

Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Kalimantan Tengah Berbasis Website

Tiara Fahira¹⁾, Putu Bagus Adidyana Anugrah Putra²⁾, Ariesta Lestari³⁾, Nahumi Nugrahaningsih⁴⁾, Agus Sehatman Saragih⁵⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Palangka Raya
Kampus UPR Tanjung Nyaho, Jalan Yos Sudarso, Palangka Raya, Kalimantan Tengah

¹⁾realhara61@gmail.com

²⁾putubagus@it.upr.ac.id

³⁾ariesta@it.upr.ac.id

⁴⁾nahumi@it.upr.ac.id

⁵⁾assaragih@it.upr.ac.id

Abstrak

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan suatu beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin dengan periode pengumpulan SKP. Metodologi penelitian yang digunakan dalam pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berbasis Website adalah metode *waterfall*. Website ini telah diuji dengan pengujian *Blackbox* yang menghasilkan bahwa fitur dalam website dapat berjalan dengan baik. Website ini dikembangkan dengan tujuan memfasilitasi pihak terkait dalam mengelola Sasaran Kinerja Pegawai secara digital.

Kata kunci: Sasaran Kinerja Pegawai, Waterfall, Website E-Kinerja

Abstract

Employee Performance Targets (SKP) are a workload that must be achieved or fulfilled by the State Civil Servant and is one component that can be used as an indicator of the success of an organization by carrying out regular evaluations during the SKP collection period. The research methodology used in creating Website-based Employee Performance Targets (SKP) is the waterfall method. This website has been tested using Blackbox testing which results in the features on the website working well.

Keywords: Employee Performance Targets, Waterfall, E-Kinerja Website

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Berdasarkan Pemerpan RB nomor 6 tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang dicapai oleh Pegawai setiap tahun. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Tengah dibentuk berdasarkan Perda Prov. Kalteng Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.

Penilaian Kinerja Pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada Sasaran Kinerja Pegawai. Penilaian Kinerja Pegawai dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan

pemberian penghargaan dengan Kinerja Pegawai seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji atau tunjangan atau lainnya. Penilaian Kinerja Pegawai selama ini dilakukan dengan cara pegawai membuat laporan kegiatan, dan laporan kegiatan tersebut akan diperiksa oleh pejabat penilai.

Adapun kendala yang dihadapi oleh setiap pegawai seperti penyusunan formulir SKP pada proses penilaian sering kali terjadi kesalahan penilaian yang diberikan kepada pegawai mengulang kembali membuat laporan kegiatan dan melakukan proses penilaian kembali, bagi pegawai yang tidak ingin melakukan proses penilaian kembali terkadang pegawai dapat menambah penilaiannya sendiri tanpa melakukan proses perhitungan kembali dan terjadi kecurangan dalam proses penilaian

1.2 Tujuan Penelitian

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian pertama berjudul “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar Berbasis Web” pada tahun 2018, oleh Bismi Hayati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memudahkan Pejabat dan Pegawai untuk melakukan penilaian, mengevaluasi, dan memilih data pegawai yang memiliki kinerja yang baik pada Kantor Kementerian Agama Kab. Tanah Datar. Penelitian kedua berjudul “Sistem Informasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Universitas Surabaya” pada tahun 2017, oleh Reizha Yordhianswi dan Wiyli Yustanti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempermudah dalam pengelolaan data penilaian kinerja pegawai, sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pengelolaan data penilaian. Penelitian ketiga berjudul “Aplikasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis Web Pada DISHUBKOMINFO Kudus” pada tahun 2016, oleh Nurul Anjarsari dan Andy Prasetyo Utomo. Tujuan dari penelitian ini adalah membantu DISHUBKOMINFO dalam melakukan manajemen penilaian SKP dengan memanfaatkan media internet melalui aplikasi berbasis web. Penelitian keempat berjudul “Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung Berbasis Web” pada Tahun 2019, oleh Miftaah Fauzi dan Andri Sahata. Tujuan dari penelitian ini untuk memudahkan pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung dalam proses penyusunan SKP dapat dilakukan dengan cepat. Penelitian kelima berjudul “Sistem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Berbasis Web Pada Kantor BKD Provinsi Jawa Tengah” pada Tahun 2014, oleh Dian Kartikasari. Tujuan dari penelitian ini untuk membantu dalam penginputan SKP dan perhitungannya.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam perancangan website Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai ini adalah metode *waterfall*. Proses metode *waterfall* yaitu pada pengerjaan dari suatu sistem dilakukan secara berurutan. Sistem yang dihasilkan akan berkualitas baik, dikarenakan pelaksanaannya secara bertahap sehingga tidak terfokus pada tahapan tertentu. *Waterfall* model adalah sebuah contoh dari proses perencanaan, dimana semua proses kegiatan harus terlebih dahulu direncanakan dan dijadwalkan sebelum dikerjakan. (Sommerville,2011)

- 1) *Requirements Definition* (Definisi Kebutuhan)
Langkah ini merupakan analisa terhadap kebutuhan yang diperlukan dalam pembuatan untuk mendapatkan pilihan dan solusi fitur apa yang akan dirancang. Tahap ini mencakup analisis proses bisnis yang sedang berjalan, analisis masalah, sistem usulan, dan analisis kebutuhan fungsional.
- 2) *System dan Software Design* (Desain Sistem dan Software)
Langkah ini merupakan dilakukan desain aplikasi yang meliputi desain interface atau tampilan *website* dengan menterjemahkan sesuai dengan syarat/kebutuhan ke dalam sebuah representasi aplikasi yang dapat diperkirakan demi kualitas sebelum dimulai pengkodean.
- 3) *Implementation and Unit Testing* (Implementasi dan pengujian unit)

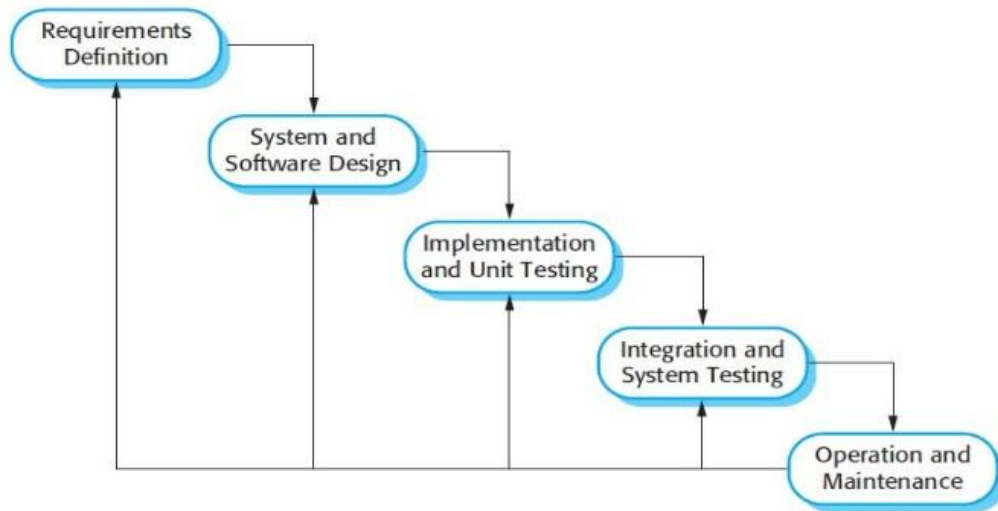
Langkah ini merupakan mengerjakan suatu sistem. Dimana desain sistem dan desain interface aplikasi yang dirancang sebelumnya di implementasikan dengan melakukan pembangunan aplikasi yang diterjemahkan ke kode-kode dalam satu set program atau unit program. Setelah pengkodean selesai maka akan dilakukan testing terhadap sistem yang telah dibuat tadi secara unit. Tujuan testing untuk menemukan kesalahan – kesalahan terhadap sistem tersebut dan kemudian bisa diperbaiki.

4) *Integration and System Testing* (Integrasi dan Pengujian Sistem)

Langkah ini merupakan setiap unit program akan diintegrasikan satu sama lain atau menyatukan semua unit program untuk diuji secara keseluruhan untuk mendeteksi apakah ada bug atau error didalam *website* ini agar terjamin bahwa persyaratan sistem telah dipenuhi atau sudah memenuhi spesifikasi aplikasinya. Setelah pengujian sistem, perangkat lunak dikirim ke pengguna.

5) *Operation and Maintenance* (Operasi dan Pemeliharaan)

Pada tahapan ini sistem diinstal atau mulai digunakan. Melakukan juga pemeliharaan yang mencakup koreksi dan berbagai kesalahan yang tidak ditemukan pada tahap-tahap sebelumnya, perbaikan atas implementasi unit sistem dan pengembangan sistem sebagai penemuan kebutuhan baru, penambahan fitur dan fungsi baru.

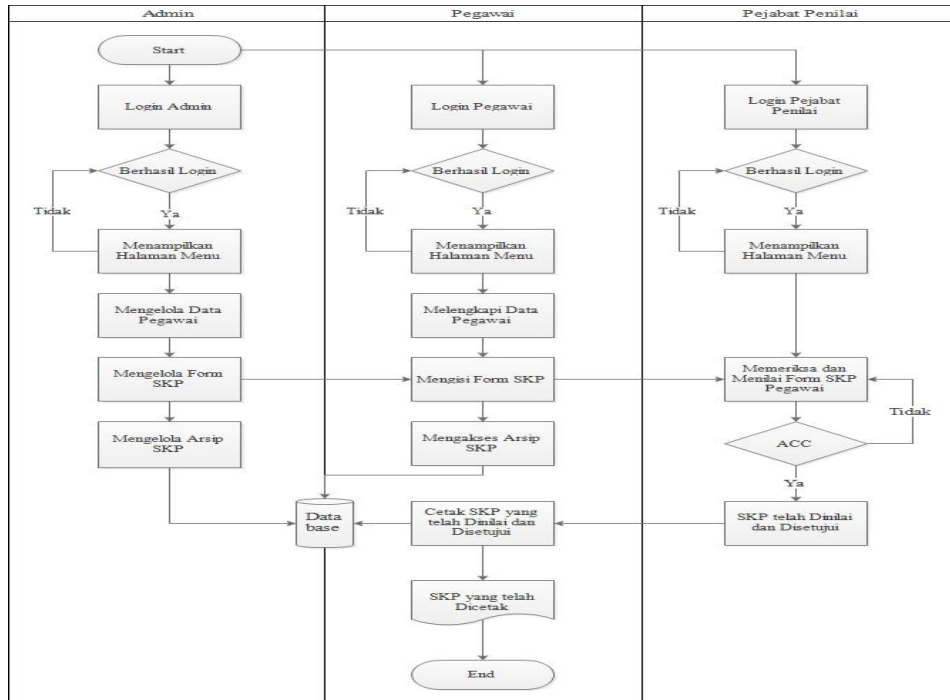


Gambar 1. *Waterfall Model*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

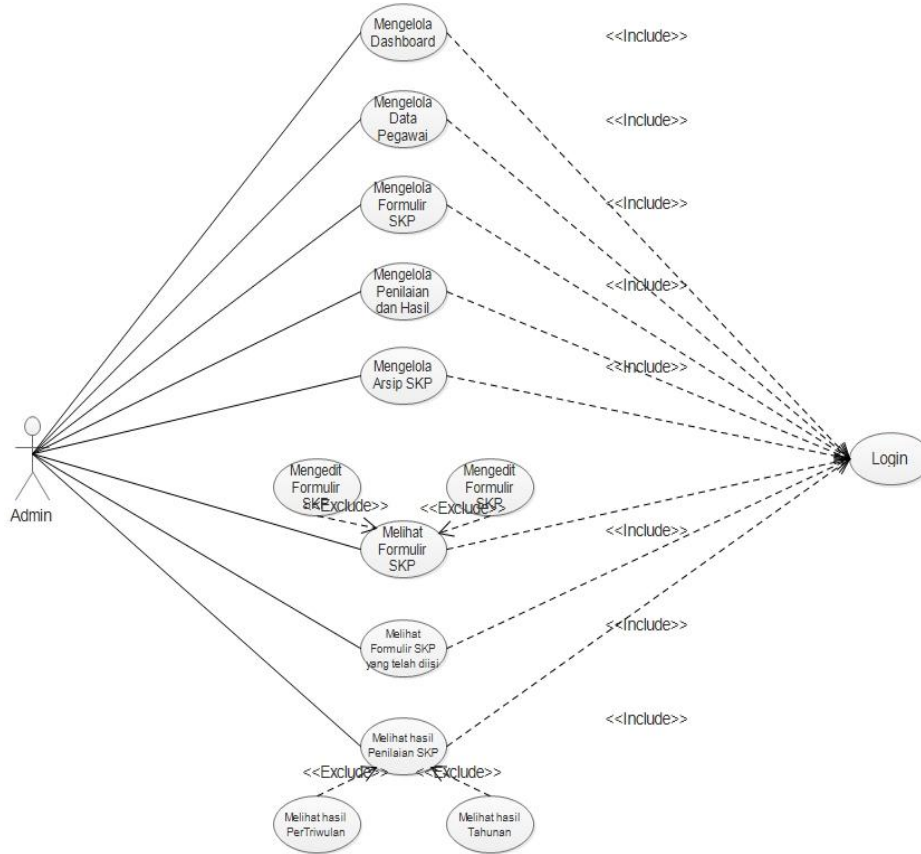
