

RANCANG BANGUN PENGOLAHAN DATA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA CV. MITRA BERSAMA KABUPATEN KAYU AGUNG

Ubaidillah Ubaidillah

Program Studi Ilmu Komputer, Universitas Sumatera Selatan, Palembang

E-mail: ubai@uss.ac.id

Abstrak

Sistem penilaian kinerja pegawai yang berlangsung pada CV. Mitra Bersama masih secara manual yaitu setiap atasan kerja mengisi lembar formulir penilaian kinerja yang sesuai dengan kinerja pegawai, lalu atasan kerja akan memberikan lembar formulir penilaian kinerja pegawai kepada bagian kepegawaian. Hal ini kurang efektif dan efisien dalam pengolahan data dan manajemen waktu. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk membangun sebuah aplikasi yang lebih efektif dan efisien dengan tujuan mendapatkan sebuah aplikasi penilaian kinerja pegawai yang bermanfaat bagi lingkungan pegawai di CV. Mitra Bersama, terutama bagi atasan kerja mempermudah proses penilaian kinerja. Hasil yang didapat dari penelitian ini berupa Aplikasi Pengolahan Data Penilaian Kinerja Pegawai pada CV. Mitra Bersama menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.

Kata Kunci: *Penilaian kinerja, MySQL, PHP*

I. PENDAHULUAN

CV. Mitra Bersama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu yang berkedudukan di Kabupaten Kayu Agung. CV. Mitra Bersama merupakan perusahaan swasta yang mengelola hutan sebagai pemasok utama bahan baku industri.

Pada awalnya CV. Mitra Bersama menggunakan lebih dari satu bahan baku seperti kayu bangkirai, merbau yang digunakan untuk *decking* dan keruing untuk *flooring*. Melihat tingginya permintaan akan kayu meranti merah serta kualitas yang baik, harga terjangkau dan mudah diperoleh, perusahaan memutuskan untuk menjadikan kayu meranti merah sebagai satu-satunya bahan baku yang digunakan oleh perusahaan CV. Mitra Bersama merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja pada instansi tersebut. Oleh karena itu, CV. Mitra Bersama perlu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan yang terjadi pada CV. Mitra Bersama yaitu proses penilaian masih dilakukan menggunakan *Microsoft Excel* artinya kompetensi sebagai parameter (formulir sasaran kerja pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai) untuk dinilai dicetak manual, kemudian proses pengedaran kertas penilaian untuk aproval atasan yang menilai akan memakan waktu yang cukup lama. Belum adanya program aplikasi dalam mendukung pengambilan keputusan sehingga membuat pihak CV. Mitra Bersama kesulitan dalam menentukan prestasi kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, penulis bermaksud untuk membangun sistem keputusan penilaian kinerja pegawai pada CV. Mitra Bersama.

Penulis merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *Database MySQL*. Fungsi dari aplikasi ini adalah untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) hingga menjadi output akhir yaitu Capaian Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja yang mampu memberikan hasil perhitungan secara otomatis sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan *Microsoft Excel*. Diharapkan dengan sistem yang dirancang dapat membantu pengambil keputusan lebih bersifat objektif dan pada proses penilaian kinerja pegawai dilakukan secara efisien.

Berdasarkan data yang ada serta uraian di atas, maka penulis tertarik membuat pemecahan masalah pada CV. Mitra Bersama dengan judul “**Aplikasi Pengolahan Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada CV. Mitra Bersama Kabupaten Kayu Agung**” yang diharapkan mampu memberikan kemudahan bagi CV. Mitra Bersama Kabupaten Kayu Agung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Oktapiani, Tri Dela (2013) bahwa penilaian kinerja hanya merupakan salah satu bagian dari proses manajemen kinerja secara luas. Manajemen kinerja didefinisikan sebagai proses di mana manajer yakin bahwa aktivitas dan output karyawan telah sesuai dengan sasaran organisasi.

2.2 Pengertian Pegawai

Menurut Robbins (2006: 10), pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

2.3 Metode Pengembangan Sistem

2.3.1 Pengertian *Waterfall*

Menurut Sukamto dan M. Shalahudin (2013:28-30) menjelaskan tentang metode

pengembangan sistem yaitu *waterfall*. Metode air terjun (*waterfall*) sering juga disebut dengan model sekuensial linier (*sequesntial linear*) atau alur hidup klasik (*classic life cycle*). Model air terjun menyediakan pendekatan alur hidup terurut mulai dari analisis, desain, pengodean, pengujian, dan pemeliharaan.

1. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

Proses pengumpulan kebutuhan dilakukan secara intensif untuk menspesifikasikan kebutuhan perangkat lunak agar dapat dipahami perangkat lunak seperti apa yang dibutuhkan oleh *user*.

2. Desain

Desain Perangkat lunak adalah proses multi langkah yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi antar muka, dan prosedur pengodean. Tahap ini mentranslasi kebutuhan perangkat lunak dari tahapan analisis kebutuhan ke representasi desain agar dapat diimplementasikan menjadi program pada tahap selanjutnya.

3. Pembuatan kode program

Pada tahap pengodean, desain harus ditranslasikan ke dalam program perangkat lunak. Hasil dari tahap ini adalah program komputer sesuai dengan desain yang dibuat pada tahap desain.

4. Pengujian

Tahap pengujian fokus pada perangkat lunak dari segi logika dan fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah diuji. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan kesalahan (*error*) dan memastikan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

5. Pendukung (*support*) atau Pemeliharaan (*maintenance*)

Tidak menutup kemungkinan sebuah perangkat lunak mengalami perubahan ketika sudah terkirimkan ke *user*. Perubahan bisa terjadi karena adanya kesalahan yang muncul dan tidak terdeteksi saat pengujian atau perangkat lunak harus beradaptasi dengan lingkungan baru. Tahap pendukung atau pemeliharaan dapat mengulangi proses pengembangan mulai dari analisis spesifikasi

untuk perubahan sistem yang sudah ada, tapi tidak untuk sistem yang baru.

III. METODE PENELITIAN

Ada beberapa tahapan yang ditempuh dalam penelitian ini. Secara detail, beberapa tahapan yang dimaksud meliputi:

3.1 Tahapan Perumusan Masalah

Tahap ini merupakan proses perumusan masalah dan membatasi masalah yang akan diteliti. Perumusan dan pembatasan masalah dibutuhkan agar dapat lebih mengarahkan peneliti dalam membuat sistem sehingga proyek yang dikerjakan tidak keluar dari batasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2 Tahapan Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam rangka mendukung tercapainya pengumpulan data yaitu dengan melakukan kegiatan sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut Ghony dan Almanshur (2016:165), “Metode Observasi (pengamatan) merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan”. Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan berkunjung ke CV. Mitra Bersama untuk memperoleh data dan informasi tentang kepegawaian, prestasi pegawai, proses penilaian, kriteria penilaian kinerja pegawai, sejarah instansi, serta sistem yang diinginkan oleh CV. Mitra Bersama.

b. Wawancara / Interview

Menurut Jogiyanto (2008:384), “Wawancara (*interview*) adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Wawancara (*interview*), dapat berupa wawancara personal (*personal interview*), wawancara intersep (*intercept interview*), wawancara telepon (*telephone interview*)”. Penulis

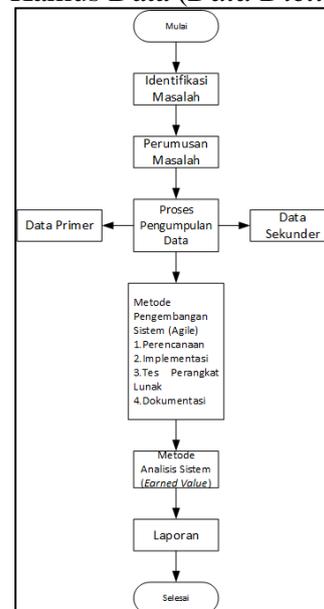
melakukan pengumpulan data dan mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab kepada pihak instansi untuk mengetahui informasi kepegawaian, prestasi pegawai, proses penilaian, kriteria penilaian kinerja pegawai, sejarah instansi, serta sistem yang diinginkan oleh CV. Mitra Bersama.

c. Dokumen

Data merupakan hal yang paling penting bagi penulis untuk membangun sistem. Data dijadikan sebagai bahan mentah bagi penulis untuk diolah atau diproses sehingga menghasilkan informasi yang berguna. Penulis mendapatkan data informasi kepegawaian, serta sejarah instansi yang diserahkan oleh bagian Administrasi Panitera Muda. Selain mengumpulkan data dan informasi tentang data kepegawaian, penulis juga mengumpulkan data dan informasi tentang gambaran umum CV. Mitra Bersama yang diberi oleh bagian Administrasi Panitera Muda, dan sebagian terdapat di internet.

