

Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada Program Pemerintah Kota Tanpa Kumuh (Kotaku) Berbasis Web

Yogi Irawan¹⁾ A.B. Tjandrarini²⁾ Endra Rahmawati³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi
Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya
Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email: 1)13410100146@stikom.edu, 2)Asteria_@stikom.edu, 3)Rahmawati@stikom.edu

Abstract: *This research is motivated by problems faced by the Slum City Government Program (Kotaku) in evaluating employee performance. The first problem is often the inaccuracy in distributing employee performance appraisal documents, the second problem is the amount of paper used in conducting one employee performance appraisal, the third problem is the difficulty in filing and searching documents on employee performance evaluation results. Then built a web-based application to be more efficient in supporting the distribution process, reduce costs for paper use and facilitate archiving and search results of employee performance appraisals. In addition, web-based applications do not need to be installed on every computer or laptop. Then this application will be supported by a performance appraisal method that has been implemented by the Kotaku which refers to the Work Order Letter (SPK) Guidelines. Based on the results of the trials that have been carried out, the application of employee performance appraisal on city government programs without slum (my city) makes it easy to evaluate employee performance which previously takes almost 1 week now is only 2 days, this is due to the employee performance assessment system website.*

Keywords: *Assessment, Performance, City, Website*

Program Pemerintah Kota Tanpa Kumuh (Kotaku) berperan dalam meningkatkan kualitas dan mencegah permukiman kumuh Nasional. Tujuan Kotaku adalah terwujudnya perbaikan pemukiman kumuh perkotaan serta memperbaiki sarana dan prasarana untuk mendukung tercapainya pelayanan pengentasan kumuh perkotaan dan mewujudkan permukiman layak huni.

Kotaku memiliki seorang Koordinasi Kota (Korkot) yang membawahi tiga orang Asisten Koordinasi Kota (Askot) yaitu Askot Infrastruktur, Askot Sosial, dan Askot Manajemen Keuangan. Korkot membawahi satu bagian yaitu Senior Fasilitator (SF). Askot Infrastruktur, Askot Sosial, dan Askot Manajemen Keuangan masing-masing membawahi satu bagian Fasilitator Kelurahan (Faskel) yaitu Faskel Lingkungan (FL), Faskel Sosial (FS) dan Faskel Ekonomi (FE). SF juga membawahi FL, FS dan FE. FL, FS dan FE membawahi satu bagian yaitu Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM). BKM membawahi tiga bagian yaitu Unit Pengelola Lingkungan (UPL), Unit Pengelola Sosial (UPS), dan Unit Pengelola Keuangan (UPK).

Dalam posisi penempatan kerja Korkot dan Askot berada di tingkat Kota. SF di tingkat Kecamatan. FL, FS, dan FE di tingkat Kelurahan. BKM, UPL, UPS, dan UPK di tingkat Desa. Dalam tingkat Kecamatan dibagi menjadi tiga tim yang dalam satu timnya terdiri dari satu orang SF, dua orang FL, Dua orang FS, satu orang FE, tiga belas orang BKM, satu orang UPL, satu orang UPS, dan tiga orang UPK. Posisi SF, FL, dan BKM yang bertugas di luar kantor menyebabkan proses penilaian kinerja karyawan menjadi terhambat. Hal ini dikarenakan Askot harus mendistribusikan form penilaian kinerja karyawan ke setiap bagian SF, FL, dan BKM. Setelah dilakukan penilaian oleh setiap bagian SF, FL, dan BKM harus dikembalikan lagi ke kantor.

