Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik
Volume. 4 Nomor. 3 Agustus 2025
e-ISSN: 2963-7813; p-ISSN: 2963-8178, Hal. 192-201
DOI: https://doi.org/10.55606/juprit.v3i4.5591
Tersedia: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JUPRIT

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai di SETDA Bagian Umum Kabupaten Situbondo

Zaehol Fatah[1*], Maharani Rahmatul Hanani[2]
[1]Sistem informasi, Sains dan Teknologi, Universitas Ibrahimy, Indoneisa
[2]Teknologi Informasi, Sains dan Teknologi, Universitas Ibrahimy, Indonesia
**Korespondensi penulis: zaeholfatah@gmail.com*

Abstract. *Employee performance appraisal is a crucial aspect of human resource management in government agencies. At SETDA General Affairs Section in Situbondo Regency, the manual performance appraisal system faces several challenges including time inefficiency, prone to recording errors, and lack of transparency in the assessment process. This study aims to design and develop an Employee Performance Appraisal Information System to overcome these problems and improve efficiency, accuracy, and transparency. The research methodology uses SDLC Waterfall with stages of system analysis, design, implementation, testing, and maintenance. Data collection was conducted through observation, interviews with employees and management, and literature study. The system was developed as a web-based application featuring employee data management, performance criteria input (work quality, work quantity, discipline, initiative, and teamwork), automatic calculation, and real-time reporting. Implementation results show that the system successfully simplifies the performance appraisal workflow, improves data accuracy, provides faster and more transparent reports, and supports quicker decision-making for employee development, promotions, incentives, and public service quality improvement at SETDA General Affairs Section in Situbondo Regency.*

Keywords: *Employee Performance Appraisal; SDLC Waterfall; SETDA Situbondo; Information System; Web*

Abstrak. Penilaian kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan. Di SETDA Bagian Umum Kabupaten Situbondo, sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara manual menghadapi berbagai tantangan seperti ketidakefisienan waktu, rawan kesalahan pencatatan, dan kurangnya transparansi dalam proses penilaian. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengembangkan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai guna mengatasi permasalahan tersebut dan meningkatkan efisiensi, akurasi, serta transparansi. Metode penelitian menggunakan SDLC Waterfall dengan tahapan analisis sistem, desain, implementasi, pengujian, dan pemeliharaan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dengan pegawai dan pimpinan, serta studi literatur. Sistem dikembangkan berbasis web dengan fitur pengelolaan data pegawai, input kriteria penilaian (kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, inisiatif, dan kerja sama), penghitungan otomatis, serta pembuatan laporan secara real-time. Hasil implementasi menunjukkan bahwa sistem berhasil menyederhanakan alur kerja penilaian kinerja, meningkatkan akurasi data, menyediakan laporan yang lebih cepat dan transparan, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat untuk pembinaan pegawai, promosi, pemberian insentif, dan peningkatan kualitas pelayanan publik di SETDA Bagian Umum Kabupaten Situbondo.

Kata kunci: Penilaian Kinerja Pegawai; SDLC Waterfall; SETDA Situbondo; sistem informasi; Web

1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan terbitnya beberapa regulasi seperti Regulasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 mengenai Perangkat Daerah, peran dan tanggung jawab pemerintahan daerah semakin diperjelas dan diatur secara menyeluruh. Hal ini berimplikasi pada pengaturan organisasi yang lebih baik, termasuk dalam hal pengelolaan kinerja pegawai. Kebutuhan akan evaluasi kinerja yang terstruktur dan transparan semakin penting untuk menjaga akuntabilitas serta meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara(Veri et al., 2022).

