

# PERANCANGAN DAN PEMBUATAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NONPNS DENGAN METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVES* BERBASIS WEB PADA RSUD KOJA

<sup>1</sup>Putri Sari, \*<sup>2</sup>Sharyanto, <sup>3</sup>Alexius Ulan Bani

<sup>1</sup>Program Studi Sistem Informasi, Universitas Bung Karno,

<sup>2,3</sup>Departemen Ilmu Komputer, Universitas Bung Karno

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Bung Karno

\*e-mail:

[prisya.anastasia@gmail.com](mailto:prisya.anastasia@gmail.com), [sharyanto@ubk.ac.id](mailto:sharyanto@ubk.ac.id), [alexiusulanbani@gmail.com](mailto:alexiusulanbani@gmail.com)

**Received:** 25 Februari 2022, **Revised:** 28 Maret 2022, **Accepted:** 5 April 2022

## Abstrak

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web dengan PHP dan SQL ini mampu mengelola pelaksanaan penginputan kinerja pegawai, proses validasi kinerja dan perilaku, serta pembuatan laporan yang cepat, tepat dan transparan. Penilaian oleh bagian Administrasi Kepegawaian menunjukkan bahwa perangkat lunak ini sangat layak dari segi correctness, reliability, dan integrity, sedangkan dari segi usability adalah layak. Penilaian oleh Pegawai menunjukkan bahwa perangkat lunak ini layak dari segi correctness dan usability, dari segi reliability adalah sangat layak, dan dari segi integrity adalah cukup layak.

**Kata Kunci :** Sistem Informasi, Kinerja Pegawai, Berbasis Web, PHP, SQL.

## Abstract

This Web-Based Employee Performance Assessment Information System with PHP and SQL is able to manage the implementation of employee performance input, performance and behavior validation processes, as well as fast, precise and transparent report generation. Assessment by the Personnel Administration shows that this software is very feasible in terms of correctness, reliability, and integrity, while in terms of usability it is feasible. Assessment by employees shows that this software is feasible in terms of correctness and usability, in terms of reliability it is very feasible, and in terms of integrity it is quite feasible.

**Keywords:** Information System, Employee Performance, Web-Based, PHP, SQL.

## 1. Pendahuluan

Teknologi dan Informasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan saat ini. Hal ini terlihat dari proses untuk mendapatkan informasi yang dapat diperoleh secara cepat, tepat, dan akurat dengan didukung oleh kemajuan teknologi yang semakin canggih. Kemajuan teknologi ini juga dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai secara online.

Seperti yang telah diketahui bersama, bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan. Salah satu kegiatan penting dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja pegawai (performance appraisal). Dengan melakukan penilaian kinerja pegawai yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu kinerja pegawai juga akan optimal karena pegawai akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja pegawai yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).  
<http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/JMIJayakarta>

negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan pegawai, turunnya motivasi kerja pegawai, hingga tingginya intensi turnover pegawai.

RSUD Koja Merupakan Rumah Sakit Umum Daerah milik pemerintah Provinsi DKI Jakarta. RSUD Koja memiliki 2 jenis pegawai diantaranya pegawai PNS dan pegawai Non PNS. Untuk penilaian kinerja pegawai PNS sudah dilakukan penginputan aplikasi kinerja yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sedangkan untuk penilaian kinerja pegawai Non PNS masih dilakukan secara manual dimana setiap pegawai Non PNS melakukan pengisian data kinerja menggunakan kertas form penilaian kinerja yang dibagikan oleh bagian SDM dan selanjutnya form penilaian yang telah diisi oleh pegawai Non PNS akan dinilai terlebih dahulu oleh atasan sebelum diserahkan kembali kepada bagian SDM untuk dilakukan penghitungan persentase nilai kinerja pegawai. Setelah bagian SDM Menghitung nilai kinerja selanjutnya data kinerja diserahkan ke bagian keuangan sebagai dasar atas besaran nilai tunjangan (remunerasi) yang diterima oleh pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas yang telah dijelaskan sebelumnya maka RSUD Koja mengharapkan adanya solusi bagi permasalahan – permasalahan yang ada sehingga para pegawai Non PNS dapat mengetahui nilai persentase kinerja secara periodik, atasan dapat mengetahui aktifitas kinerja pegawai bawahannya, dan bagian kepegawaian dapat melakukan penghitungan kinerja pegawai nya secara cepat, tepat dan transparan. Salah satu metode yang dapat digunakan, yaitu Metode *Management by Objectives*. Metode ini bisa menjadi sebuah jawaban atas kebutuhan perusahaan akan penilaian kinerja pegawai yang efektif. Hal ini dikarenakan metode ini berisi seperangkat standar yang menjadi target pencapaian setiap pegawai yang dapat diukur perkembangannya secara periodik. Standar ini menjadi sebuah acuan bagi perusahaan untuk mengetahui tingkat produktivitas setiap pegawainya. Melalui tingkat produktivitas pegawai inilah perusahaan bisa menilai sejauh mana kinerja setiap karyawannya secara efektif.