Periode penilaian kinerja karyawan Kotaku dilakukan setiap tiga bulan sekali dimulai pada tanggal satu bulan berikutnya selama dua hari. Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari Askot yang mendistribusikan form penilaian kinerja karyawan kepada Korkot, SF, Faskel, dan BKM. Form yang didistribusikan berisi satu lembar form penilaian kinerja karyawan. Form penilaian

kinerja karyawan didistribusikan ke tiga tim tingkat Kecamatan yaitu SF, Faskel, dan BKM. Tabel 1 menunjukkan total jumlah karyawan yang dinilai dan lembar form penilaian yang dibutuhkan dalam melakukan satu kali penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1: Perhitungan Jumlah Karyawan Yang Dinilai Dan Lembar Form Untuk Satu Kecamatan

Nama Jabatan	Jumlah yang dinilai	Jumlah form
Korkot	$3+(1*3) = 6$	6
Askot Infrastruktur	$2*3 = 6$	6
Askot Sosial	$2*3 = 6$	6
Askot Manajemen Keuangan	$1*3 = 3$	3
SF	5	$5*3 = 15$
FL	13	$13*3 = 39$
FS	13	$13*3 = 39$
FE	13	$13*3 = 39$
BKM	5	$5*3 = 15$
Total akhir	70	168

Pada tabel di atas dapat dilihat jumlah lembar form penilaian yang harus disiapkan oleh Askot dalam melakukan satu kali penilaian kinerja karyawan. Jumlah lembar form penilaian kinerja karyawan di atas diperoleh dari Kecamatan Taman, sedangkan di Kabupaten Sidoarjo terdapat 18 Kecamatan. Banyaknya form penilaian kinerja mengakibatkan Askot kesulitan dalam melakukan pendistribusian, pengarsipan dan pencarian dokumen hasil penilaian kinerja karyawan.

Dari proses penilaian kinerja karyawan saat ini mengalami beberapa permasalahan. Permasalahan pertama ialah sering terjadinya ketidaktepatan waktu dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja karyawan kepada SF, FL, FS, FE, dan BKM, yang seharusnya membutuhkan waktu 4 hari bisa menjadi satu minggu. Hal ini dikarenakan SF, FL, FS, FE, dan BKM terkadang tidak berada di tempat kerjanya dan banyaknya dokumen yang harus didistribusikan. Dampak yang ditimbulkan ialah proses penilaian membutuhkan waktu yang lebih lama sehingga pemantauan kinerja karyawan menjadi terhambat.

Permasalahan kedua ialah banyaknya kertas untuk melakukan satu kali penilaian. Dampak yang ditimbulkan ialah banyaknya biaya yang harus dikeluarkan untuk satu kali penilaian kinerja karyawan sehingga Kotaku membutuhkan biaya yang lebih untuk melakukan satu kali penilaian kinerja karyawan. Permasalahan ketiga ialah Askot kesulitan dalam

melakukan pengarsipan dan pencarian dokumen hasil penilaian kinerja karyawan. Dampak yang ditimbulkan ialah pengarsipan dokumen yang membutuhkan banyak tempat dan proses pencarian dokumen hasil penilaian memerlukan waktu yang lebih lama sehingga menyulitkan Askot ketika akan melakukan pengarsipan dan pencarian dokumen hasil penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat diketahui bahwa Program Pemerintah Kotaku membutuhkan *employee performance application* untuk mendukung *employee performance appraisal process*. Untuk mendukung proses penilaian kinerja karyawan, aplikasi ini berbasis web agar lebih efisien dalam mendukung proses pendistribusian, mengurangi biaya untuk penggunaan kertas dan memudahkan dalam pengarsipan maupun pencarian hasil penilaian kinerja karyawan. Selain itu dengan berbasis web tidak perlu dilakukan penginstalan aplikasi pada setiap komputer atau laptop.

Kemudian aplikasi ini didukung dengan metode penilaian kinerja yang sudah diterapkan oleh pihak Kotaku yang mengacu pada Pedoman Surat Perintah Kerja (SPK) yang bertujuan memudahkan untuk dilakukan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan program secara nasional karena menggunakan mekanisme dan tolak ukur yang sama. Standar pencapaian penilaian bersifat konsisten dan terukur, dimana aspek penilaian standar merupakan penjabaran dari tugas masing-masing karyawan. *Rating score* adalah hasil dari *process* penilaian, mengacu pada *outcome* 1-0. Nilai 1 diberikan jika karyawan yang dinilai menyelesaikan tugas sesuai tujuan program. Nilai 0 diberikan jika karyawan yang dinilai belum atau tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai tujuan program.