3.3 Tahapan Perancangan Penelitian

Dalam perancangan sistem di dalam pengerjaan tugas akhir ini menggunakan DFD (*Data Flow Diagram*), *Block Chart*, *Flowchart*, ERD (*Entity Relationship Diagram*), Kamus Data (*Data Dictionary*).



Gambar 1. Tahapan Rancangan Penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Studi Kelayakan

Studi kelayakan merupakan proses menganalisa masalah yang diteliti sesuai tujuan yang dicapai dan memberikan solusi terhadap masalah yang ada. Layak atau tidaknya Aplikasi Pengolahan Data Penilaian Kinerja Pegawai pada CV. Mitra Bersama Kabupaten Kayu Agung dapat dilihat dari faktor-faktor berikut:

1. Kelayakan Teknis

Dilihat dari segi teknis pada sistem sebelumnya proses penilaian kinerja pegawai masih dilakukan dengan cara manual yakni bagian kepegawaian akan memberikan lembar halamanulir penilaian kinerja kepada masing-masing atasan kerja. Atasan kerja mengisi halamanulir penilaian kinerja pegawai, kemudian atasan kerja mengembalikan lembar halamanulir penilaian kinerja kepada bagian kepegawaian. Lalu bagian kepegawaian akan mengevaluasi hasil kinerja pegawai dan memberikan laporan keseluruhan kinerja pegawai pada ketua CV. Mitra Bersama.

Oleh karena itu, penulis merasa layak untuk membangun suatu aplikasi yang dapat mengolah data tersebut, sehingga proses penilaian kinerja pegawai dapat dikelola dengan baik.

2. Kelayakan Operasional

Dari segi operasional CV. Mitra Bersama juga telah memiliki sumber daya manusia yang bisa mengoperasikan komputer dengan baik. Akan tetapi untuk menjalankan sistem yang baru sumber daya manusia tersebut memerlukan pelatihan dalam menjalankan sistem penilaian kinerja pegawai pada CV. Mitra Bersama.

3. Kelayakan Ekonomi

Aplikasi yang baru diharapkan mampu mengurangi kertas dan tinta untuk pembuatan lembar halamanulir penilaian kinerja dan laporan hasil kinerja pegawai. Sistem yang baru ini akan sangat menguntungkan, karena dapat mengurangi

waktu dan tenaga dalam proses penilaian kinerja pegawai.

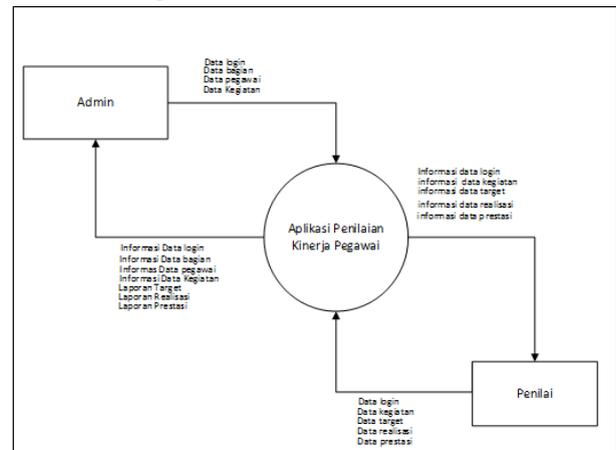
4.2 Prosedur yang Akan Diterapkan

Untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang diusulkan yaitu penilai dapat melakukan penilaian pada aplikasi penilaian. Pertama-tama, penilai membuka menu target. Pada halaman tersebut, penilai memilih nama pegawai dan periode yang akan di nilai. Kemudian menginput target penilaian. Kedua, penilai memilih menu realisasi untuk memberikan penilaian dari target yang telah diinput. Kemudian penilai membuka menu prestasi dan menginput nilai prestasi. Kemudian data realisasi dan data prestasi akan diterima oleh admin berupa laporan yang kemudian akan dicetak.

4.3 Perancangan Sistem

Tujuan dari perancangan sistem secara umum adalah untuk memberikan gambaran secara umum kepada pengguna sistem yang baru. Perancangan secara umum mengidentifikasi komponen-komponen aplikasi yang akan dirancang secara rinci.