Diharapkan dengan menggunakan metode tersebut RSUD Koja mampu menciptakan transparansi dan keadilan serta mampu memotivasi pegawai dalam bekerja. Untuk mendukung pencapaian penilaian kinerja sesuai dengan metode tersebut maka RSUD Koja membutuhkan sebuah aplikasi pengolahan data kinerja pegawai Non PNS yang berbasis website (online). Atas dasar permasalahan diatas maka dibuatlah perancangan sistem dengan judul “Perancangan dan Pembuatan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Non PNS dengan Metode *Management By Objectives* Berbasis Web Pada RSUD Koja”.

## 2. Metode Penelitian

Di dalam penulisan penelitian ini, terdapat beerapa jenis metode yang digunakan, di antaranya sebagai berikut :

- a. Studi Pustaka  
Studi kepustakaan yaitu studi data yang dilakukan melauai penelitian atau buku-buku referensi pendukung sebagai landasan berfikir atau teori dan dari data-data statistic yang didapat sebagai input sistem.
- b. Metode Observasi  
Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan kunjungan langung serta melakukan pengamatan langsung dan pencatatan meninjau langsung ke RSUD Koja Jakarta Utara
- c. Metode Wawancara ( *Interview* )  
Selain melakukan observasi, metode wawancara dilakukan dengan proses tanya jawab interaksi langsung dengan bagian SDM
- d. Metode Perancangan  
Metode perancangan dilakukan dengan membuat rancangan struktur database dan rancangan antar muka ( *User Interface* )
- e. Metode Implementasi  
Tahapan di mana sistem informasi sudah digunakan oleh pengguna (sebelum benar-benar bisa digunakan dengan baik oleh pengguna). Sistem wajib melewati tahap pengujian dengan tujuan agar sistem terjamin tanpa kendala fatal yang timbul ketika pengguna memakai sistem tersebut.



- f. Metode Pengujian *Black Box*  
 metode pengujian perangkat lunak yang menguji fungsionalitas aplikasi yang bertentangan dengan struktur internal atau kerja. Metode uji dapat diterapkan pada semua tingkat pengujian perangkat lunak: unit, integrasi, fungsional, sistem dan penerimaan

### 3. Pembahasan

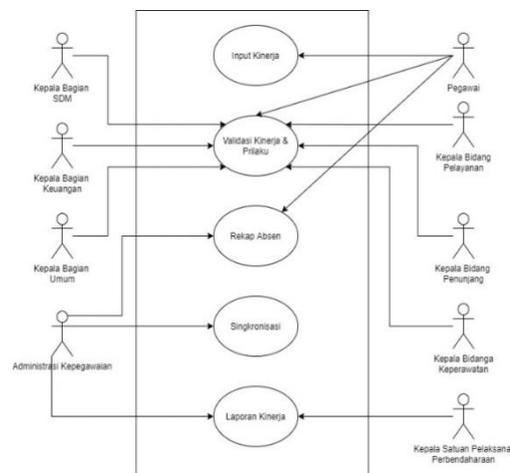
#### 3.1. Prosedur Sistem Usulan

Adapun proses sistem informasi usulan adalah sebagai berikut :