Dengan adanya aplikasi ini pihak Kotaku dapat mengatasi permasalahan pada proses pendistribusian *employee performance appraisal form*, mengurangi biaya untuk penggunaan kertas dalam melakukan *employee performance appraisal*, dan memudahkan pengarsipan maupun pencarian *results of employee performance evaluation*.

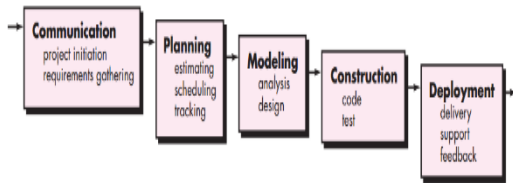
METODE

Metode yang dipakai penulis mengenai Rancang Bangun *Information System* Penilaian Kinerja Karyawan Pada Program Pemerintah

Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Berbasis *Web* adalah sebagai berikut.

System Development Life Cycle (SDLC)

Model System Development Life Cycle (SDLC) atau juga disebut sebagai model waterfall merupakan siklus hidup klasik (classic life cycle), dimana dilakukan pendekatan yang berurutan (sekuensial) dan sistematis untuk pengembangan perangkat lunak, yang dimulai dari kebutuhan pengguna dan dilanjutkan dengan tahapan perencanaan (planning), pemodelan (modeling), konstruksi (construction), dan penyerahan perangkat lunak ke para pelanggan/pengguna (deployment), yang diakhiri dengan dukungan secara berlanjut pada perangkat lunak (Pressman, 2015).



Gambar 1: Pengembangan Menggunakan Model Waterfall Menurut Pressman (2015)

Blackbox Testing

Black Box Testing berfokus pada fungsi dari perangkat lunak. Penguji dapat mendefinisikan kondisi awal inputan dan melakukan pengujian pada spesifikasi fungsional dari program. *Black Box Testing* merupakan salah satu pelengkap dalam menguji hal-hal yang tidak dicakup oleh *White Box Testing*. *Black Box Testing* digunakan untuk menemukan beberapa hal, yaitu: (Mustaqbal & Firdaus, 2015):

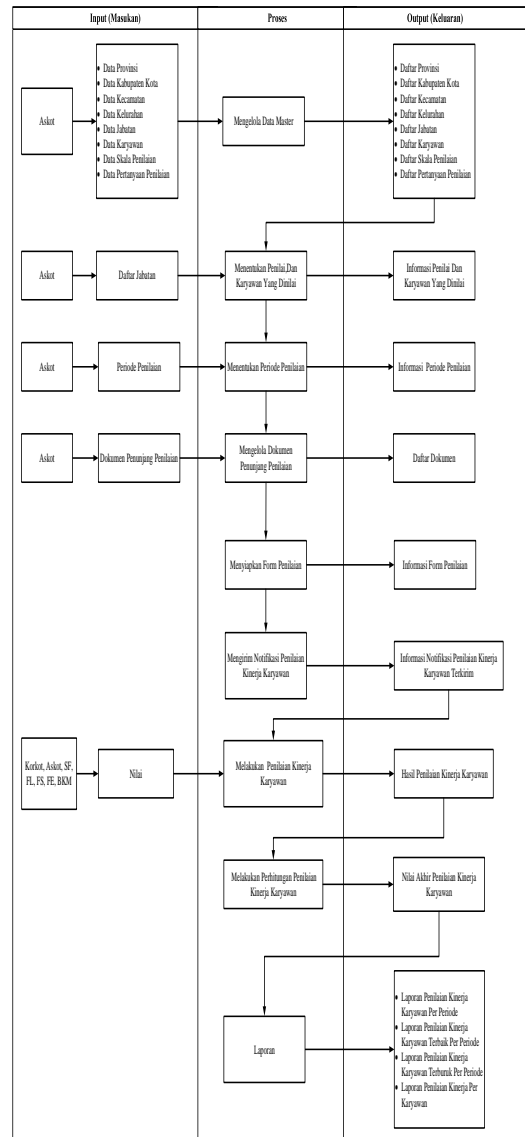
1. Fungsi yang tidak ada atau fungsi yang salah.
2. *Interface errors*.
3. Kesalahan pada akses basis data dan struktur data.
4. *Performance errors*.
5. Kesalahan dalam terminasi dan inialisasi.

