

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Di Polda Jambi

Heny Apriyanti¹, Kondar Siahaan²

*Pascasarjana, Magister Sistem Informasi, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Jend. Sudirman Thehok-Jambi Telp: 0741-35096 Fax : 35093
Email: henybundaraja@gmail.com¹, kondarsn@yahoo.com²*

Abstract

Performance appraisal of employees or State Civil Apparatus at the Jambi Regional Police, is a periodic assessment of the implementation of the work of a State Civil Apparatus. The data processing of the recapitulation of the results of the performance assessment carried out by the Head of the Personnel Division has used a computerized system, namely the Microsoft Office Excel program, which still has weaknesses because it has not been stored in the database, sometimes the results of the performance assessment do not match the reality. The placement of documents is not well organized, so when there is an inspection from the authorities it is difficult to find it. Based on the existing problems, the authors propose the design of a Web-based Employee Performance Assessment Information System that can help the leadership or head of the data processing department, carry out the performance appraisal process properly so as to speed up time and minimize error rates when inputting data. The author performs object-oriented design using use case diagrams, activity diagrams, class diagrams, display designs, database structure tables. The results of this study are a prototype of the Web-based Employee Performance Assessment Information System at the Jambi Regional Police.

Keywords: Information Systems, Employee Performance Assessment, Web, Prototype

Abstrak

Penilaian kinerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara yang ada di Polda Jambi, merupakan penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara. Pengolahan data rekapitulasi hasil penilaian kinerja yang dilakukan Kepala Bagian Kepegawaian telah menggunakan sistem komputerisasi yaitu program Micorosft office excel, yang mana masih memiliki kelemahan karena belum tersimpan kedalam Database terkadang hasil penilaian kinerja tidak sesuai dengan kenyataan. Penempatan dokumen tidak tertata dengan baik, sehingga saat ada inspeksi dari pihak berwenang sulit ditemukan. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis mengusulkan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Web yang dapat membantu pimpinan ataupun kabag pada pengolahan data, melakukan proses penilaian kinerja dengan baik sehingga mempercepat waktu serta meminimalisasi tingkat kesalahan saat penginputan data. Penulis melakukan perancangan yang berorientasi object dengan menggunakan *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram*, rancangan tampilan, tabel struktur database. Hasil penelitian ini adalah prototype Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Web di Polda Jambi.

Kata kunci: Sistem Informasi, Penilaian Kinerja Pegawai, Web, Prototype

© 2023 Jurnal MANAJEMEN SISTEM INFORMASI.

1. Pendahuluan

SDM merupakan faktor yang paling berperan dalam perusahaan ataupun instansi. Dengan kata lain, SDM sebagai pegawai di perusahaan atau instansi merupakan sumber keunggulan yang mampu bersaing dan dapat dioptimal kinerjanya bagi instansi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadikan instansi yang unggul, setiap instansi pastinya melakukan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai. Agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sebuah instansi tersebut. Salah satu instansi yang melakukan sistem penilaian kinerja pegawainya adalah Polda Jambi.

Penilaian kinerja pegawai atau Aparatur Sipil Negara yang ada di Polda Jambi merupakan penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penilaian kinerja atau disebut Sistem Kerja Pegawai (SKP) dimanfaatkan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan ASN antara lain dalam mempertimbangkan pengangkatan, kenaikan pangkat reguler, ujian kenaikan pangkat, pendidikan kejuruan, pemindahan dan kenaikan gaji berkala (penghargaan).

Kurangnya pembinaan dari atasan terhadap pegawai yang bernilai buruk serta tidak adanya suatu informasi yang menjelaskan letak nilai kurang pegawai menyebabkan pegawai tidak tahu apa yang harus dilakukan dan atasan pun tidak tahu pada bagian apa yang perlu diberikan pembinaan. Pembinaan tidak hanya difokuskan pada pegawai yang bernilai kurang saja, untuk pegawai yang bernilai baikpun tetap diberikan pembinaan seperti motivasi untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan penilaian kinerjanya dengan nilai minimal sebutan cukup dan nilai tersebut di gunakan selama 4 tahun ke depan sesuai dengan waktu kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara.

Pada sistem yang berjalan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan oleh Kabag masing-masing bagian yang dicatat kedalam sebuah kertas berdasarkan format yang telah ditentukan. Kemudian hasil perhitungan penilaian dijumlahkan langsung pada kertas penilaian kinerja tersebut sehingga dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam perhitungan. Selanjutnya laporan hasil penilaian kinerja direkapitulasi oleh Kepala Sub Bagian PNS (Kasubbag PNS), dari hasil perhitungan tersebut digunakan sebagai dokumen untuk melihat perkembangan kinerja ASN. Polda Jambi telah memanfaatkan teknologi komputer yaitu MS. Excel untuk pengolahan data rekapitulasi hasil penilaian kinerja hal ini dirasa sangat kurang maksimal dikarenakan penggunaan MS. Excel ini tidak dapat mengintegrasikan data pegawai dengan baik sehingga menimbulkan kendala-kendala pada proses pengadministrasian pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Pembina Junaidi Syakban sebagai Kasubbag PNS untuk meningkatkan karier PNS yaitu setiap tahunnya Polda Jambi memiliki kuota dari Mabes Polri untuk ujian dinas kenaikan pangkat. Adapun data jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Polda Jambi dan jajaran sebanyak 310 orang terdiri dari golongan IV sebanyak 18 orang, golongan III sebanyak 141 orang dan golongan II sebanyak 152 orang. Adapun data yang sudah memenuhi syarat mengikuti ujian dinas kenaikan pangkat dari golongan II ke golongan III sebanyak 34 orang dan dari golongan III ke golongan IV sebanyak 4 orang.