1. Proses Penginputan Kinerja  
 Pegawai melakukan penginputan kegiatan atau aktivitas sehari – hari ke dalam sistem menggunakan username dan password yang sudah di daftarkan sebelumnya. Maka akan muncul menu beranda pada aplikasi Penilaian Kinerja RSUD Koja.
2. Proses Validasi Kinerja dan Prilaku  
 Kepala Bagian dan Kepala Bidang akan melakukan proses validasi penginputan kegiatan pegawai dan melakukan penilaian prilaku bawahannya pada akhir bulan di dalam sistem penilaian kinerja pegawai RSUD Koja.
3. Proses Rekapitulasi Absen Pegawai  
 Administrasi kepegawaian akan melakukan rekapitulasi Absensi pegawai selama sebulan pada sistem penilaian kinerja pegawai RSUD Koja.
4. Proses Singkronisasi Data  
 Administrasi kepegawaian akan melakukan proses singkronisasi data inputan kinerja, data prilaku pegawai dan data rekapitulasi absensi pada sistem penilaian kinerja pegawai RSUD Koja.
5. Proses Laporan  
 Administrasi kepegawaian akan melakukan proses upload data kinerja ke bagian Keuangan sebagai dasar dari pemberian tunjangan Kinerja (remunerasi) Pegawai.

#### 3.2. Model Use Case Diagram Bisnis

Model *use case* diagram usulan merupakan gambaran aktivitas berjalan dilihat dari kebutuhan aktor pada tahap ini menggambarkan hubungan antara aktor dan sistem. Pada *use case* sistem usulan berbeda pada prosesnya dimana yang sebelumnya pegawai mengisi form secara manual diganti dengan penginputan kinerja secara sistem, serta yang sebelumnya penginputan nilai kinerja dilakukan secara manual diganti dengan proses penghitungan secara otomatis oleh system dengan melakukan singkronisasi data. Berikut gambar rancangan *use case* diagram bisnis usulan dapat dilihat pada gambar 1

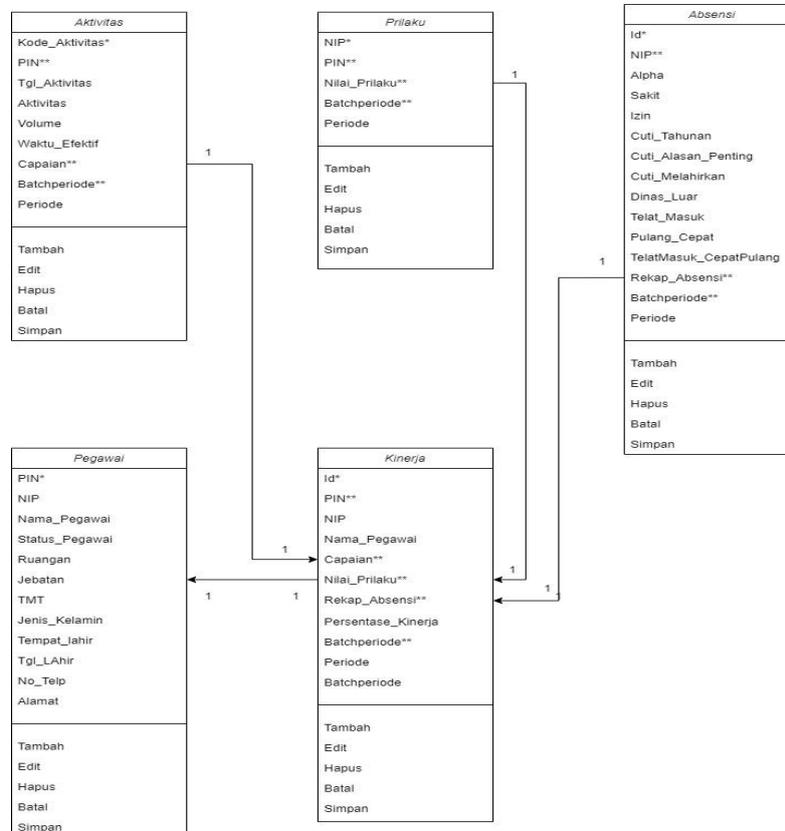


Gambar 1 Use Case Diagram Bisnis



### 3.3. Class Diagram Hasil Normalisais

*Class Diagram* adalah diagram yang digunakan untuk menampilkan beberapa kelas yang ada didalam sistem perangkat lunak yang akan dikembangkan. *Class diagram* menunjukkan hubungan Antara class dalam sistem yang sedang dibangun dan bagaimana mereka saling berkolaborasi untuk mencapai suatu tujuan. *Class Diagram* Sistem Informasi penilaian kinerja pegawai pada RSUD Koja yang diusulkan dapat dilihat pada gambar .2



