat Lunak, Politeknik Jambi, Jln.Lingkar Barat II, Bagan Pete, Kota Jambi, 36361, Indonesia

E-mail: dianatrpl20@politeknikjambi.ac.id*, tanto@politeknikjambi.ac.id dan fortia@politeknikjambi.ac.id

* Corresponding Author

Abstract—Politeknik Jambi is a higher education institution in the province of Jambi, which employs staff, including faculty and administrative personnel. In performing their duties, administrative staff require objective and accurate performance evaluations. Performance evaluations are conducted through performance assessments to support the functional position of lecturers at Politeknik Jambi. However, the current practice still relies on Microsoft Excel, posing limitations with database facilities that slow down the search for employee performance data and increase the potential for errors. This research aims to analyze and design a web-based Performance Appraisal Information System (SKP) for the functional position of lecturers Politeknik Jambi. Data collection methods involve observation, interviews, and documentation, utilizing the Software Development Life Cycle approach. The results show that the system's implementation successfully overcomes the limitations of Microsoft Excel, improves the accuracy of performance assessment recordings, and supports transparency through efficient report generation. The implementation of the SKP Information System is expected to enhance lecturer performance and the effectiveness of performance assessment management at Politeknik Jambi

Keywords: SKP, Performance Appraisal, Functional Position of Lecturers, SDLC (Software Development Life Cycle), Information System

Abstrak— Politeknik Jambi adalah lembaga pendidikan tinggi di Provinsi Jambi, yang memiliki karyawan, termasuk dosen dan pegawai administratif. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai administratif memerlukan evaluasi kinerja yang objektif dan akurat. Evaluasi dilakukan dengan penilaian kinerja untuk menunjang jabatan fungsional Dosen Politeknik Jambi. Namun, saat ini kegiatan tersebut masih menggunakan *Microsoft Excel*, dengan kendala keterbatasan fasilitas *database* yang memperlambat pencarian data kinerja dan meningkatkan potensi kesalahan. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan merancang Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis Web untuk Jabatan Fungsional Dosen Politeknik Jambi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi, menggunakan pendekatan *Software Development Life Cycle*. Hasilnya menunjukkan implementasi sistem berhasil mengatasi keterbatasan *Microsoft Excel*, meningkatkan akurasi pencatatan penilaian kinerja, dan mendukung transparansi melalui pembuatan laporan yang efisien. Penerapan Sistem Informasi SKP diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen dan efektivitas pengelolaan penilaian kinerja di Politeknik Jambi.

Kata Kunci: SKP, Penilaian Kinerja, Jabatan Fungsional Dosen, SDLC (Software Development Life Cycle), Sistem Informasi

I. PENDAHULUAN

Politeknik Jambi merupakan sebuah lembaga pendidikan tinggi yang terletak di Provinsi Jambi. Sebagai perguruan tinggi, Politeknik Jambi memiliki karyawan, termasuk dosen dan pegawai administratif. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, pegawai tersebut memerlukan evaluasi kinerja yang objektif dan akurat. Evaluasi kinerja ini penting untuk memahami sejauh mana kualitas kinerja mereka dan memberikan masukan yang tepat guna untuk pengembangan kemampuan serta peningkatan kontribusi mereka. Saat ini, evaluasi

kinerja Politeknik Jambi menggunakan Microsoft Excel dalam pengolahan atau penghitungan data kinerja karyawan. Namun, penggunaan Excel ini memiliki keterbatasan, terutama pada fasilitas database. Hal ini menyebabkan proses pencarian data kinerja pegawai memakan waktu yang relatif lama karena data yang terpisah-pisah.

Sistem Penilaian Kinerja pegawai merupakan suatu mekanisme yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan kerja. Di dalam dunia pendidikan, penilaian kinerja pegawai sangat relevan untuk mengukur prestasi dan kontribusi para dosen yang

mengemban tugas sebagai pengajar dan tenaga pendidik.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk evaluasi keberhasilan tugas, peringkat kinerja, pengembangan kompetensi, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari penilaian kinerja digunakan sebagai pertimbangan untuk memberikan penghargaan seperti kenaikan gaji atau insentif, bonus, bahkan kenaikan jabatan atau pangkat pada seorang pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sistem

Sistem adalah sekumpulan elemen-elemen atau subsistem yang saling bekerja sama dengan ketentuan-ketentuan yang sistematis dan terstruktur yang melaksanakan suatu fungsi untuk mencapai suatu tujuan [3].