Naskah Masuk: Agustus 02, 2024; Direvisi: Agustus 16, 2025; Diterima: Agustus 29, 2025; Terbit: Agustus 30, 2025

Evaluasi kinerja pegawai menjadi salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan. Proses ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai tetapi juga berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis, seperti promosi, pemberian insentif, pengembangan karier, dan peningkatan kualitas layanan publik. Di Kabupaten Situbondo, Sekretariat Daerah (Setda) khususnya Bagian Umum, memiliki peran penting dalam mengelola dan memastikan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas- tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, pada kenyataannya, sistem penilaian kinerja pegawai di Setda Bagian Umum Kabupaten Situbondo masih banyak menghadapi tantangan(Putra & Frinaldi, 2023). Proses penilaian yang dilakukan secara manual dan berbasis dokumen fisik sering kali memerlukan waktu yang lama dan cenderung kurang efisien. Selain itu, sistem manual ini rawan menimbulkan kesalahan pencatatan dan kekeliruan dalam penghitungan skor kinerja, yang dapat memengaruhi objektivitas hasil penilaian. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan beban administrasi tambahan, tetapi juga menghambat pengambilan keputusan yang cepat dan akurat oleh manajemen(Opel Saputra & Heliyani, 2024).

Dalam era perkembangan teknologi informasi yang pesat, solusi berbasis digital menjadi alternatif yang relevan dan efektif untuk mengatasi berbagai kendala yang ada dalam penilaian kinerja pegawai. Penerapan sistem informasi dalam proses penilaian kinerja diharapkan dapat memberikan banyak manfaat, di antaranya adalah kemudahan dalam pencatatan data kinerja, peningkatan akurasi dalam penilaian, dan penyediaan laporan yang lebih cepat dan transparan(Veri et al., 2022). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai di Setda Bagian Umum Kabupaten Situbondo diharapkan mampu menyederhanakan alur kerja penilaian kinerja, mulai dari penginputan data, penghitungan otomatis, hingga penyajian hasil yang dapat diakses oleh pimpinan kapan saja secara real-time.

Selain itu, sistem ini juga akan membantu mendorong para pegawai untuk terus meningkatkan performa kerja karena hasil penilaian kinerja yang terstruktur dan transparan akan memberikan pemahaman yang jelas mengenai prestasi yang telah dicapai serta area yang perlu ditingkatkan. Penerapan sistem informasi ini juga diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan kompetitif, di mana setiap pegawai termotivasi untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai di Setda Bagian Umum Kabupaten Situbondo, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien serta memberikan dampak positif bagi kualitas pelayanan publik(Santoso, 2025). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kinerja pegawai ini diharapkan tidak hanya menjadi inovasi

dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi langkah konkret dalam mendukung visi Kabupaten Situbondo menuju pemerintahan yang bersih, transparan, dan berorientasi pada pelayanan.

2. KAJIAN TEORITIS

Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah kombinasi dari perangkat lunak (software), perangkat keras (hardware), infrastruktur jaringan, dan sumber daya manusia yang terorganisir untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, kontrol, analisis, dan visualisasi dalam suatu organisasi. Sistem informasi mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna melalui serangkaian proses yang terstruktur. Dalam konteks pemerintahan, sistem informasi berperan penting untuk meningkatkan efisiensi operasional, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan administrasi, termasuk dalam proses penilaian kinerja pegawai (Mustika, 2024).

Penilaian Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja pegawai merupakan aktivitas untuk mengukur tingkat pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang sudah ditentukan, selanjutnya hasil tersebut disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, asesmen prestasi kerja PNS mencakup dua komponen yakni Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan proporsi 60% dan Perilaku Kerja dengan proporsi 40%. Fungsi dari penilaian kinerja adalah untuk mengidentifikasi tingkat keberhasilan maupun kegagalan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, mengenali kelemahan dan keunggulan yang dimiliki, serta menjadi dasar pertimbangan dalam pengembangan pegawai seperti promosi jabatan, penempatan pada posisi tertentu, program diklat, dan pemberian reward.(Aulia Putri et al., 2025).

WEB

Server web adalah aplikasi komputer pusat yang berfungsi untuk mengirim informasi yang tersimpan dalam format file HTML (HyperText Markup Language) berbentuk situs web. Web memanfaatkan protokol yang disebut HTTP (HyperText Transfer Protocol) yang beroperasi pada TCP/IP. Adapun dokumen Web ditulis dalam format HTML (HyperText Markup Language). Dokumen ini diletakkan dalam Web server (server melayani permintaan halaman web) dan di akses oleh klien (pengakses informasi) melalui pernagkat lunak yang disebut web browser atau disebut Browser saja. Server merupakan semacam pemandu dimana

harus mencari website dan memberikan letak halaman yang harus diperhatikan pada browser (Yusuf & Badrul, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Observasi

Observasi adalah sebuah teks yang memuat penjabaran umun atau melaporkan sesuatu berupa hasil pengamatan(Awalludin & Wulandari, 2020). Proses pengumpulan data dilaksanakan dengan melakukan observasi langsung pada Bagian Pemerintahan dengan mengumpulkan data-data yang terkait.