Gambar 2 Class Diagram Normalisasi

### 3.4. Kamus Data Sistem Usulan

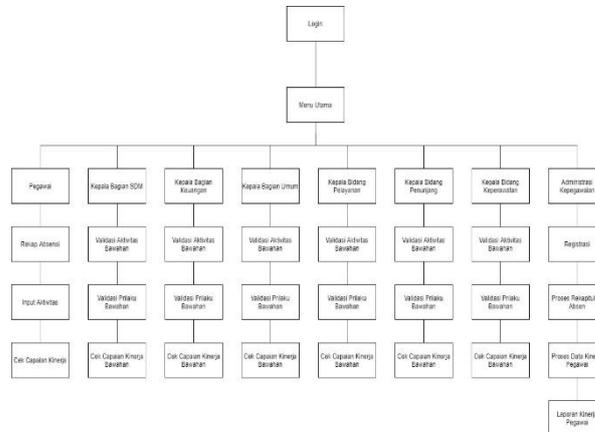
Kamus data merupakan penjelasan tertulis mengenai data yang berada di dalam database, adapun kamus data yang digunakan sebagai berikut :

1. Pegawai = { @PIN + norek + nama\_pegawai + status\_pegawai + ruangan + jabatan + TMT + jenis\_kelamin + tempat\_lahir + tgl\_lahir + no\_telp + alamat }
2. Aktivitas = { @kode\_aktivitas + PIN + tgl\_aktivitas + aktivitas + volume + waktu\_efektif + capaian + batchperiode + periode }
3. Prilaku = { @norek + PIN + nilai\_perilaku + batchperiode + periode }
4. Absensi = { @id + norek + alpha + sakit + izin+ cuti\_tahunan+ cuti\_alasan\_penting + cuti\_melahirkan + dinas\_luar + telat\_masuk + pulang\_cepat + telatmasuk\_cepatpulang + rekap\_absen + batchperiode + periode }
5. Kinerja = { @id + PIN + norek + nama\_pegawai + capaian + nilai\_prilaku + rekap\_absensi + persentase\_kinerja + batchperiode + periode }



### 3.5. Perancangan Antar Muka

Perancangan antar muka aplikasi sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada RSUD Koja yang telah dianalisa untuk itu dalam pembuatan tampilan antar muka sangat membutuhkan tahap perancangan agar dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan secara cepat, tepat dan akurat. Dibawah ini merupakan gambar struktur menu sistem informasi informasi penilaian kinerja pegawai pada RSUD Koja dapat dilihat pada gambar 3

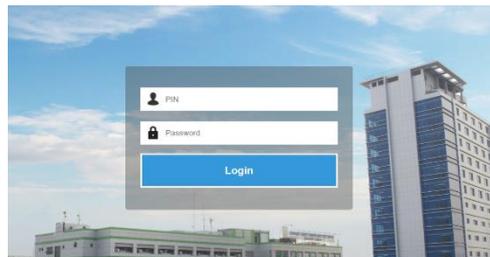


Gambar 3 Rancangan Menu Antar Muka

#### 3.5.1 Perancangan Input

##### a. Rancangan Menu Login

Pada saat program pertama kali dijalankan yang pertama kali muncul adalah menu login. Menu login ini berfungsi sebagai filter awal untuk memasuki aplikasi sistem ini, dengan password yang rahasia maka menu login ini menjaga sistem aplikasinya tidak bisa dimasuki oleh sembarangan orang. Berikut gambar menu login dapat dilihat pada gambar 4



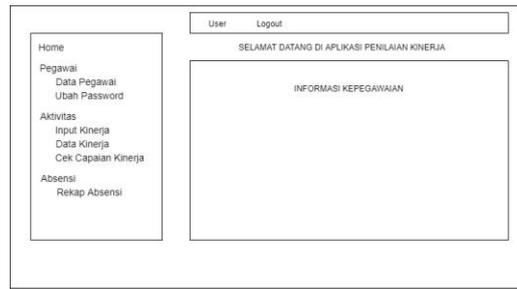
Gambar 4Tampilan Input

##### b. Rancangan Menu Utama

Tampilan menu utama merupakan penghubung untuk dapat memunculkan semua proses kegiatan yang ada di dalam aplikasi ini. Gambar menu utam dapat dilihat pada gambar 5