PERANCANGAN SISTEM

Tahap ini adalah tahap perencanaan dari alur kebutuhan *employee performance application* dengan alur terstruktur untuk membangun aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan KOTAKU. Tahapan proses yang dilakukan adalah membuat Diagram IPO, BPMN Proses Bisnis, serta membuat *Context* dari aplikasi yang akan dibangun.

Diagram IPO

Mengacu dari *business process analysis* dan *method* pembuatan yang ada, sehingga dibuatlah diagram IPO. *Information Systems* Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku yang dijelaskan pada Gambar 2.



Gambar 2: Diagram IPO

Diagram IPO *Information Systems* Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku memproses *input* lalu dilakukan *process* didalam *system* sehingga menghasilkan *information*. Data yang diinputkan kedalam *systems* adalah data provinsi, data kabupaten kota, data kecamatan,

data kelurahan, data jabatan, data karyawan, data skala nilai, data periode, data pertanyaan penilaian, data dokumen penunjang penilaian. Proses IPO menghasilkan *information* provinsi, informasi kabupaten kota, informasi kecamatan, informasi kelurahan, informasi jabatan, informasi karyawan, informasi skala nilai, informasi periode penilaian, informasi pertanyaan penilaian, dan informasi dokumen penunjang penilaian.

Dengan dibuatnya diagram IPO, maka dibuatlah alur *systems* untuk *Information Systems* Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku.

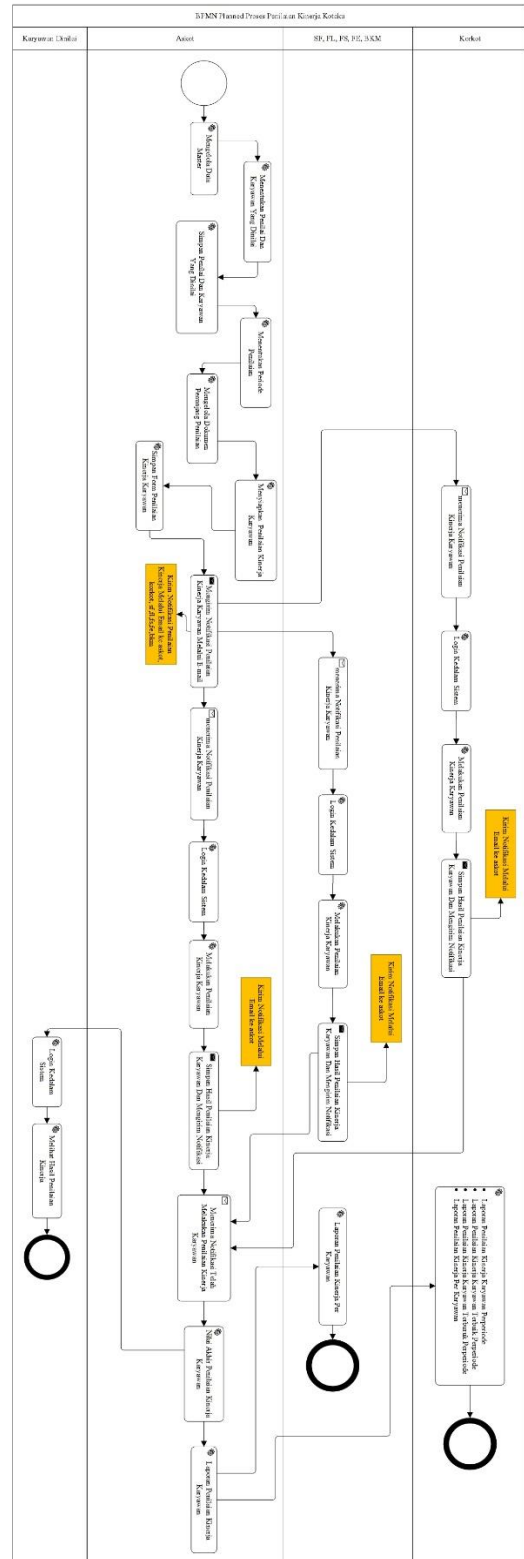
BPMN Proses Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Hasil dari analisis alur kebutuhan yang direncanakan pada aplikasi yang dibuat, digambarkan dalam bentuk BPMN Planning Process *employee performance appraisal* Kotaku. BPMN *Planning Process* proses penilaian kinerja karyawan Kotaku memiliki empat pengguna yaitu Korkot, Askot, Karyawan Penilai, dan Karyawan Dinilai. Pengguna Korkot memiliki beberapa proses yaitu menerima notifikasi penilaian kinerja karyawan, login kedalam sistem, melakukan penilaian kinerja karyawan, menyimpan *results of employee performance evaluation*, melihat atau mencetak laporan penilaian.