Interview (Wawancara)

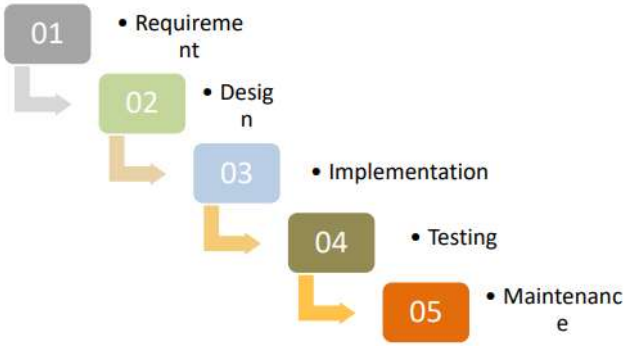
Wawancara adalah kumunikasi antara dua pihak atau lebih yang dilakukan dengan tatap muka (Awalludin & Wulandari, 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan Dr. Ratna Koba Susanti S.sos.M.si sebagai pimpinan yang terkait dengan proses penilaian kinerja, untuk memahami kebutuhan sistem yang diinginkan dan memperoleh masukan yang relevan untuk pengembangan sistem.

Literatur

Teknik penyelesaian masalah dengan mempelajari dokumentasi dan literatur yang telah dipublikasikan sebelumnya(Bangsawan, 2023). Pengumpulan informasi dilakukan melalui buku, jurnal, dan artikel yang membahas metode penilaian kinerja, manajemen sumber daya manusia, serta teknologi informasi dalam pemerintahan sebagai referensi dalam merancang sistem yang akan dibangun.

Metode Pengembangan Sistem

Pengembangan sistem ini membutuhkan fase-fase yang perlu diselesaikan secara berurutan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah System Development Life Cycle (SDLC) Waterfall, yang mana metode tersebut berjalan secara sistematis dan berurutan dari tahap awal hingga tahap akhir seperti air yang mengalir dari atas ke bawah(Yusuf & Badrul, 2024). Model ini menggunakan alur siklus seperti gambar dibawah:



Gambar 1. SDLC.

Penelitian ini menggunakan metode System Development Life Cycle (SDLC) dalam pengembangan sistemnya. Tahapan-tahapan SDLC yang dijalankan meliputi:

Analisis Sistem

Mengumpulkan dan menganalisis data mengenai proses penilaian kinerja pegawai yang berjalan saat ini, mengidentifikasi kebutuhan dan kekurangan sistem manual, serta menentukan spesifikasi sistem yang akan dikembangkan.

Tahap Desain

Tahap ini dilakukan perancangan terhadap prangkat lunak yang akan dibangun. Peneliti akan melakukan prosesnya melalui beberapa tahap, use case diagram, activity diagram, dan class diagram.

Tahap Implementasi Sistem (Implemention Program)

Tahap ini meliputi implementasi sistem di lingkungan Setda Bagian Umum Kabupaten Situbondo dan pengujian fungsionalitas untuk memastikan sistem berfungsi sesuai kebutuhan. pengujian dilakukan dengan data real untuk memastikan keakuratan dan stabilitas sistem.

Tahap Tes Program (Testing)

Tahap ini melakukan uji coba sistem berdasarkan pengelolaan data yang real / nyata agar diperoleh hasil tes. Selain itu melakukan uji coba system dari segi konektifitas, fungsional sistem untuk mengetahui program bisa diaplikasikan dan mendapatkan evaluasi uji coba sistem.

Perawatan Perangkat Lunak (Maintenance)

Tahap ini merupakan langkah akhir dari prancangan sistem informasi yaitu melakukan penilaian terhadap seluruh program dengan memastikan fungsi-fungsi sistem bekerja sesuai dengan perencanaan, Melakukan pemeliharaan sistem setelah implementasi, termasuk perbaikan kesalahan atau penyesuaian sesuai masukan pengguna.