4.3.1 Diagram Konteks



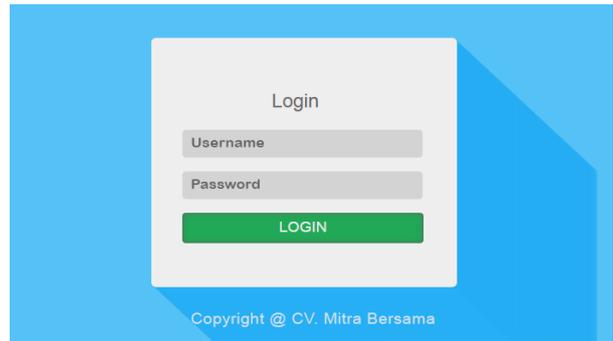
Gambar 2. Diagram Konteks

Even List:

1. Admin melakukan login dan masuk ke dalam Aplikasi.
2. Setelah masuk ke dalam aplikasi, Admin dapat menambah data bagian. Data bagian terdiri dari wakil ketua, hakim, panitera, dan

sekretaris yang nantinya akan menjadi ketua bidang di dalam aplikasi.

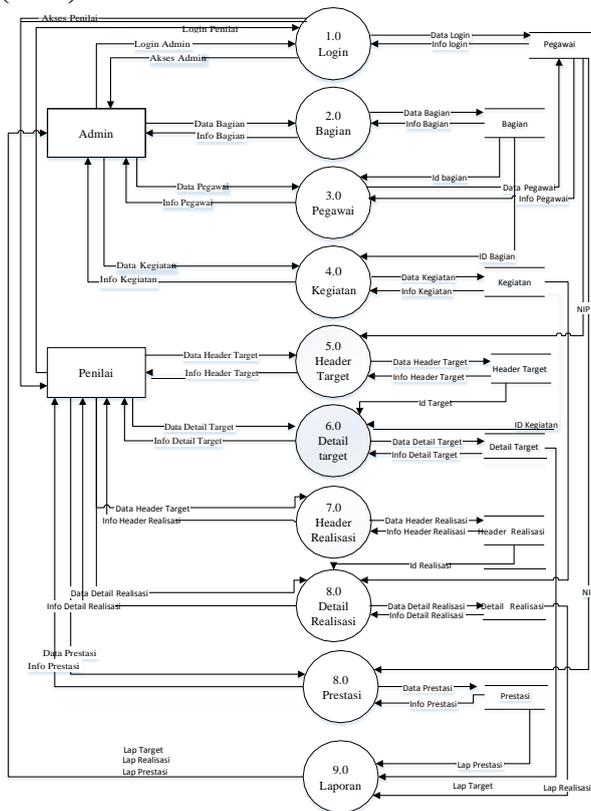
3. Admin menambah data pegawai, meliputi: data bagian, data jabatan (ketua umum, ketua bidang, staff, admin) dan identitas pegawai.
4. Setelah itu admin menambah data kegiatan.
5. Selanjutnya penilai menambah data realisasi yang merupakan hasil yang telah dicapai. Dan melakukan penilaian prestasi masing-masing pegawai.
6. Penilai akan mendapatkan info berupa data pegawai, kegiatan, target, realisasi, dan prestasi.
7. Admin mendapatkan laporan berupa laporan target, realisasi dan prestasi.



Gambar 4. Tampilan Halaman Login

Pada halaman login terdapat field NIP dan password yang harus diisi. Ini merupakan halaman awal saat mengakses halaman utama.

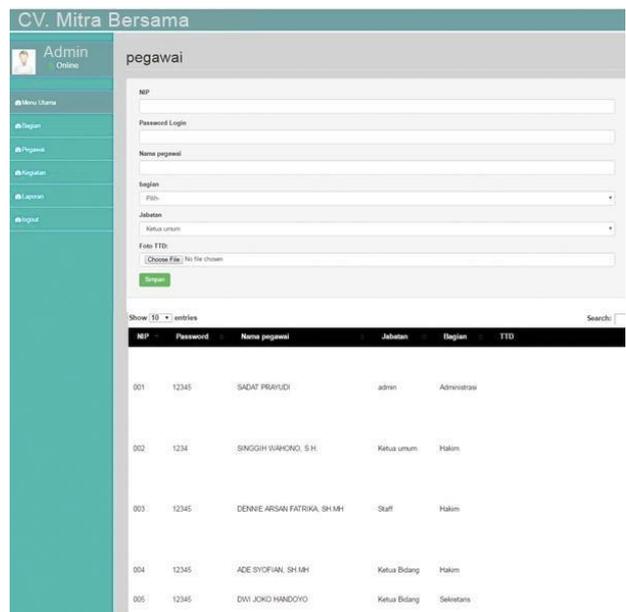
4.3.2 Data Flow Diagram (DFD) Level 0 (zero)