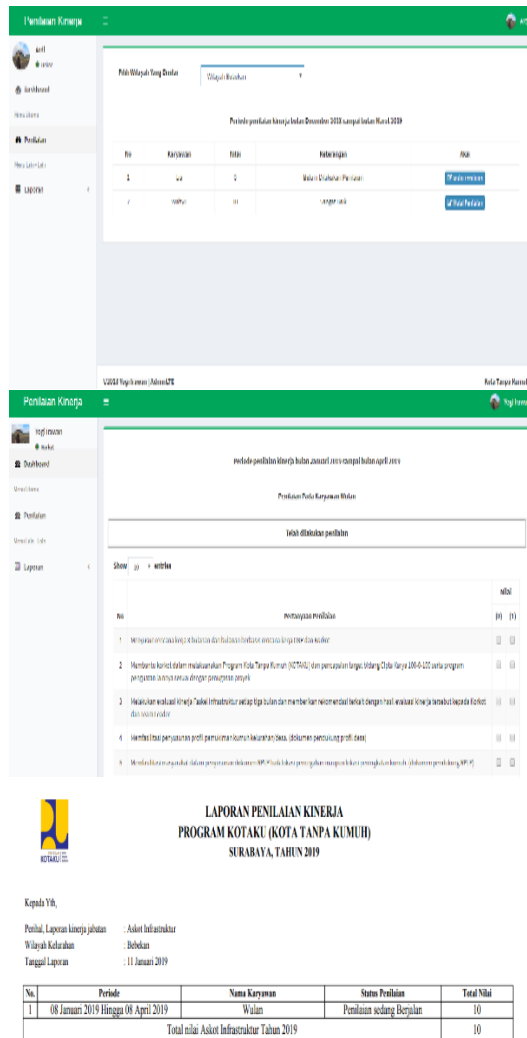
Pengguna Askot memiliki beberapa proses yaitu pengelolaan data master, menentukan penilai dan karyawan dinilai, simpan penilai dan karyawan dinilai, menentukan periode penilaian, menyiapkan penilaian, simpan form penilaian kinerja karyawan, mengirim notifikasi penilaian, melakukan penilaian, menyimpan hasil penilaian kinerja karyawan, dan melihat laporan penilaian kinerja karyawan.

Pengguna Karyawan Penilai memiliki beberapa proses yaitu menerima notifikasi penilaian kinerja karyawan, login kedalam sistem, melakukan penilain, menyimpan hasil penilaian kinerja karyawan, dan melihat atau mencetak laporan *employee performance appraisal*.

Pengguna Karyawan Dinilai memiliki beberapa proses yaitu menerima notifikasi penilaian kinerja karyawan, login kedalam sistem, dan melihat hasil penilaian kinerja karyawan.



Gambar 3: BPMN Planning Process Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku.

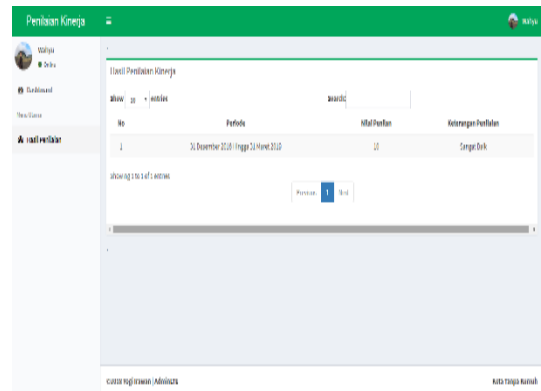


Gambar 6: Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Pada halaman penilaian kinerja karyawan kotaku, dapat dilakukan proses penilaian kinerja karyawan yang hasilnya dapat digunakan untuk tahapan pengambilan keputusan kenaikan jabatan, pembinaan lebih lanjut, atau dikeluarkan dari program pemerintah kota tanpa kumuh.