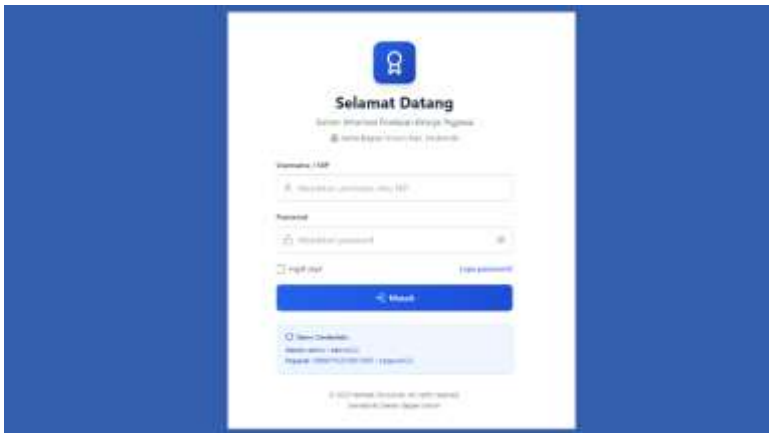
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem

Implementasi sistem adalah tahap penerapan sistem yang telah dirancang ke dalam lingkungan operasional yang sebenarnya di Setda Bagian Umum Kabupaten Situbondo. Pada tahap ini, sistem yang telah dikembangkan diinstal, dikonfigurasi, dan diuji coba menggunakan data real untuk memastikan semua fitur berfungsi sesuai kebutuhan pengguna. Implementasi mencakup pengaturan server, instalasi database, konfigurasi aplikasi web, serta pelatihan kepada pengguna sistem. Tujuan implementasi adalah memastikan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat beroperasi dengan baik, stabil, dan memenuhi kebutuhan proses penilaian kinerja di lingkungan Setda Bagian Umum Kabupaten Situbondo.

Tampilan Halaman Login

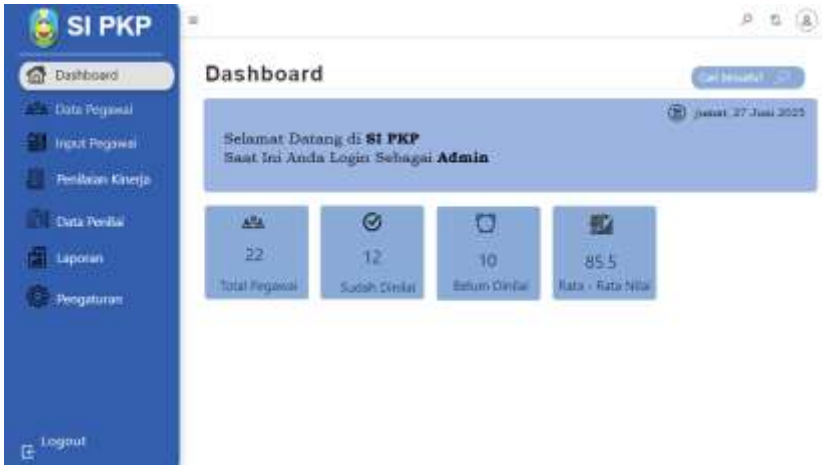
Halaman login merupakan halaman awal untuk mengakses Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai. Pada halaman ini terdapat dua kolom input yaitu Username/NIP dan Password yang harus diisi oleh pengguna. Tersedia fitur "Ingat Saya" untuk menyimpan kredensial pengguna dan link "Lupa password?" untuk pemulihan akses. Tombol "Masuk" berfungsi untuk memproses autentikasi dan mengarahkan pengguna ke halaman sesuai hak aksesnya.



Gambar 2. Halaman Login.