4.1 Analisis Sistem

Pada tahapan analisis sistem terdapat perancangan sistem menggunakan *Use case diagram*, *Activity Diagram*, dan *Class Diagram*. Analisis yang akan dikembangkan kemudian akan digambarkan dengan *flowchart* pada gambar dibawah ini.



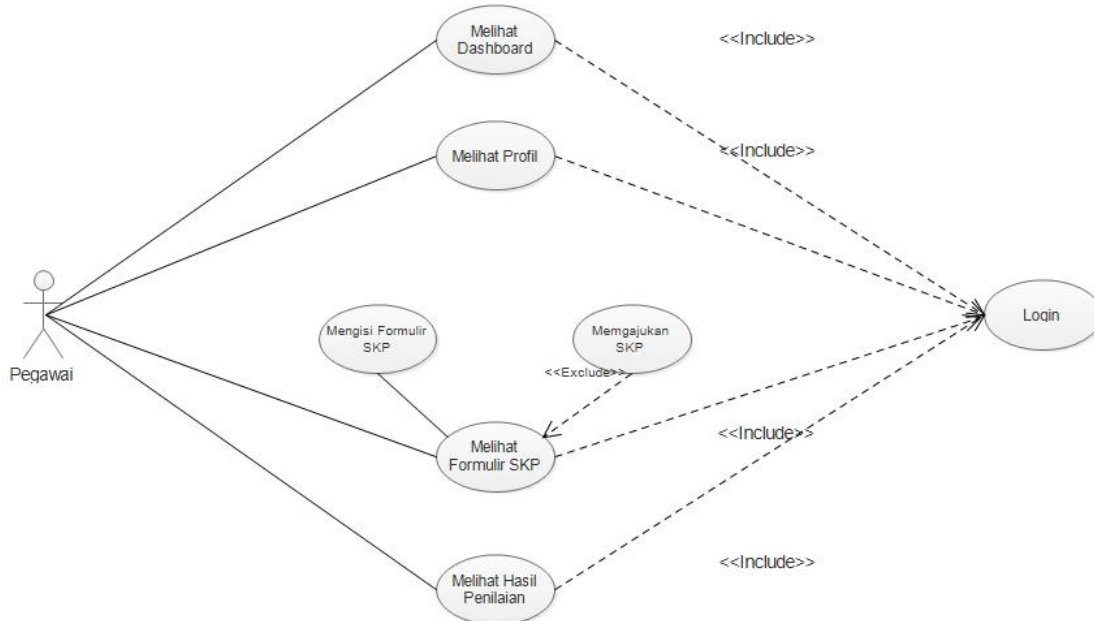
Gambar 2. Flowchart Sistem Baru

Selama proses analisis untuk membantu proses dan untuk memahami sistem yang bekerja, pada sistem baru terdapat 3 aktor yaitu admin, pegawai, dan pejabat penilai. Use case diagram digambarkan seperti berikut :