Halaman Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Halaman hasil ini sendiri berfungsi untuk menampilkan hasil dari penilaian yang sudah dilaksanakan oleh atasannya, selanjutnya karyawan dapat melihat hasilnya seperti digambarkan pada Gambar 7.

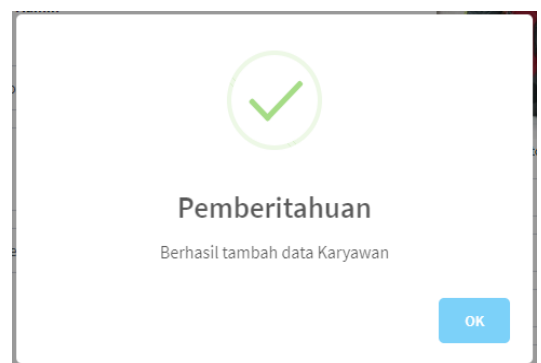


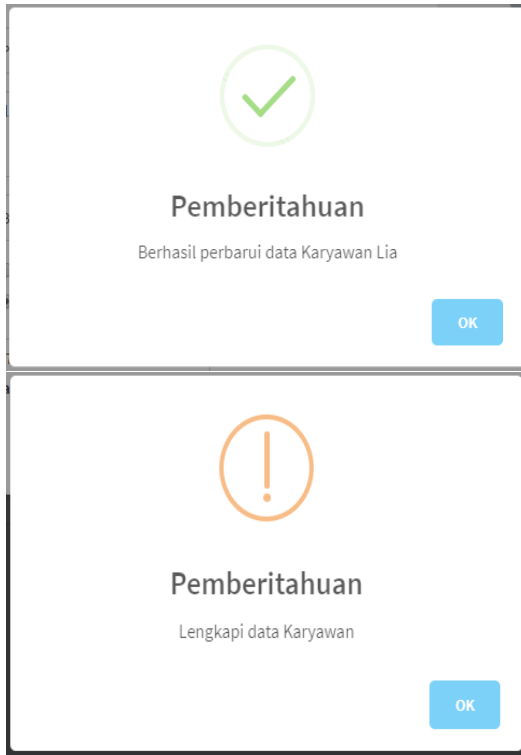
Gambar 7: Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Pada halaman ini karyawan yang dinilai oleh atasannya dapat melihat hasilnya di halaman hasil penilaian kinerja karyawan kotaku.

Halaman Uji Coba Data Master

Evaluasi uji coba sistem yang dilakukan menggunakan blackbox testing untuk menguji sistem secara fungsional. Halaman data master diuji coba menggunakan tiga tahapan yaitu tampil informasi bahwa data yang dimasukkan benar, tampilan informasi bahwa data telah diubah, dan tampilan informasi bahwa data tidak boleh kosong, yang digambarkan pada Gambar 8.