2.2. Informasi

Secara umum informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian yang nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan [3].

2.3. Sistem Informasi

Sistem informasi adalah cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan, mengolah, dan menyimpan data, serta untuk menyimpan, mengelola, mengendalikan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan [4].

2.4. Kinerja

Berdasarkan perspektif perusahaan kinerja adalah alat ukur pencapaian tujuan, namun bagi karyawan kinerja adalah kewajiban. Dengan kata lain, kinerja adalah terselesaikannya tugas-tugas yang diembat sesuai prosedur, dan karena itu tujuan perusahaan tercapai [5].

2.5. Basis Data (*Database*)

Database adalah kumpulan informasi yang disimpan secara sistematis di dalam komputer sehingga dapat dikendalikan oleh program komputer untuk mengambil informasi dari database (Andaru A., 2018).

2.6. *Software Development Life Cycle* (SDLC)

Metode adalah tahap-tahap ataupun aturan untuk melakukan sesuatu. System Development Life Cycle

(SDLC) adalah sebuah proses logika yang digunakan oleh seorang system analyst untuk mengembangkan sebuah sistem informasi yang melibatkan requirements, validation, training, dan pemilik sistem [1].

2.7. MySQL

MySQL adalah sistem manajemen basis data relasional (RDBMS) yang didistribusikan secara bebas di bawah GPL (General Public License). Setiap orang bebas menggunakan MySQL, tetapi bukan sebagai sumber tertutup atau turunan komersial [2].

III. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti untuk mendukung analisa dan perancangan sistem informasi penilaian sasaran kinerja pegawai untuk jabatan fungsional dosen politeknik jambi berbasis web melibatkan penggunaan tiga metode berikut:

1. Observasi : dilakukan dengan unit Wadir II yang berwenang terhadap bagian dosen & kepegawaian untuk memperoleh data dengan cara mengamati langsung alur proses yang sedang berjalan di Politeknik Jambi guna mempermudah dalam Perancangan Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai untuk Jabatan Fungsional Dosen Politeknik Jambi.
2. Wawancara : dilakukan peneliti terhadap narasumber untuk mendapatkan informasi tentang jalannya operasi pengolahan data dalam melakukan perhitungan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan narasumber Ka. Bag Kepegawaian di Politeknik Jambi yaitu Ibu Hernita, S.Pd untuk mendapatkan data atau informasi lebih lanjut mengenai Sasaran Kinerja Pegawai di Politeknik Jambi.
3. Dokumentasi : dilakukan dengan mengamati dokumen-dokumen yang terkait. Pengambilan dokumen baik secara tertulis maupun elektronik guna untuk mendukung kelengkapan data dalam Perancangan Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai untuk Jabatan Fungsional Dosen Politeknik Jambi.

Dan untuk metode pengembangan sistem peneliti menggunakan model air terjun atau *waterfall* menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengkodean, implementasi dan pengujian. Berikut metode *waterfall* yang akan digunakan:

1. Perencanaan (*Planning*)

Pada tahap perencanaan peneliti melakukan penyusunan rencana dalam pembuatan sistem

apakah sistem informasi penilaian SKP ini pada proses telah memenuhi kebutuhan pemakai atau belum.

6. Pemeliharaan (*maintenance*)

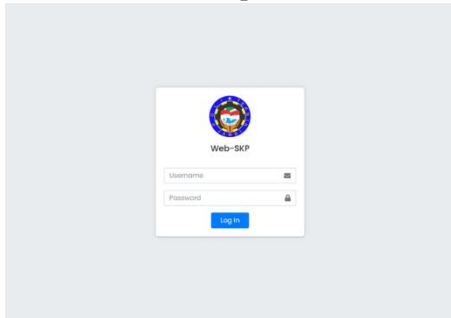
Ini adalah tahap terakhir dari pendekatan waterfall. Perangkat lunak yang telah selesai dikembangkan dijalankan dan dilakukan pemeliharaan.