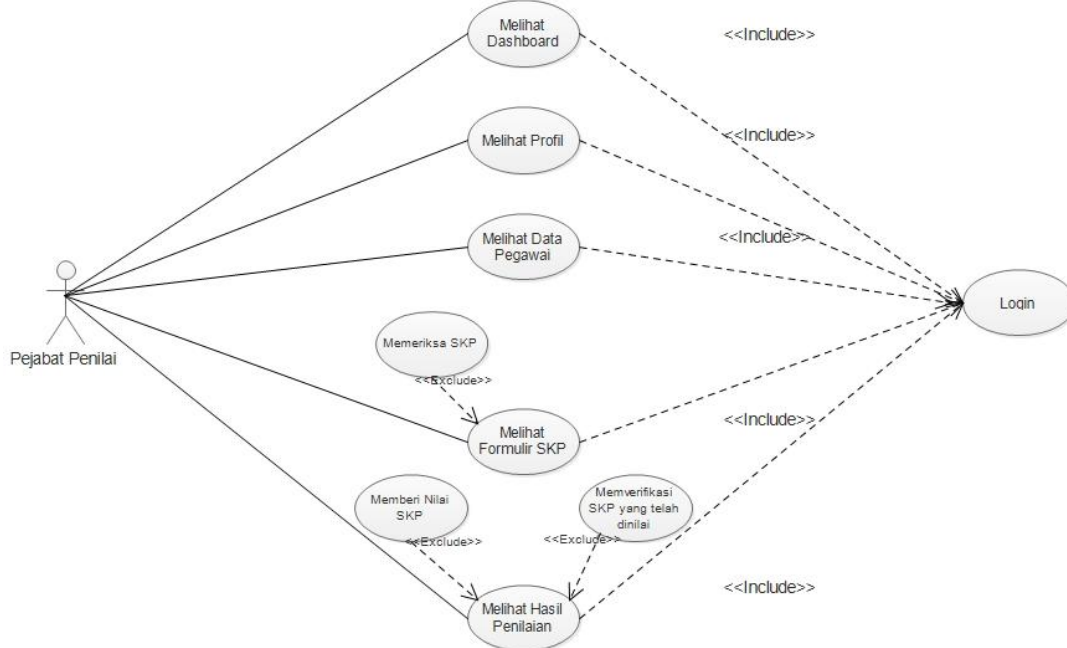
Gambar 3. Use case diagram Admin

Kemudian *use case diagram* pegawai seperti gambar dibawah ini :



Gambar 4. *Use case diagram* Pegawai

Kemudian *use case diagram* pegawai seperti gambar dibawah ini :



Gambar 5. *Use case diagram* Pejabat Penilai

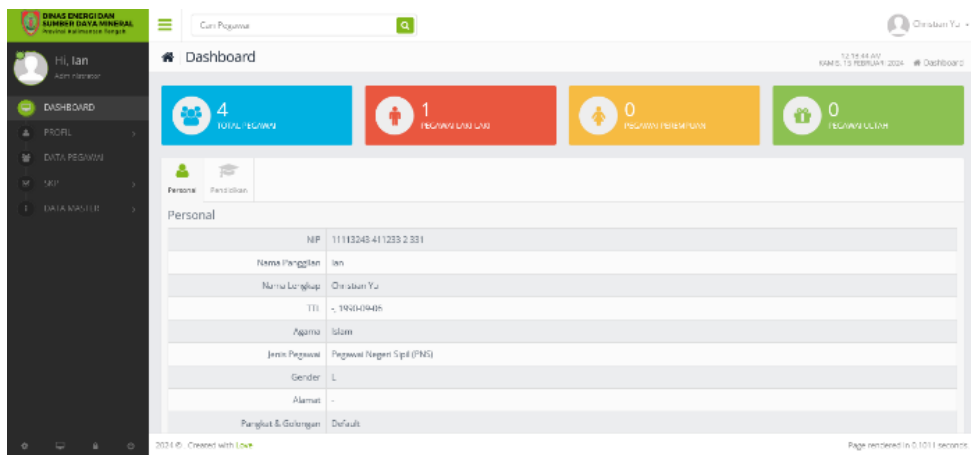
4.2 Implementasi Sistem

Dilakukan tahap implementasi untuk membuktikan bahwa *website* ini berfungsi dengan baik, maka diperlukan skenario uji coba yang dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dalam uji coba tersebut telah berjalan dengan benar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.