Gambar 3. Data Flow Diagram (DFD) Level 0 (zero)

4.4 Implementasi Sistem

Berikut beberapa tampilan antarmuka dari aplikasi penilaian kinerja pegawai:



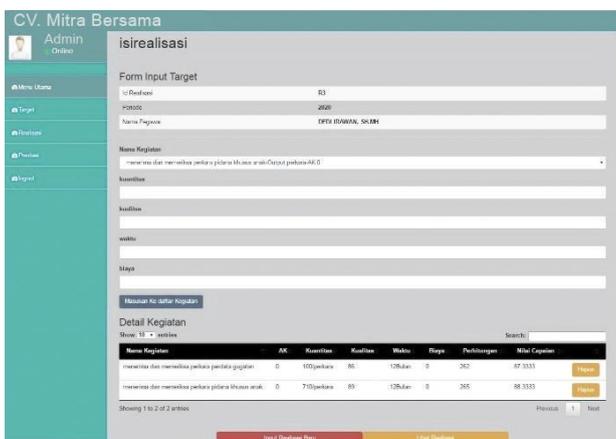
Gambar 5. Tampilan Halaman Input Pegawai

Halaman ini merupakan sebuah halaman di mana admin dapat menginput data pegawai.



Gambar 6. Tampilan Halaman *Input Target*

Halaman ini merupakan sebuah halaman milik penilai yang berfungsi untuk menginput data target.



Gambar 7. Tampilan Halaman *Input Realisasi*

Pada halaman ini merupakan sebuah halaman milik penilai yang digunakan untuk menambah data realisasi.



Gambar 8. Tampilan Halaman *Input Nilai Prestasi*

Halaman ini merupakan sebuah halaman milik penilai yang digunakan untuk menginput nilai prestasi pegawai yang dinilai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan, penulis dapat mengambil kesimpulan yang diambil dari pembuatan laporan akhir ini yaitu:

1. Aplikasi penilaian kinerja pegawai pada CV. Mitra Bersama ini menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dengan menggunakan *database MySQL server* serta terdiri dari beberapa *form* untuk admin, dan penilai. *Form* untuk admin yaitu *form login*, *form input bagian*, *form input pegawai*, *form input kegiatan*, dan *form laporan*. *Form* untuk penilai yaitu *form target*, *form realisasi*, dan *form prestasi*.
2. Aplikasi ini digunakan untuk menginput, mengedit serta menghasilkan output berupa informasi. Informasi tersebut ialah informasi mengenai penilaian yang diterima oleh setiap pegawai.
3. Dengan adanya sistem yang baru ini dapat mempermudah dalam melakukan aktivitas penilaian kinerja pegawai pada CV. Mitra Bersama Kabupaten Kayuagung.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai masukan untuk CV. Mitra Bersama. Adapun saran – saran tersebut sebagai berikut:

1. Dikarenakan aplikasi yang belum sempurna, penulis menyarankan pada pihak CV. Mitra Bersama untuk selalu melakukan *maintance* pada database karena bila tidak dilakukan maka akan terjadi penumpukan data yang tidak dibutuhkan lagi.
2. Pegawai yang akan menggunakan aplikasi sebaiknya diberikan pelatihan terlebih dahulu untuk menghindari kekeliruan dan

ketidaksesuaian dalam proses penilaian kinerja pegawai.

3. Menjaga data-data ataupun aplikasi ini dan melakukan backup data ke sistem penyimpanan lain untuk menghindari adanya kerusakan pada sistem aplikasi.
4. Dikembangkannya sebuah aplikasi yang lebih besar atau dengan konsep yang lebih seperti pembuatan aplikasi mobile.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Ghazali, Andio R Imam. 2016. *Aplikasi Evaluasi Kinerja Karyawan pada Pengadilan Agama Kayuagung*. Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang: Laporan Akhir.
- [2]Oktapiani, Tri Dela. 2013. *Human Resource Management*. [Online]. Tersedia: <https://womeneurs.wordpress.com/2013/11/03/fashion-style/>. (31 Juli 2018)
- [3]Sukanto, Rosa A, Shalahuddin, M. 2018. *Rekayasa Perangkat Lunak*. Bandung: Informatika Bandung.