



Sistem Informasi Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai

Rafi Alifian Fayadh

Universitas Asahan, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. A. Yani, Kisaran Naga, Kec.Kota Kisaran Timur, Kisaran, Sumatera Utara 21216

Korespondensi penulis: rafialifiyan0407@email.com*

Abstract. *This report discusses the development of an employee placement information system to enhance employee performance at the Tanjungbalai City Education Office. With the advancement of information technology, proper employee placement based on qualifications and competencies has become a crucial factor in organizational efficiency. This study employs the Multifactor Evaluation Process (MFEP) method to objectively evaluate employee placement. The developed system is web-based to facilitate access and processing of employee performance evaluation data. The findings indicate that this system assists decision-making in optimizing employee placement, improving work effectiveness, and providing recommendations for employee performance evaluation.*

Keywords: *Information System, Employee Placement, Employee Performance, Education Office, Multifactor Evaluation Process (MFEP).*

Abstrak. Pengembangan sistem informasi penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, penempatan pegawai yang tepat berdasarkan kualifikasi dan kompetensi menjadi faktor krusial dalam efisiensi organisasi. Penelitian ini menggunakan metode Multifactor Evaluation Process (MFEP) untuk mengevaluasi penempatan pegawai secara objektif. Sistem yang dikembangkan berbasis web untuk memudahkan akses dan pengolahan data penilaian kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini dapat membantu pengambilan keputusan dalam penempatan pegawai yang lebih optimal, meningkatkan efektivitas kerja, serta memberikan rekomendasi terkait evaluasi kinerja pegawai.

Kata kunci: Sistem Informasi, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan, Multifactor Evaluation Process (MFEP)..

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi membawa banyak perubahan di berbagai bidang, baik itu corporate maupun lembaga yang bergerak di bidang jasa. Teknologi informasi dan komunikasi merubah aktivitas menjadi cepat, akurat dan fleksibel. Dampak dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat, telah membawa fenomena pergeseran orientasi kebutuhan pengguna akan informasi berbasis teknologi informasi, Untuk itu perusahaan sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa informasi, perlu melakukan inovasi berbasis kebutuhan pengguna informasi.

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi, karena aktivitas organisasi tidak bisa terealisasi dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang akan menjalankan roda organisasi sebagaimana tugas & fungsinya. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang memiliki taktik pada mengelola sumber daya manusia buat mencapai tujuan organisasi yang sudah

ditetapkan. Pegawai adalah Sumber Daya Manusia yang memegang peranan primer pada menaruh kontribusi, pandangan baru pada pengembangan baik pada struktur juga hasrat suatu organisasi pada mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia mempunyai potensi yg sangat penting terhadap kemajuan suatu organisasi juga asset terpenting pada pencapaian tujuan organisasi yg Pegawai merupakan kekayaan (asset) primer organisasi yang wajib dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sifatnya lebih strategis bagi organisasi pada mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (energi kerja) yang berkualitas, buat mewujudkannya organisasi perlu menempatkan pegawai yang sempurna & sinkron menggunakan bidang & keahlian supaya kinerjanya lebih optimal. Penempatan kerja adalah tindakan pada rangka memperoleh buat menaikkan kinerja pegawai, lantaran menggunakan penempatan kerja yang sempurna akan lebih efektif pada melaksanakan tugasnya. Pegawai yang diharapkan disebuah organisasi tentunya yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah menggunakan mempunyai pegawai yang berkinerja tinggi akan menaruh sumbangan yang optimal bagi organisasi. Karenanya pegawai harus bisa bekerja sinkron dan juga tugas yang sudah ditetapkan secara optimal sehingga keberadaannya bisa dirasakan bagi organisasi & membentuk output kerja yang optimal misalnya yang direncanakan.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa dari beberapa tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Bertitik tolak dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, dan didukung dengan adanya fakta lapangan sebagai hasil dari studi pendahuluan, maka penulis tertarik untuk membuat judul “ Sistem Informasi Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tanjung balai”.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Sistem

Sistem merupakan suatu kumpulan dari komponen-komponen yang membentuk satu kesatuan (Rudi Setiyanto, 2019).