Tampilan Halaman Dashboard

Halaman dashboard merupakan halaman utama setelah pengguna berhasil login. Terdapat ucapan selamat datang beserta informasi waktu login dan peran pengguna yang sedang aktif. Dashboard menampilkan empat kartu statistik utama yaitu Total Pegawai (22 orang), Sudah Dinilai (12 pegawai), Belum Dinilai (10 pegawai), dan Rata-Rata Nilai (85.5) yang memberikan gambaran status penilaian kinerja secara keseluruhan. Sidebar navigasi di sisi kiri memudahkan akses ke berbagai fitur sistem seperti Data Pegawai, Input Pegawai, Penilaian Kinerja, Data Penilaian, Laporan, dan Pengaturan.



Gambar 3. Halaman Dashboard.

Tampilan Input Data Pegawai

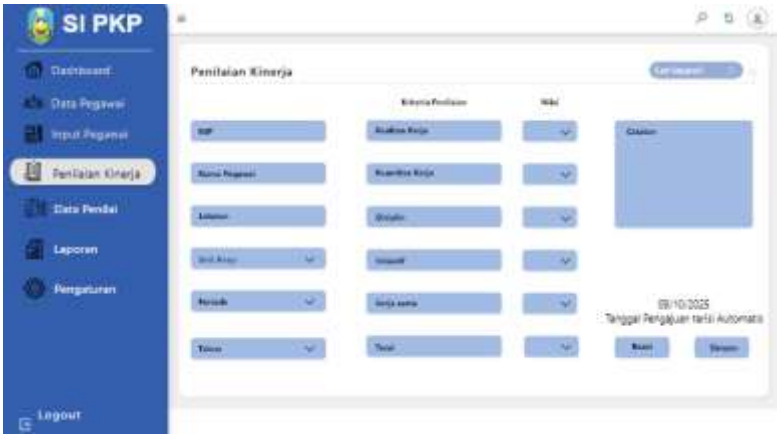
Form input data pegawai berfungsi untuk menambahkan data pegawai baru ke dalam sistem. Form input terdiri dari beberapa field yaitu Nama Lengkap, NIP, Jenis Kelamin, Tempat/Tanggal Lahir, Alamat, Jabatan, No. Telepon, Email, Devisi, Tanggal Masuk, dan Status. Pada bagian bawah form terdapat informasi tanggal pengisian yang terupdate secara otomatis. Tersedia dua tombol aksi yaitu "Simpan Data" untuk menyimpan informasi pegawai dan "Reset Form" untuk mengosongkan seluruh field input.

Gambar 4. Input Data Pegawai.

Tampilan Data Penilaian Kinerja

Pada halaman penilaian kinerja digunakan untuk melakukan proses penilaian terhadap kinerja pegawai. Form penilaian terdiri dari beberapa bagian yaitu Kriteria Penilaian dan Nilai. Pada bagian kiri terdapat field identitas pegawai meliputi NIP, Nama Pegawai, Jabatan, Unit Kerja, Periode, dan Tahun. Bagian tengah memuat aspek penilaian yang terdiri dari Kualitas

Kerja, Kuantitas Kerja, Disiplin, Inisiatif, Kerja Sama, dan Total. Setiap aspek penilaian dilengkapi dengan dropdown untuk memilih nilai. Pada bagian kanan terdapat kolom Catatan untuk memberikan komentar atau feedback terkait penilaian. Tombol "Reset" dan "Simpan" tersedia untuk mengelola data penilaian, serta informasi tanggal pengisian yang terupdate otomatis.



Gambar 5. Data Penilaian Kinerja.

Tampilan Laporan Penilaian Kinerja

Hasil akhir adalah laporan yang menampilkan hasil penilaian kinerja pegawai secara lengkap yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu Data Pegawai (NIP, Nama, Jabatan, Unit Kerja, Periode), Kriteria Penilaian (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Disiplin, Inisiatif, Kerja Sama), dan Nilai beserta Total (415). Terdapat kolom Catatan untuk feedback dan kategori "BAIK" sebagai kesimpulan. Di bagian bawah tercantum tanggal pengesahan dan tanda tangan pejabat. Tombol "Kembali" dan "Cetak" tersedia untuk navigasi dan mencetak laporan.

Gambar 6. Laporan Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian mengenai pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai di Setda Bagian Umum Kabupaten Situbondo menggunakan metode SDLC Waterfall menunjukkan bagaimana teknologi dapat meningkatkan efisiensi dalam proses penilaian. SDLC Waterfall telah terbukti menjadi metode yang efektif untuk mengembangkan sistem yang terstruktur, dengan setiap tahapnya diimplementasikan secara bertahap, dimulai dari analisis kebutuhan hingga pengujian dan implementasi sistem (Pressman, 2014). Sistem ini tidak hanya meningkatkan akurasi data, tetapi juga mempermudah pembuatan laporan yang sebelumnya dilakukan secara manual. Menurut Sommerville (2011), dengan adanya sistem seperti ini, proses pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan dengan data yang lebih terpercaya, yang tentunya mendukung perbaikan manajerial dalam organisasi.

Namun, pengembangan sistem ini tidak berhenti pada tahap implementasi awal. Beberapa saran pengembangan yang dapat dipertimbangkan adalah penambahan fitur notifikasi otomatis untuk meningkatkan keterlibatan pengguna dan memberikan peringatan yang relevan dalam waktu nyata (Laudon & Laudon, 2017). Selain itu, integrasi dengan sistem kepegawaian lainnya akan memastikan bahwa data yang digunakan lebih komprehensif dan konsisten di seluruh organisasi (O'Brien & Marakas, 2011). Seiring dengan perkembangan teknologi, aplikasi mobile yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja menjadi fitur penting untuk meningkatkan aksesibilitas (Kroenke, 2015). Terakhir, pelatihan berkala untuk pengguna perlu dilakukan agar pemanfaatan sistem lebih optimal, seperti yang disarankan oleh Bocij, Greasley, dan Hickie (2015). Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi penggunaan kecerdasan buatan dalam analisis prediktif untuk rekomendasi pengembangan karier pegawai, yang dapat memberikan nilai tambah bagi manajemen sumber daya manusia (Davenport & Harris, 2007).

DAFTAR REFERENSI

Aulia Putri, N., Hafni Muhtady, N., & Imam Wahjono, S. (2025). Penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. Embiss, 5(2), 149.

Awalludin, D., & Wulandari, A. E. (2020). Perancangan sistem informasi pelayanan kesehatan UPTD Puskesmas XYZ. Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA), 10(2), 187–201. https://doi.org/10.34010/jamika.v10i2.2857

Bangsawan, G. (2023). Kebijakan akselerasi transformasi digital di Indonesia: Peluang dan tantangan untuk pengembangan ekonomi kreatif. Jurnal Studi Kebijakan Publik, 2(1), 27–40. https://doi.org/10.21787/jskp.2.2023.27-40

Bocij, P., Greasley, A., & Hickie, S. (2015). Business information systems: Technology, development and management (7th ed.). Pearson Education.

Kroenke, D. M. (2015). Using MIS (9th ed.). Pearson Education.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2017). Management information systems: Managing the digital firm (15th ed.). Pearson Education.

Mustika, A. (2024). Permodelan sistem informasi penjualan barang menggunakan metode Scrum. Journal of Data Science and Information System (DIMIS), 2(1), 1–8. https://doi.org/10.58602/dimis.v2i1.97

O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2011). Management information systems (10th ed.). McGraw-Hill.

Opel Saputra, & Heliyani. (2024). Analisis implementasi sistem penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekobistek, 13(3), 120–128. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i3.808

Pressman, R. S. (2014). Software engineering: A practitioner's approach (8th ed.). McGraw-Hill.

Putra, N. R., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem e-kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi), 12–24.

Santoso, I. A. P. (2025). Peran digitalisasi dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintahan. Indonesian Journal of Public Administration Review, 2(3), 10.

Sommerville, I. (2011). Software engineering (9th ed.). Addison-Wesley.

Veri, J., Pratama, N., Irda, I., & Rosha, Z. (2022). Model implementasi sistem informasi penilaian kinerja (e-kinerja). Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, 11(4).

Yusuf, A., & Badrul, M. (2024). Perancangan model waterfall pada sistem informasi penjualan baju pada brand Hasnaa Busana. PROSISKO: Jurnal Pengembangan Riset Dan Observasi Sistem Komputer, 11(1), 113–118. https://doi.org/10.30656/prosisko.v11i1.8171