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kasubbag PNS yaitu dokumen Penilaian kinerja ini di gunakan untuk peningkatan karier Pegawai Negeri Sipil dimana saat ini Subbag PNS hanya memiliki rekapitulasinya saja tanpa menyimpan Softcopy dan Hardcopy penilaian kinerja pegawai, saat ini dokumen penilaian kinerja masih di simpan oleh masing-masing pegawai negeri sipil sehingga dokumen tidak tertata dengan baik menyebabkan bagian perencanaan dan administrasi membutuhkan waktu yang lama dan kesulitan dalam mengumpulkan serta mencari data pada saat dilakukan pemeriksaan oleh tim pengawas, selain itu komputer yang digunakan untuk perekapan penilaian kinerja juga belum memiliki privasi untuk hak akses sehingga masih bisa di akses oleh pihak yang tidak berkepentingan, hasil rekapitulasi penilaian kinerja bisa di ubah oleh pegawai guna meningkatkan nilai akhir dikarenakan penilaian kinerja memiliki bobot tersendiri untuk persyaratan ujian dinas kenaikan pangkat (UDKP) dan hal tersebut mengakibatkan perbedaan nilai yang telah di serahkan ke Sub bagian PNS tentu saja hal ini mengakibatkan hasil penilaian kinerja tidak sesuai.

Berkembangnya teknologi saat ini memberikan dampak yang positif bagi Polda Jambi. Dimana teknologi tersebut dapat dimanfaatkan untuk membuat sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis

Web pada Polda Jambi yang nantinya dapat digunakan untuk membantu proses penilaian kinerja pegawai yang ada.

2. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dimaksudkan sebagai pembanding antara penelitian yang terlebih dahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Berikut penelitian yang telah ada terlebih dahulu :

- 1) *Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu Di Politeknik Negeri Samarinda Yang Dilakukan Oleh Karyo Budi Utomo Dan Tien Rahayu Tulili* [15] memiliki permasalahan dalam Sistem Penilaian kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Negeri Samarinda yang saat ini masih dilakukan secara manual. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah melakukan perancangan sistem informasi penilaian pegawai, yang diharapkan akan membantu pihak-pihak yang ingin mengembangkan software aplikasi penilaian kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini berupa rancangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang proses penilaiannya berdasarkan sasaran kerja individu pegawai dan perilaku pegawai.

Persamaan penelitian ini adalah membahas topik yang sama yaitu penilaian kinerja pegawai. Sedangkan Perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian yang penulis lakukan di Polda Jambi dengan ditujukan sebagai penilaian untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan aspek penilaian yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan. Sementara Proses penilaian kinerja pegawai di Politeknik Negeri Samarinda ditujukan untuk Dosen dan juga pegawai yang ada dikampus.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Surya Ramadhan, Sumitro Sarkum dan Iwan Purnama[9] dengan judul *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu* memiliki permasalahan yaitu belum adanya sistem penilaian kinerja pegawai yang memanfaatkan teknologi sehingga memperlambat hasil evaluasi kinerja pegawai yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah merancang sebuah sistem penilaian kinerja pegawai berbasis web yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan setiap saat sehingga dapat melakukan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan secara cepat dan tepat.

Persamaan penelitian ini adalah membahas topik yang sama yaitu penilaian kinerja pegawai. Sedangkan Perbedaan dari penelitian ini adalah hasil yang telah diterapkan dalam bentuk aplikasi menggunakan Bahasa pemograman PHP dan database MySQL yang hanya diperuntukkan kepada bagian HRD saja. sementara penulis hanya melakukan perancangan prototype dengan kelebihan yang ditampilkan seperti adanya informasi yang dapat dilihat oleh pegawai mengenai pelanggaran dan reward yang didapat oleh pegawai bersangkutan sebagai bahan evaluasi dan motivasi.

- 3) *Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi* yang dilakukan oleh Marhamah dan Effiyaldi [7] memiliki permasalahan pada sistem informasi penilaian kinerja PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang terkomputerisasi untuk mempermudah penilaian kinerja dan pengolahan data PTT. Dalam proses penilaian kinerja dilakukan menggunakan formulir penilaian kinerja berupa kertas. Penelitian ini bertujuan menganalisa dan merancang sistem informasi penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan menerapkan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web. Hasil dari penelitian ini berupa Prototype Sistem.