DOI: <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v2i2.840>



Gambar 5 Menu Utama

c. rancangan menu registrasi

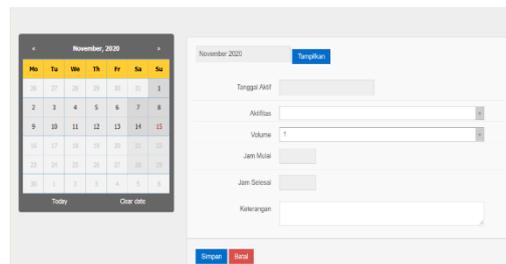
Tampilan menu registrasi pendaftaran untuk pegawai yang belum memiliki akun untuk melakukan pemesanan. Gambar rancangan menu registrasi dapat dilihat pada gambar .6



Gambar 6 Menu Registrasi

d. rancangan menu Input Kinerja Pegawai

Tampilan menu input kinerja untuk pegawai. Gambar rancangan menu input kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 7



Gambar 7 Menu Input Kinerja Pegawai

e. Menu validasi kinerja pegawai

Tampilan menu validasi kinerja pegawai pada RSUD Koja dapat dilihat pada gambar 8



DOI: <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v2i2.840>

NO	TANGGAL	NAMA AKTIVITAS	LAPORAN	WAKTU DIBERIKAN	VOLUME	LEMBAR	STATUS
1	01 Oct 2020	memproses pencatatan ke dalam BKU pajak BLUD	membuat laporan pajak 08:00 - 14:00	100	20	2000	Disetujui
2	02 Oct 2020	memproses pencatatan ke dalam BKU pajak BLUD	membuat laporan pajak 08:00 - 14:00	100	20	2000	Disetujui
3	05 Oct 2020	Merekap SSP per faktur	menghimpun ssp dan faktur pajak 08:00 - 14:00	30	60	1800	Disetujui
4	06 Oct 2020	Membuat, memskap e-billing, dan membayar pajak	membuat e-billing dan verifikasi dengan ssp 08:00 - 14:00	60	60	3600	Disetujui
5	07 Oct 2020	Membuat, memskap e-billing, dan membayar pajak	membuat e-billing dan verifikasi dengan ssp 08:00 - 14:00	60	60	3600	Disetujui

Gambar 8 Menu validasi kinerja pegawai

f. Rancangan menu validasi perilaku pegawai

Tampilan menu validasi perilaku pegawai pada RSUD Koja dapat dilihat pada gambar 9

**ORIENTASI PELAYANAN**

- Pertanyaan: Berusaha membantu rekan kerja tanpa diminta  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Memberikan informasi yang akurat kepada orang yang dilayani  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Dengan sengaja mengulur-ulur waktu dalam memberikan pelayanan  
Jawab: (-)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Menjadikan orang yang dilayani sebagai prioritas dalam pelayanan prima  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Bersikap tenang saat menghadapi keluhan dari orang yang dilayani  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**KERJASAMA**

- Pertanyaan: Berusaha membantu rekan kerja  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Peduli terhadap kebutuhan dan kesulitan rekan kerja  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Mendorong rekan kerja untuk terlibat aktif di unit kerja  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Menunjukkan kemauan untuk belajar dari anggota unit kerja yang lain  
Jawab: (+)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Pertanyaan: Kurang dapat menerima saran dan masukan dari orang lain  
Jawab: (-)  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Simpas

Gambar 9 menu validasi perilaku pegawai

g. Rancangan Menu Laporan

Rancangan menu laporan data kinerja untuk kepala satuan pelaksana perbendaharaan dapat dilihat pada gambar 10