IV. Pembahasan

Dari proses yang sudah dilakukan oleh peneliti dan penulis tentang sistem informasi SKP di Politeknik Jambi, berikut hasil atau tampilan web dapat dilihat pada gambar berikut:

1. Halaman Login

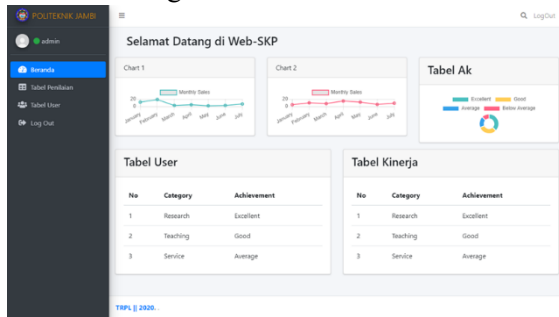
Halaman ini adalah form utama yang berfungsi sebagai tempat verifikasi, agar dapat mengakses web atau aplikasi. Untuk itu pengguna perlu memasukkan username dan password.



Gambar 4. Tampilan Halaman Login

2. Halaman Dashboard Admin

Halaman ini merupakan tampilan awal yang akan muncul setelah hak akses admin melakukan login.



Gambar 5. Tampilan Dashboard Admin

3. Halaman Pengukuran

Halaman ini berfungsi mencetak data pengukuran yang telah diisi oleh penilai.



Gambar 6. Tampilan Data Periode Terbaru

4. Halaman Penilaian

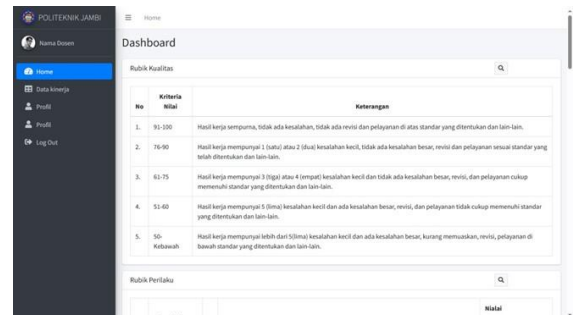
Halaman ini berfungsi untuk mencetak data penilaian yang sudah diisi oleh atasan atau penilai.



Gambar 7. Tampilan Edit Data SKP

5. Halaman Dashboard Penilai

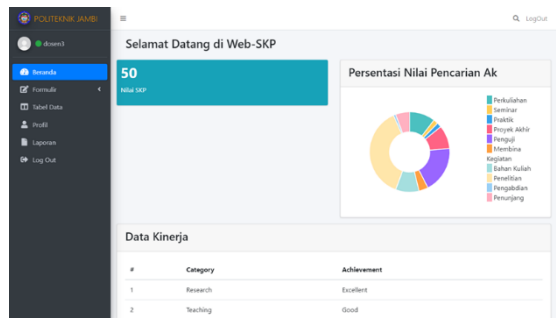
Halaman ini merupakan tampilan awal yang muncul setelah pengguna melakukan login. Halaman ini berisi content rubrik kualitas.



Gambar 8. Tampilan Dashboard Karyawan

6. Halaman Dashboard Dosen

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



Gambar 9. Tampilan Dashboard Wadir II

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis dan perancangan sistem informasi penilaian sasaran kinerja untuk jabatan fungsional di Politeknik Jambi, maka penulis menyimpulkan:

1. Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis website mampu mengatasi berbagai kelemahan dan kendala yang dihadapi oleh sistem yang manual menggunakan Microsoft Excel yang berjalan di Politeknik Jambi.
2. Perancangan Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja (SKP) Politeknik Jambi berbasis website diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen Politeknik Jambi, karena adanya perancangan sistem informasi ini pencatatan penilaian prestasi kerja dosen Politeknik Jambi menjadi lebih cepat dan akurat.
3. Penerapan sistem informasi di Politeknik Jambi sangat penting untuk menunjang kelancaran operasional dan proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan tepat.

4. Dengan Sistem Informasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memudahkan unit Wadir II yaitu Bagian Kepegawaian untuk pembuatan laporan dalam melakukan transparansi penilaian kinerja dosen di Politeknik Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fajri, C. ., Rahman, Y. T. ., & Wahyudi, W. (2021). MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211-220.
- [2] Ilahi R., Baharsyah B., Siham, M. I., (2023). Perancangan Sistem Informasi Pemesanan Jadwal Foto pada Like Photography Berbasis Web. *Sistem Informasi*, 7(1), 433-439.
- [3] Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63–77.
- [4] Andaru, A. (2018). Pengertian database secara umum. *OSF Prepr*, 2.
- [5] Wahid, A. A. (2020). Analisis Metode Waterfall Untuk Pengembangan Sistem Informasi. *J. Ilmu-ilmu Inform. dan Manaj. STMIK*, no. November, 1-5.