Persamaan penelitian ini adalah membahas topik yang sama yaitu penilaian kinerja pegawai dan juga hanya sampai pada tahapan prototype. Selanjutnya Perbedaan dari penelitian ini adalah Penilaian kinerja ini ditujukan penilaian untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penulis menampilkan informasi yang dapat dilihat oleh pegawai mengenai pelanggaran dan reward yang didapat oleh pegawai bersangkutan sebagai bahan evaluasi dan motivasi. Sedangkan penelitian sebelumnya ditujukan untuk penilaian kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi.

2.1 Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Disebutkan dalam Kim, J [5] penilaian kinerja adalah rangkaian proses evaluasi dalam organisasi secara deskripsi, formal dan evaluative dengan standar tertentu. Sedangkan Menurut Dessler (2016) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan/atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya. Fungsi diadakannya penilaian kinerja kinerja disetiap organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar untuk menentukan keputusan penggajian.
2. Sebagai dasar umpan balik atas kinerja yang dilakukan seseorang atau kelompok.
3. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan yang dinilai.
4. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan promosi.
5. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan mutasi dan pemberhentian.
6. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan training dan pengembangan.
7. Sebagai dasar pertimbangan untuk keputusan penghargaan (reward).
8. Sebagai alat untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja.

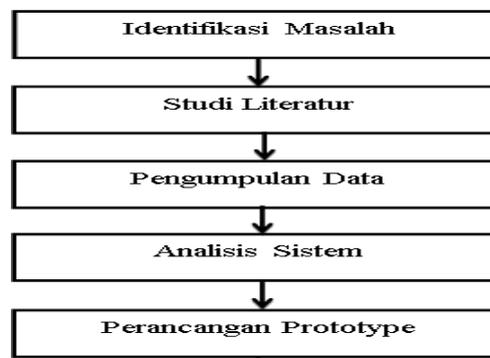
Dengan melihat fungsi penilaian yang begitu besar, maka hampir semua organisasi dimanapun mempunyai sistem penilaian kinerja sehingga dapat digunakan sebagai dasar keputusan atau strategi organisasi. Menurut Robbins dan Coulter [13] mengatakan untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yaitu :

- a. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

3. Metodologi

3.1 Alur Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini dilakukan beberapa tahapan yang peneliti lakukan melalui kerangka kerja penelitian, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

1. *Identifikasi Masalah*

Pada tahap ini penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam sistem informasi penilaian kinerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk membuat daftar permasalahan apa saja yang akan diangkat pada penelitian ini.

2. *Studi Literatur*

Mempelajari serta memahami teori-teori yang menjadi pedoman dan referensi guna penyelesaian masalah dan mempelajari penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti.

3. *Pengumpulan Data*

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu sebagai berikut :

1. *Pengamatan (Observation)*

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap sistem pembarkasan yang sedang berlangsung Di Polda Jambi sehingga penulis memahami proses yang sedang berjalan.

2. *Wawancara (Interview)*

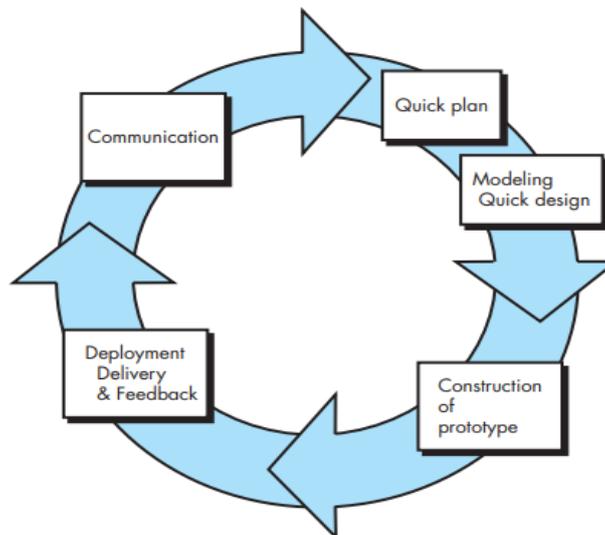
Selain pengamatan langsung penulis juga melakukan tanya jawab langsung kepada bagian yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan memperoleh keterangan-keterangan yang dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap kebenaran fakta mengenai masalah yang diangkat.

4. *Analisis Sistem*

Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis data dari hasil pengumpulan data dan menemukan solusi dari permasalahan dalam proses penilaian kinerja pegawai Di Polda Jambi. Tahap analisis ini dilakukan untuk dapat menjadi gambaran yang akan dibuat di tahap perancangan prototype.

5. *Perancangan Prototype istem*

Pada tahap ini Perancangan *prototype* sistem penilaian kinerja pegawai menggunakan pemodelan UML (*Unified Modeling Language*). dan mengikuti alur dari metode prototype. yang ditunjukkan oleh gambar berikut.