Pengertian Informasi

Informasi adalah data yang diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau mendatang (Rudi Setiyanto, 2019)

Pengertian Penilaian Kinerja

Salah satu Upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan adalah Performance appraisal, yang disebut juga penilaian kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondisi, dan sebagainya, kebutuhan akan penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan. Berdasarkan definisi menurut para ahli disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Fitri dayana, Elsa. 2012).

Pengertian Penilaian Penempatan Kinerja Pegawai

Penilaian Penempatan Kinerja Pegawai merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Penempatan Kinerja merupakan ikhtisar Rencana Kerja Tahunan yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggarannya, yaitu setelah proses anggaran selesai (Fitri dayana, Elsa. 2012).

3. METODE PENELITIAN

Data Penulisan ini penulis menggunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut.

a. Metode Pengamatan (*observasi*)

Mempersiapkan hal-hal yang perlu untuk persiapan kerja praktek, antara lain: Mencari tempat untuk melaksanakan kerja praktek, mengirim surat permohonan, Pengenalan instansi, petunjuk operasi di lapangan dan hal hal yang penting lainnya.

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Perolehan data melalui buku-buku di perpustakaan, literatur dan bentuk laporan lainnya yang dianggap relevan.

c. Penelitian Lapangan (*Filed Research*)

Melihat dari dekat keadaan lapangan, pengelanaan pada pimpinan dan karyawan instansi yang diinginkan dan selesai tepat waktu. Adapun Metode-Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data dengan Melakukan pengamatan langsung, Diskusi dengan pembimbing di instansi dan para karyawan langsung dan Diskusi dengan pembimbing di instansi dan para karyawan langsung.

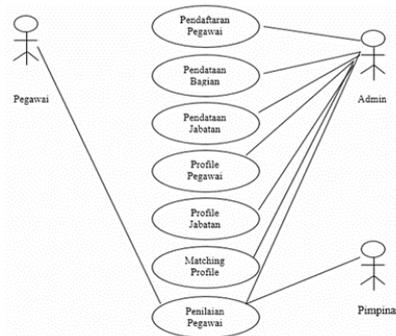
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian *Unified Modeling Language* (UML)

Unified Modeling Language (UML) adalah suatu bahasa standar yang digunakan untuk membuat diagram visual yang menggambarkan sistem perangkat lunak. Sederhananya, UML adalah seperti "peta" atau "blueprint" yang membantu kita memahami dan merancang sebuah sistem, baik itu sistem informasi, aplikasi mobile, atau perangkat lunak lainnya. UML adalah alat yang sangat berharga bagi para pengembang perangkat lunak dan analis sistem. Dengan memahami konsep dasar UML dan berbagai jenis diagramnya, kita dapat merancang sistem yang lebih baik, lebih mudah dipahami, dan lebih mudah dipelihara.

Pengertian *Use Case Diagram*

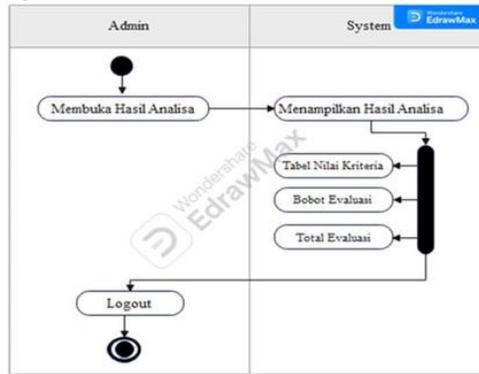
Use Case Diagram adalah gambaran grafis dari beberapa atau semua actor, use case, dan interaksi diantaranya yang memperkenalkan suatu system, untuk dikembangkan dalam *Use Case* yang disajikan terdapat empat proses utama yang dilakukan dalam sistem utama yang dilakukan dalam siste informasi Monitoring yang akan dibuat.



Gambar 1 Use Case Diagram

Pengertian *Sequence Diagram*

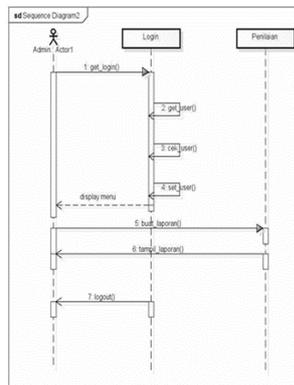
Sequence Diagram merupakan sebuah diagram yang menggambarkan kelakuan dari objek yang ada pada use case dengan cara mendeskripsikan waktu kejadian objek dan pesan yang akan dikirim dan diterima oleh antar objek. *Sequence Diagram* harus digambarkan sebanyak pendefinisian use case yang memiliki proses tersendiri dan serta semua use case yang telah didefinisikan interaksinya pesan sudah dicakup pada diagram sequence maka semakin banyak use case yang didefinisikan maka semakin banyak diagram sequence yang harus dibuat. (Informasi & Royal, 2024).