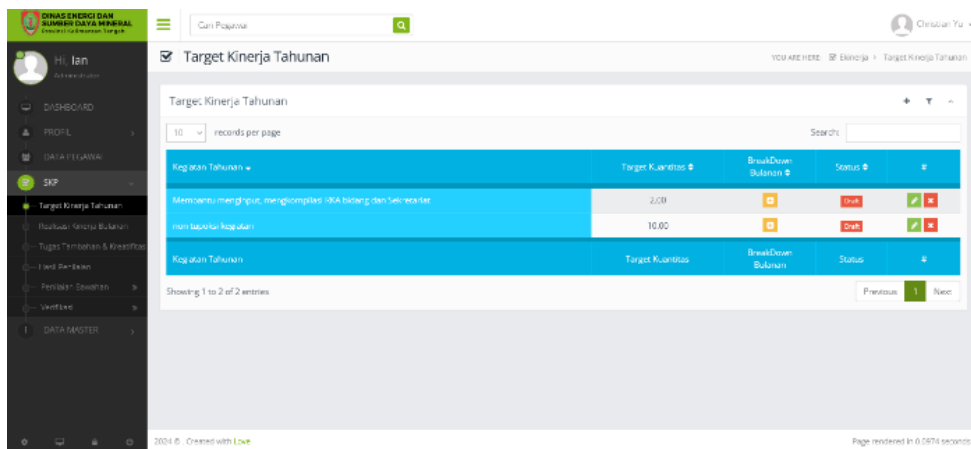
Gambar 6. Halaman Utama Website

Pada gambar dibawah ini terdapat beberapa fitur yang dapat diakses oleh admin pada website ini

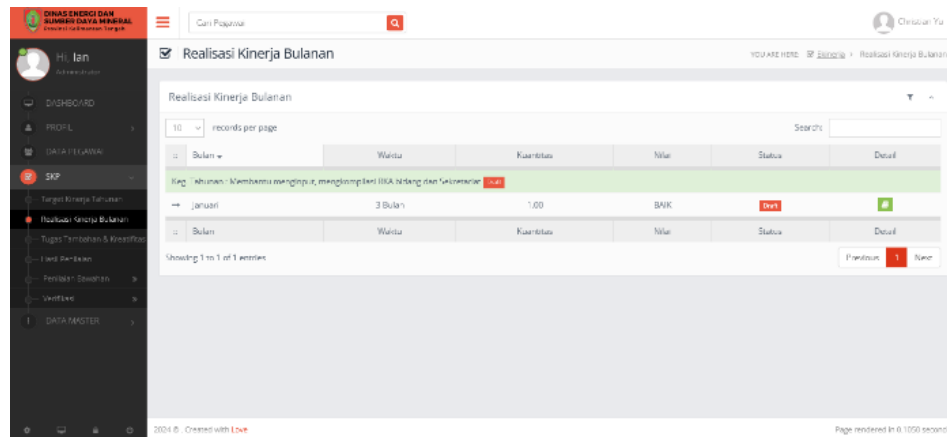


Gambar 7. Halaman Dashboard Admin

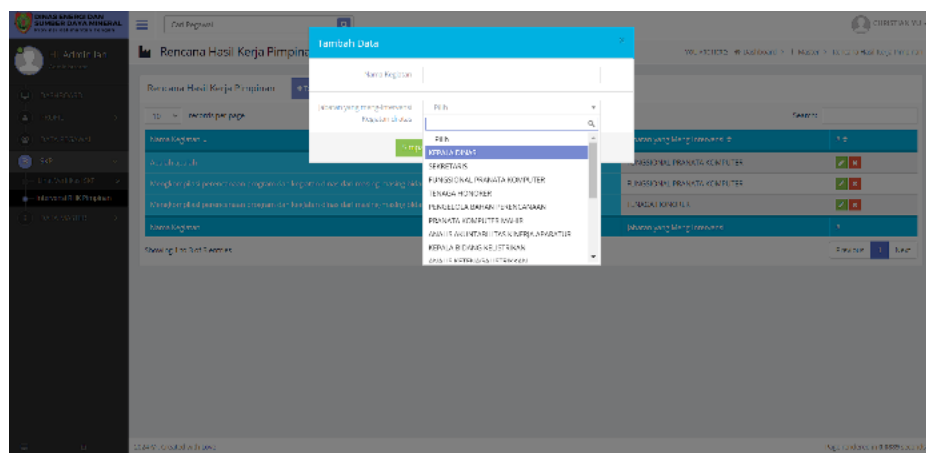
Pada gambar dibawah ini terdapat beberapa fitur yang dapat diakses oleh pegawai dan pejabat penilai pada website ini.