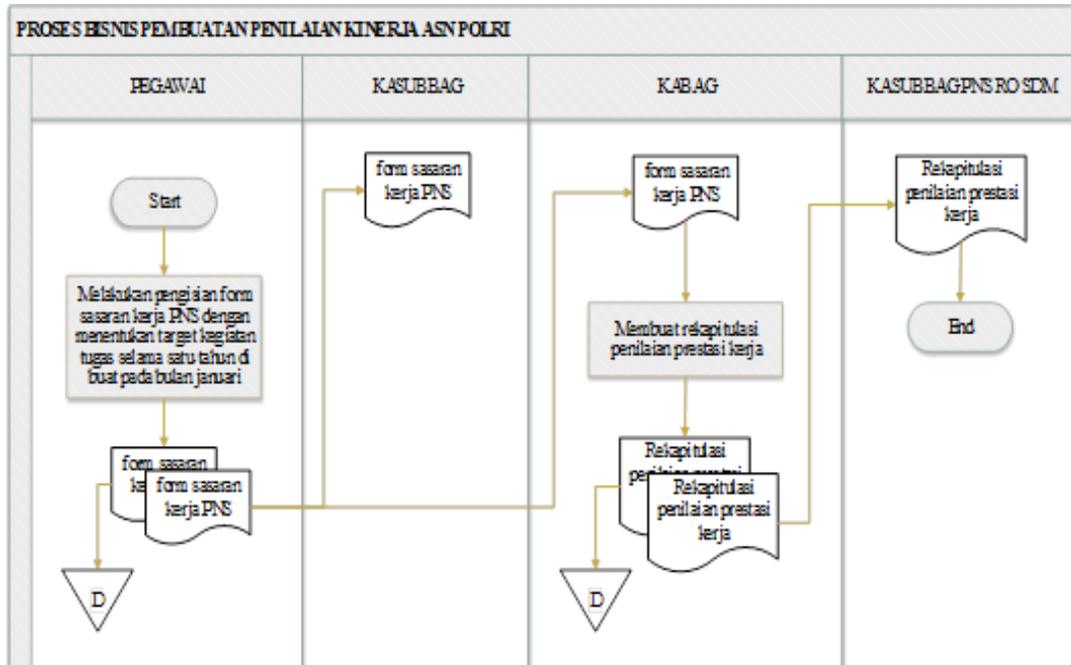
Gambar 2. Alur Pembuatan Prototype (Pressman, 2016:46)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Sistem Yang sedang berjalan

Pada sistem yang berjalan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan oleh Kabag masing-masing bagian yang dicatat kedalam sebuah kertas berdasarkan format yang telah ditentukan. Kemudian hasil perhitungan penilaian dijumlahkan langsung pada kertas penilaian kinerja. Selanjutnya laporan hasil penilaian kinerja direkapitulasi oleh Kepala Sub Bagian PNS (Kasubbag PNS), dari hasil perhitungan

tersebut digunakan sebagai dokumen untuk melihat perkembangan kinerja ASN. Adapun alur dari sistem penilaian pegawai yang berlangsung pada polda Jambi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Alur Sistem Penilaian Kinerja Yang Berlangsung

Berikut penjelasan dari gambar 3 diatas:

1. Pengisian form sasaran kerja PNS dengan menentukan target kegiatan tugas selama satu tahun di buat pada bulan januari yang di tandatangai oleh pegawai dan mengetahui pejabat penilai yaitu kasubbag.
2. Pengisian penilaian capaian sasaran kerja PNS di ketahui oleh pejabat penilai dan hasil penilaian prestasi kerja di buat pada bulan desember di ketahui oleh pejabat penilai (kasubbag) dan atasan pejabat penilai (kabag).
3. Tiap pegawai melaporkan nilai akhir ke kasubbag perencanaan dan administrasi (kasubbag renmin) masing-masing satuan kerja, lalu kasubbag renmin membuat rekapitulasi penilaian prestasi kerja dan di teruskan ke kasubbag PNS ro sdm guna di input kembali rekapitulasi penilaian prestasi kerja seluruh PNS polda jambi sebagai dokumen dan di teruskan ke as sdm mabes polri.

4.2 Permasalahan yang dihadapi

Dari hasil penelitian penulis menemukan beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu:

- a. Dokumen Penilaian kinerja ini di gunakan untuk peningkatan karier Pegawai Negeri Sipil dimana saat ini Subbag PNS hanya memiliki rekapitulasinya saja tanpa menyimpan *Softcopy* dan *Hardcopy* penilaian kinerja pegawai.
- b. Dokumen penilaian kinerja masih di simpan oleh masing-masing pegawai negeri sipil sehingga dokumen tidak tertata dengan baik menyebabkan bagian perencanaan dan administrasi membutuhkan waktu yang lama dan kesulitan dalam mengumpulkan serta mencari data pada saat dilakukan pemeriksaan oleh tim pengawas.
- c. Komputer yang digunakan untuk perekapan penilaian kinerja juga belum memiliki privasi untuk hak akses sehingga masih bisa di akses oleh pihak yang tidak berkepentingan.
- d. Berkas penilaian hasil kerja PNS yang menumpuk harus di periksa satu per satu hal ini dapat menyebabkan terhambatnya suatu keputusan untuk menaikkan pangkat seorang PNS
- e. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja bisa di ubah oleh pegawai guna meningkatkan nilai akhir dikarenakan penilaian kinerja memiliki bobot tersendiri untuk persyaratan ujian dinas kenaikan pangkat (UDKP) dan hal tersebut mengakibatkan perbedaan nilai yang telah di serahkan ke Sub bagian PNS tentu saja hal ini mengakibatkan hasil penilaian kinerja tidak sesuai.

4.3 Analisis Kebutuhan Sistem

Kebutuhan sistem dapat dilihat dari kebutuhan fungsional dan juga kebutuhan non fungsional.

1. Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan kebutuhan diketahui bahwa *User* yang terlibat dalam proses perancangan sistem ini diantaranya adalah Kabag/ Kasubag Admin dan Pegawai. Berikut adalah fungsi yang dapat dilakukan oleh masing-masing user:

1. Fungsi Login
Fungsi Login merupakan fungsi yang dilakukan oleh pegawai, admin dan pejabat penilai/Atasan untuk masuk kedalam sistem dengan menginputkan NIP dan Password.
2. Fungsi Mengelola data Pegawai
Fungsi Mengelola data Pegawai merupakan fungsi yang dilakukan oleh admin untuk dapat menambah, mengupdate dan menghapus data pegawai sesuai dengan kebutuhannya.
3. Fungsi Mengelola Informasi Persyaratan Kenaikan Pangkat
Fungsi mengelola informasi persyaratan kenaikan pangkat merupakan yang dilakukan oleh admin untuk dapat menambah, mengupdate dan menghapus data informasi persyaratan kenaikan pangkat sesuai dengan kebutuhannya.
4. Fungsi Mengelola Dokumen Persyaratan Kenaikan Pangkat
Fungsi mengelola dokumen persyaratan kenaikan pangkat merupakan yang dilakukan oleh admin untuk dapat melihat kelengkapan dokumen yang diupload oleh pegawai.
5. Fungsi Mengelola Data Kriteria Penilaian
Fungsi Mengelola data Kriteria Penilaian merupakan yang dilakukan oleh admin untuk dapat menambah, mengupdate dan menghapus data kriteria penilaian sesuai dengan kebutuhannya.
6. Fungsi Mencetak Laporan
Fungsi Mencetak Laporan merupakan fungsi yang dapat dilakukan oleh admin dan pejabat penilai atau atasan untuk mencetak laporan sesuai dengan kebutuhannya.
7. Fungsi Melakukan Validasi Data Pegawai dan Target Kerja Yang Tercapai
Fungsi Validasi Data Pegawai dan Target Kerja Yang Tercapai merupakan fungsi yang dilakukan oleh Kabag/Kasubag untuk mengecek data pegawai dengan target kerja yang telah dicapainya.
8. Fungsi Melakukan Penilaian Kinerja
Fungsi Melakukan Penilaian Kinerja merupakan fungsi yang dilakukan oleh pejabat penilai/atasan.
9. Fungsi Mengelola Data Sasaran Kerja
Fungsi mengelola data sasaran kerja merupakan fungsi yang dilakukan pegawai untuk menambah data sasaran kerja pegawai.
10. Fungsi Mengelola Data Capaian Sasaran Kerja Pegawai
Fungsi mengelola data capaian sasaran kerja pegawai merupakan fungsi yang dilakukan pegawai untuk menambah data capaian sasaran kerja pegawai.
11. Fungsi Melihat Informasi Persyaratan Kenaikan Pangkat
Fungsi melihat informasi persyaratan kenaikan pangkat merupakan fungsi yang dilakukan oleh pegawai untuk mendapatkan informasi persyaratan kenaikan pangkat.
12. Fungsi Menginputkan Dokumen Persyaratan Kenaikan Pangkat
Fungsi Menginputkan Dokumen Persyaratan Kenaikan Pangkat merupakan fungsi yang dilakukan oleh pegawai untuk melengkapi Dokumen Persyaratan Kenaikan Pangkat

2. Kebutuhan Non Fungsional

Berdasarkan kebutuhan fungsional sistem yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diharapkan sistem yang dirancang mampu memiliki hal-hal berikut :

1. Usability

Tampilan sistem yang menarik dan mudah digunakan oleh user (Kabag/Kasubag, Admin dan juga pegawai).

2. Functionality

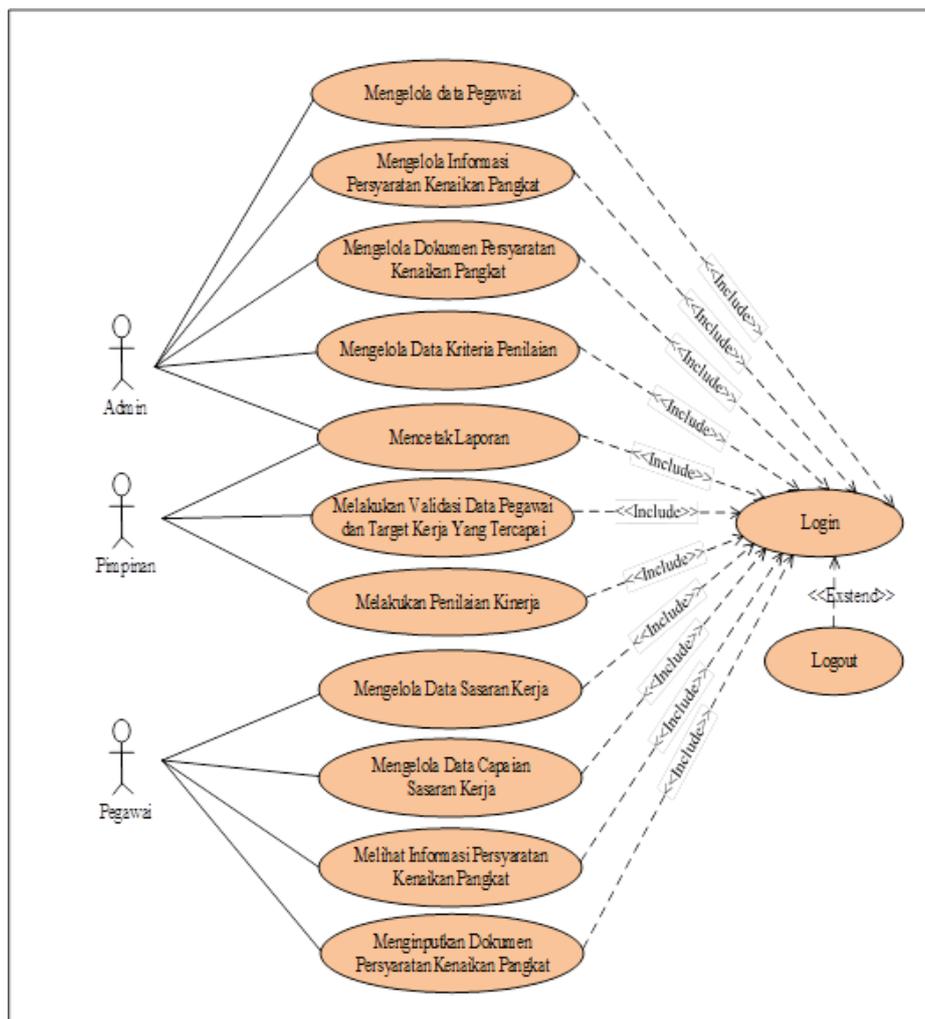
- Informasi yang disediakan selalu *up to date*.
- Fitur Sistem yang dirancang dapat dengan mudah digunakan

3. Security

Sistem hanya bisa diakses oleh user yang memiliki username dan password yang telah terdaftar didalam database

4.4 Pemodelan Sistem

Tahapan ini membantu pengguna untuk dapat memahami sistem layanan klaim yang akan dirancang pada Polda Jambi dengan menggunakan beberapa diagram dari UML sebagai alat bantu pemodelan.



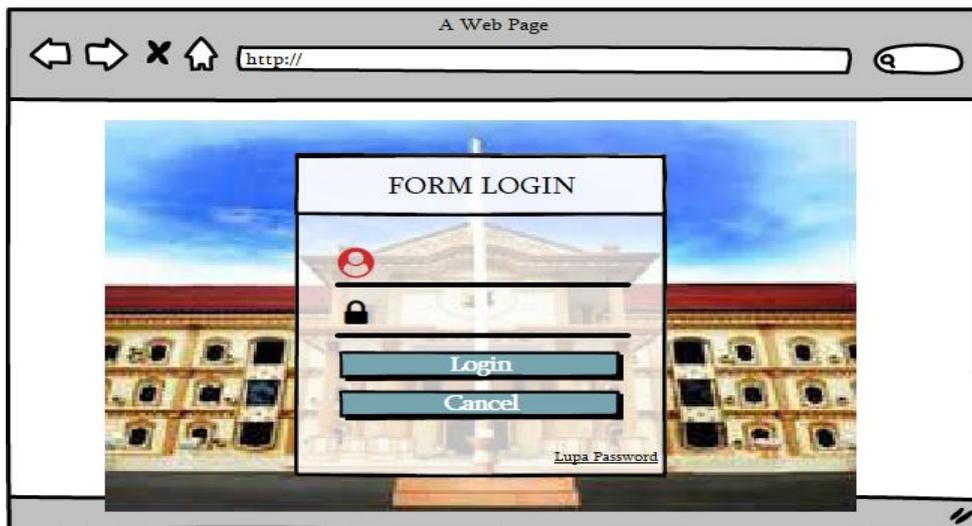
Gambar 4. Use Case Diagram

4.5 Rancangan Input

Berikut merupakan tampilan dari rancangan input yang penulis usulkan pada sistem informasi penilaian kinerja:

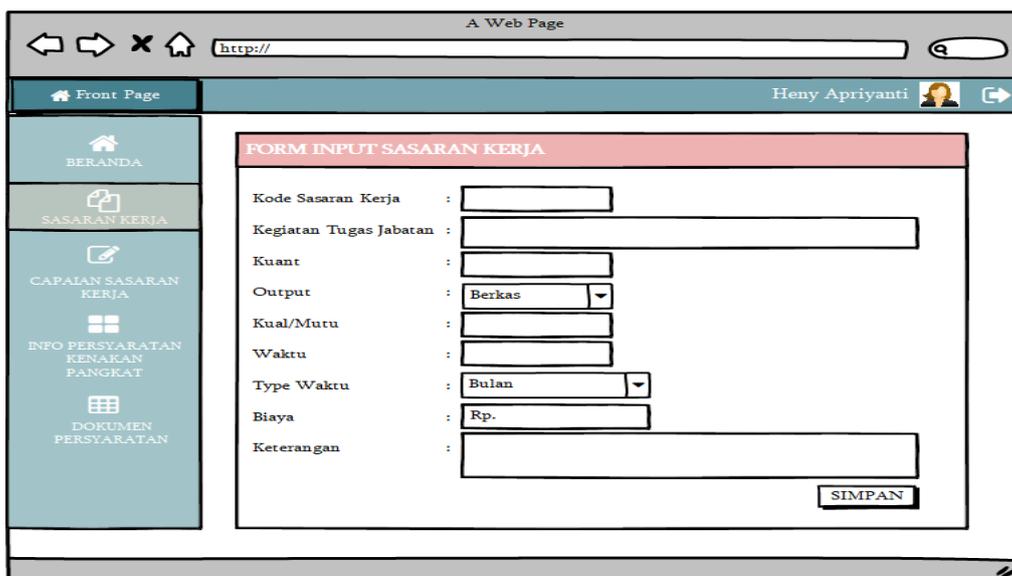
1. Tampilan *form login*

Form login digunakan oleh user untuk dapat masuk kedalam menu utama.



Gambar 5. Tampilan Form Login

2. Tampilan Input Data sasaran kerja
Berikut adalah rancangan dari halaman input data sasaran kerja yang dapat digunakan oleh pegawai untuk menambah data sasaran kerja.



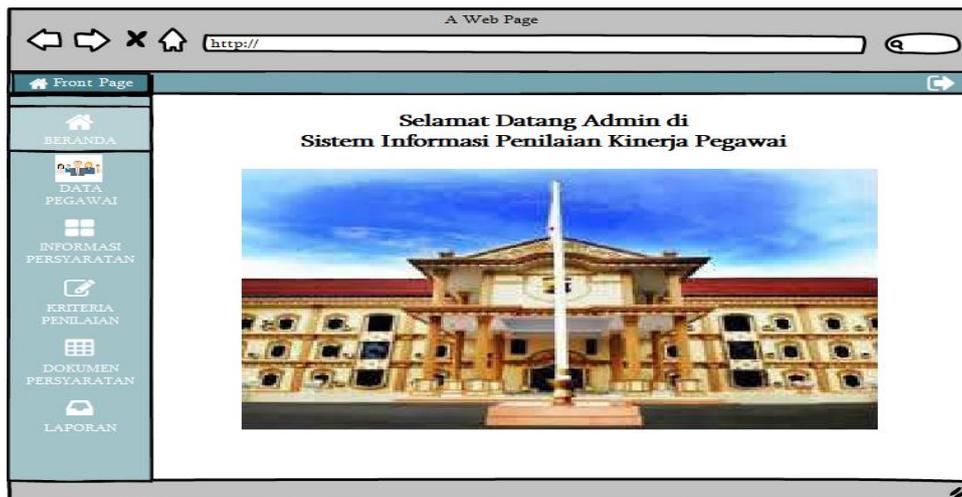
Gambar 6. Tampilan Input Data Sasaran kerja

4.6 Rancangan Output

Tampilan *output* merupakan rancangan yang menggambarkan dan menampilkan form-form *output* untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh user. Berikut merupakan tampilan rancangan *output* pada sistem informasi penilaian kinerja:

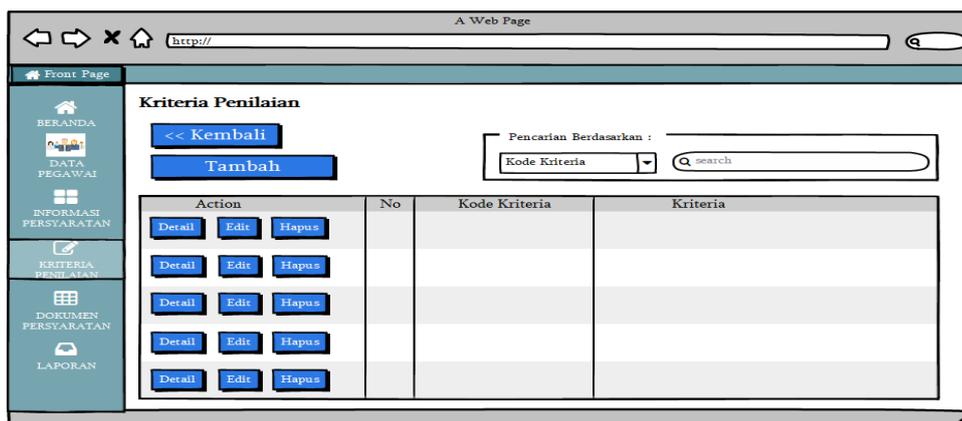
1. Tampilan Menu Utama Admin

Berikut adalah rancangan dari Tampilan Menu Utama Admin. Pada halaman ini tersedia beberapa menu yang dapat dikelola oleh admin yaitu data pegawai, informasi persyaratan, kriteria penilaian, dokumen persyaratan dan juga laporan. Menu utama admin hanya bisa diakses oleh admin yang memiliki username dan password yang terdaftar didalam database.



Gambar 7. Rancangan Tampilan Menu Utama Admin

2. Tampilan Menu Output Data Kriteria Penilaian perilaku kerja
Berikut adalah rancangan dari Tampilan Menu Output Data Kriteria Penilaian perilaku kerja. Tampilan ini disajikan ketika admin memilih menu Kriteria Penilaian perilaku kerja. Menu ini berisikan data-data Kriteria Penilaian perilaku kerja yang ada diinputkan kedalam sistem.



Gambar 8. Rancangan Tampilan Menu Output Data Kriteria Penilaian perilaku kerja

5. Kesimpulan

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian penulis yang berjudul Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Web Di Polda Jambi maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada sistem yang berjalan dokumen penilaian kinerja masih di simpan oleh masing-masing pegawai negeri sipil sehingga dokumen tidak tertata dengan baik menyebabkan bagian perencanaan dan administrasi membutuhkan waktu yang lama dan kesulitan dalam mengumpulkan serta mencari data pada saat dilakukan pemeriksaan oleh tim pengawas. Dan Komputer yang digunakan untuk perekapan penilaian kinerja juga belum memiliki privasi untuk hak akses sehingga masih bisa di akses oleh pihak yang tidak berkepentingan.
2. Dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Web yang diharapkan dapat melakukan penilaian kinerja pegawai dengan lebih baik serta meningkatkan kinerja pegawai Polda menjadi lebih cepat dan akurat.
3. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Web pada Polda Jambi dilengkapi dengan sistem pengaman data yaitu form login yang dapat mencegah user yang tidak terdaftar untuk mengakses sistem dan data-data yang diperlukan untuk penilaian dapat diakses dengan mudah

dikarenakan disimpan dalam satu database yang sama sehingga dapat saling terintegrasi satu dan lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Perancangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai Berbasis Web pada Polda Jambi yang penulis usulkan dapat diterapkan kedalam bentuk aplikasi agar dapat memaksimalkan kinerja sistem yang berjalan saat ini dan apabila telah diterapkan sebaiknya dapat memberikan pelatihan kepada setiap user yang terlibat didalamnya.
2. Perancangan prototype Sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada penelitian ini masih terdapat kekurangan yang dikarenakan keterbatasan jarak, dana dan juga waktu sehingga panulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa menu lainnya seperti menu Back up data dengan settingan tertentu yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang ada pada Polda Jambi.

6. Daftar Rujukan

- [1] Coronel, Carlos dan Morris, Steven. 2019. *Database Systems Design, Implementation, & Management, 13th Edition*. United States of America: Cengage Learning.
- [2] Dean, John, 2019. *Web Programming with HTML5, CSS, and JavaScript*. Burlington: Jones & Bartlett Learning.
- [3] Dennis, Alan; Roth, Roberta M; Wixom, Haley Barbara. 2016. *Systems Analysis and Design An Object-Oriented Approach with UML, 5Th Edition*. Singapore: John Wiley & Sons.
- [4] Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- [5] Kim, J. 2016 "Impact of Performance Appraisal Justice on the Effectiveness of Pay-for-Performance Systems After Civil Service Reform". *International Journal Public personnel management* Vol. 45 No. 2, Januari 2016.
- [6] Laudon, Kenneth C.; & Laudon, Jane P. 2020. *Management Information System: Managing the Digital Firm, Fifteenth Edition*. England : Pearson Prentice Hall.
- [7] Marhamah, M., & Effiyaldi, E. (2020). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 5(4), 626-638.
- [8] Pressman, Roger S. 2016. *Software Engeneering A Practitioner's Approach Seventh Edition*. New York : Mcgraw-Hill.
- [9] 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*, 5(1), 93-96
- [10] Satzinger, et, al. 2016. *Systems Analysis and Design in a Changing World*. Seventh Edition. United States of America : Cengage Learning.
- [11] Series, Shelly Cashman. 2017. *System Analysis and Design, Eleventh Edition*. United States of America : Cengage Learning.
- [12] Stair, Ralph and Reynolds, W. George. 2018. *Principle of Information Systems, Eight Edition*, United States of America : Cengage Learning.
- [13] Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2017. *Management*. 12th. Prentice Hall., New Jersey.
- [14] Unhelkar, Bhuvan. 2018. *Softwware Engineering with UML*. London New York: CRC Press.
- [15] Utomo, K. B., & Tulili, T. R. 2016. Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu di Politeknik Negeri Samarinda. *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 9(1), 23-29.
- [16] Valacich, J. S., J. F. George and J. A. Hoffer, B. Horan, Ed., 2017. *Modern System Analysis and Design, 8th Edition*., New York: Pearson.