IPK/NO/NIK	NAMA	JABATAN	BIDANG/LOKASI	REKORSAHIBUNDA	REKORSAHIBUNDA	REKORSAHIBUNDA	REKORSAHIBUNDA	REKORSAHIBUNDA	REKORSAHIBUNDA	REKORSAHIBUNDA
1234 / 2333001514	dk Berpanto Tambunan Sp.PD	KORPORAS	DOKTER SPESIALIS	64,21 %	64,95 %	26 %	9,32 %	74,21 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2333 / 233300002	Spahit Tanjung	KORPORAS	PENAGASARAN	0 %	0 %	26 %	19 %	33 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2333 / 2333000010	A. Sekali	KORPORAS	CISDI	100 %	72 %	26 %	5,6 %	19,6 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2311 / 202000103	Bankah	KORPORAS	Kawasan Mobilisasi/Danu	94,74 %	66,32 %	26 %	19 %	66,32 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2311 / 233300022	Pita Widiyandah S. An	KORPORAS	SP-KASDI/SP-IRK	100 %	72 %	26 %	9,44 %	26,16 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2333 / 233300016	Parwadi S. AD	KORPORAS	SEDI - Koperasi/panan	100 %	72 %	26 %	19 %	102 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2327 / 233300002	Mahendri Rahmat S. Kom	KORPORAS	MANAJEMEN	100 %	72 %	26 %	9,7 %	99,7 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2324 / 2333000011	Rahmatul Laili	KORPORAS	LAUNDRY	65,58 %	65,71 %	26 %	8,88 %	66,55 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK
2335 / 233300005	Endang Pichingih	KORPORAS	JRN	99,40 %	69,62 %	26 %	9,64 %	99,26 %	69/Nov/2020 17:14:02	OK

Gambar 10 Menu Laporan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).  
<http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/JMIJayakarta>

### 3.6. Pengujian

Pengujian merupakan bagian yang penting dalam siklus pengembangan perangkat lunak. pengujian dilakukan untuk menjamin kualitas dan juga mengetahui kelemahan dari perangkat lunak. Tujuan dari pengujian adalah untuk menjamin bahwa perangkat lunak yang dibangun memiliki kualitas yang baik. Pengujian perangkat lunak ini menggunakan metode pengujian black box. Pengujian black box ini tidak perlu tahu apa yang sesungguhnya terjadi dalam sistem atau perangkat lunak, yang diuji adalah masukan serta keluarannya. Dengan berbagai masukan yang diberikan, apakah sistem atau perangkat lunak memberikan keluaran seperti yang kita harapkan atau tidak.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai Perancangan Dan Pembuatan Sistem Informasi aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Non PNS pada RSUD koja, berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

- a. Telah dibuat sistem informasi berbasis web yang dapat menyimpan data kegiatan pegawai, data penilaian perilaku pegawai, dan dapat menghitung secara otomatis nilai persentase kinerja pegawai RSUD Koja sehingga menjadi lebih cepat, tepat dan transparan.
- b. Dengan adanya sistem ini dapat membantu bagian administrasi kepegawaian untuk membuat dan melihat laporan kinerja pegawai. Selain itu dengan adanya sistem ini membuat pegawai dapat mengetahui nilai kinerja secara cepat, tepat dan transparan.

### Saran

Adapun saran – saran dari perancangan dan pengembangan sistem informasi Penilaian Kinerja Pegawai Non PNS pada RSUD koja adalah sebagai berikut :

Perlu adanya pengembangan yang dapat langsung terintegrasi dengan sistem pembayaran tunjangan (remunerasi pegawai) karena pada sistem ini hasil nilai kinerja masih di laporkan dengan cetak laporan belum terhubung langsung dengan sistem pembayaran tunjangan (remunerasi pegawai).

### Referensi

- [1] Al Fatta, Hanif. 2007. *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta: Andi
- [2] Anggraeni, Elisabet Yunaeti. 2017. Rita Irviani. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- [3] Chaffey, Dave. 2009. *E-Business and E-Commerce Management, Fourth Edition*. England: Pearson Education.
- [4] Chonolly, Thomas & Begg, C Drucker, Peter. 1954. *The Practice of Management Peter Drucker*
- [5] Fathansyah. 2012. *Basis Data*. Bandung: Informatika
- [6] Hery. 2020. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media
- [7] Munawar. 2018. *Analisis Perancangan Sistem Berorientasi Objek dengan UML*. Bandung: Informatika
- [8] Oktafianto, Muhamad Muslihudin. 2016. *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML*. Yogyakarta: Andi
- [9] Arie. 2013. *SQL Server 2012*. Yogyakarta: Andi
- [10] Triandini, Evi. I Gede Suardika. 2012. *Step by Step Desain Proyek Menggunakan UML*. Yogyakarta: Andi
- [11] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers