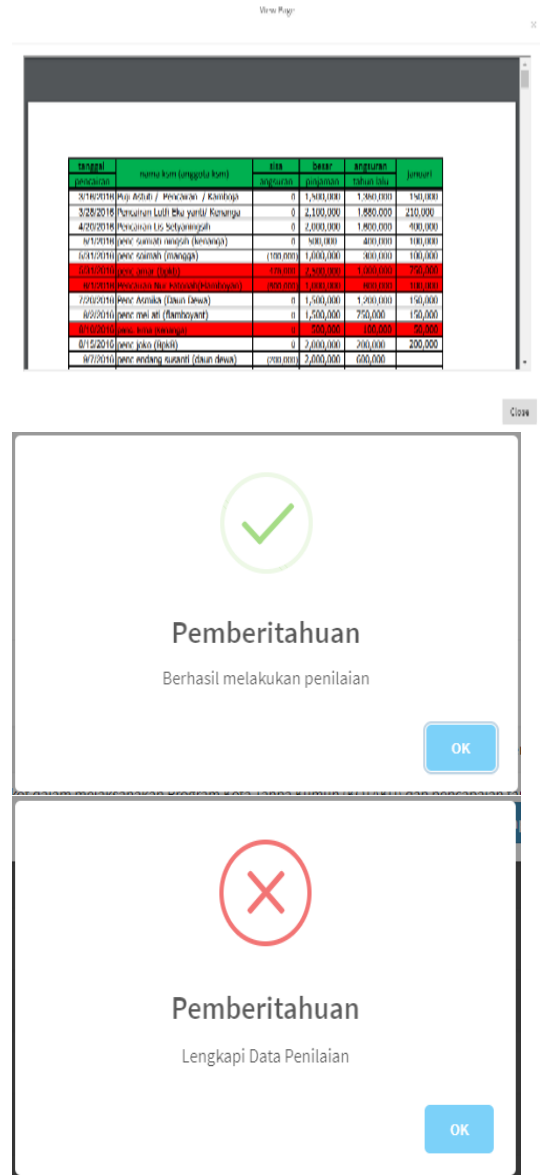


Gambar 8: Uji Coba Data Master

Uji coba data master berhasil menampilkan informasi berhasil tambah data dengan benar, informasi data telah diubah, dan informasi data tidak boleh kosong.

Halaman Uji Coba Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Halaman penilaian kinerja karyawan diuji coba menggunakan tiga tahapan yaitu tampil dokumen penunjang penilaian kinerja karyawan, tampilan informasi berhasil tambah data dengan benar, dan tampilan informasi bahwa data tidak boleh kosong, yang digambarkan pada Gambar 9.

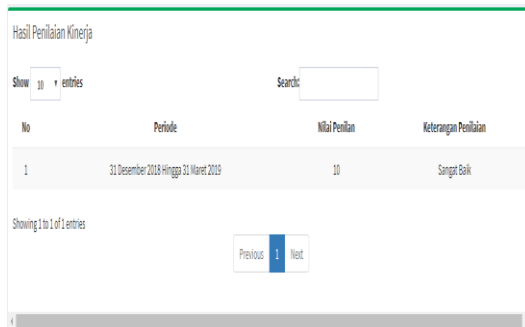


Gambar 9: Uji Coba Proses Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Uji coba penilaian kinerja karyawan kotaku berhasil menampilkan dokumen penunjang penilaian kinerja karyawan, informasi bahwa data yang dimasukkan benar, dan informasi data tidak boleh kosong.

Halaman Uji Coba Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Halaman hasil penilaian kinerja karyawan kotaku diuji coba menampilkan hasil dari penilaian yang telah dilakukan.



Hasil Penilaian Kinerja

Show 10 entries Search:

No	Periode	Nilai Penilaian	Keterangan Penilaian
1	31 Desember 2018-Hingga 31 Maret 2019	10	Sangat Baik

Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous 1 Next

Gambar 10: Uji Coba Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kotaku

Uji coba hasil penilaian kinerja karyawan kotaku berhasil menampilkan hasil dari penilaian yang telah dilakukan.

SIMPULAN

Penelitian ini telah menghasilkan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis *Web* Pada Pemerintah Kota Tanpa Kumuh dan bisa disimpulkan bahwa:

1. Sistem informasi yang dibuat dari program pemerintah kota tanpa kumuh menghasilkan sebuah informasi berupa laporan dan grafik kepada Pemerintah Kota Tanpa Kumuh.
2. Sistem informasi yang dibuat dari program pemerintah kota tanpa kumuh memiliki pengiriman notifikasi melalui *email* kepada penilai dan karyawan yang dinilai.
3. Sistem informasi yang dibuat dapat memberikan solusi mempercepat proses penilaian kinerja karyawan.

RUJUKAN

- Mustaqbal, M. S., Firdaus, R. F., & Rahmadi, H. (2015). Pengujian Aplikasi Boundary Value Analysis Menggunakan Black Box Testing. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 34-38.
- Pressman, R. S. (2015). *Software Engineering: A Practitioner's Approach*. McGraw-Hill Education.