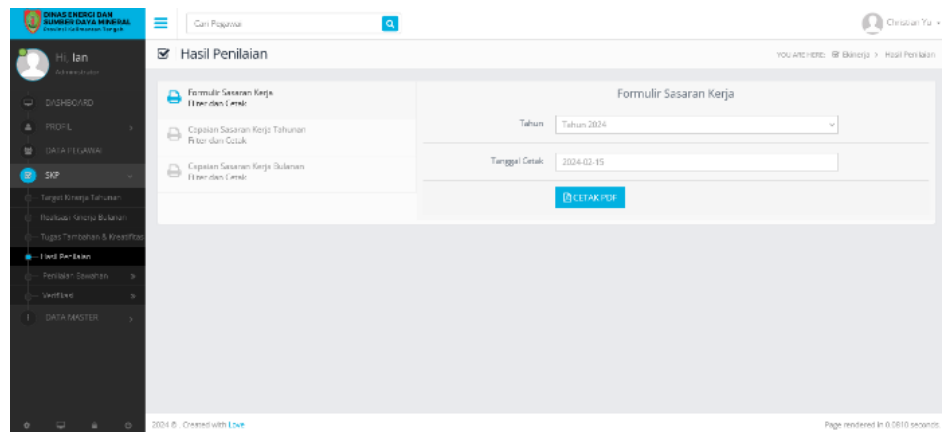
Gambar 8. Halaman Target Kinerja Tahunan



Halaman 9. Realisasi Kinerja Bulanan



Halaman 10. Intervensi RHK Pimpinan



Gambar 11. Hasil Penilaian

4.3 Pengujian Sistem

Setelah melakukan implementasi, dilakukan pengujian terhadap sistem dengan tujuan untuk melihat semua kesalahan dan kekurangan yang ada pada sistem. Pengujian sistem pada *website* ini dilakukan dengan menggunakan metode *Black Box*. Pada pengujian ini fokus pada kebutuhan fungsional dan outputnya sesuai dengan yang diharapkan atau sebaliknya.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Kalimantan Tengah berbasis *Website*, dapat disimpulkan bahwa dalam merancang dan membangun *website* ini menggunakan metodologi pengembangan perangkat lunak *waterfall* yang memiliki beberapa tahapan sebagai berikut : Pada tahapan *Requirement Definition* digambarkan menggunakan *Flowchart*, Pada tahapan *System and Software Design* digambarkan dengan menggunakan UML (*Unified Modelling Language*), yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*, dan *Class Diagram*, Pada tahapan implementasi atau pengkodean digunakan bahasa pemrograman dan *library* seperti HTML, PHP, Mysql, dan Edraw, Kemudian pengujian yang digunakan pada pembuatan *website* ini adalah dengan metode *Blackbox Testing*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bismi Hayati. 2022. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar Berbasis Web.
- [2] Dian kartikasari. 2019. Sistem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis Web Pada Kantor BKD Provinsi Jawa Tengah.
- [3] Miftaah Fauzi, 2018. Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kinerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bandung berbasis Web.
- [4] Prastya, Ilham. 2018. Metode Waterfall | Metode Pengembangan Sistem Waterfall Menurut Sommerville . <https://pelajarindo.com/metode-waterfall-menurut-sommerville/>.
- [5] Setiaji, Ricki Sastra.2021. Implementasi Diagram UML (*Unified Modelling Language*) Pada Perancangan Sistem Informasi Penggajian.
- [6] Rosa, A.S dan M. Shalahuddin. (2015). Rekayasa Perangkat Lunak. Bandung Informatika Bandung
- [7] Salamadian. 2017. SIMBOL FLOWCHART : Pengertian, Jenis, Fungsi dan Contohnya. <https://salamadian.com/simbol-simbol-flowchart/>.
- [8] Salamadian. 2018. BASIS DATA : Pengertian, Komponen dan Sistem Basis Data (Database). <https://salamadian.com/pengertian-basis-data-database/>.(Diakses pada 10 Maret 2022).