Gambar 2 Sequence Diagram

Pengertian Activity Diagram

Activity Diagram menunjukkan aktivitas sistem dalam bentuk kumpulan aksi-aksi, bagaimana masing-masing aksi tersebut dimulai, keputusan yang mungkin terjadi hingga berakhirnya aksi. Activity diagram juga dapat menggambarkan proses lebih dari satu aksi salam waktu bersamaan. “Diagram activity adalah aktifitas-aktifitas, objek, state, transisi state dan event. Dengan kata lain kegiatan diagram alur kerja menggambarkan perilaku sistem untuk aktivitas”.

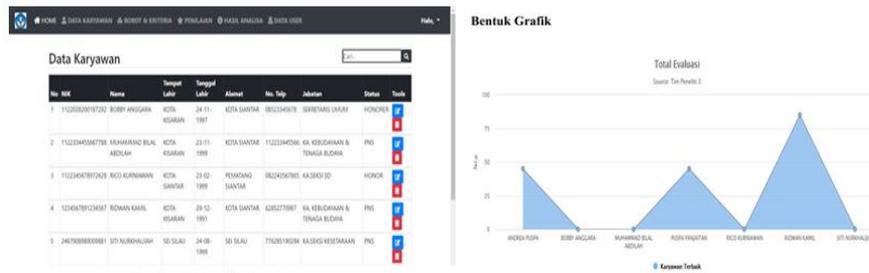


Gambar 3 Activity Diagram

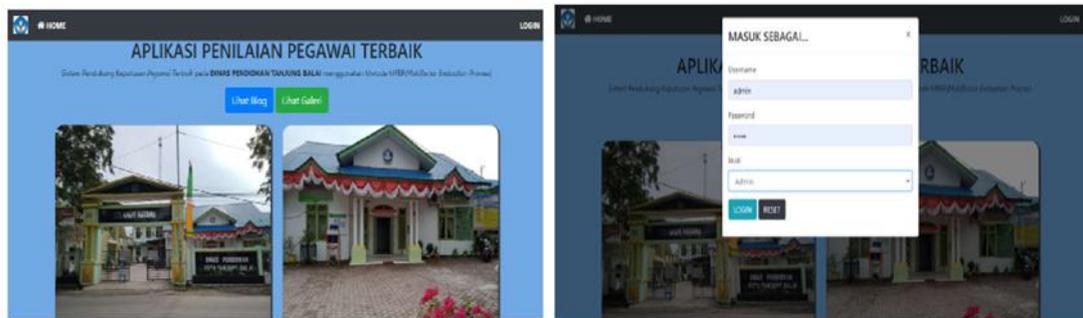
Tampilan dan Design



Gambar 4 Tampilan Menu dan Dashboard



Gambar 5 Tampilan Menu Data Karyawan dan Hasil Analisis



Gambar 6 Tampilan Menu Statistik Grafik

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil uji coba aplikasi penilaian kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aplikasi ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai magang, pegawai kontrak 1, pegawai kontrak 2 dan pegawai tetap.
2. Aplikasi ini memungkinkan pegawai untuk memberikan usulan kepada atasannya berdasarkan pangkat pegawai berupa usulan kenaikan status pegawai magang, pegawai kontrak 1 dan 2.
3. Aplikasi ini dapat memberikan rekomendasi dari atasan karyawan berupa reward atau punishment bagi karyawan tetap. Aplikasi ini dapat digunakan untuk menyusun laporan evaluasi kinerja pegawai menurut status pegawai dan laporan kinerja pegawai menurut departemen/unit kerja.

Saran

Masih banyak kekurangan dalam implementasi aplikasi ini, untuk pengembangan lebih lanjut dari sistem kami sarankan sebagai berikut:

1. Aplikasi penilaian kinerja karyawan ini dapat dikembangkan dengan penambahan cara penilaian seperti checklist, tes atau highlight.

2. Aplikasi penilaian kinerja ini dapat dikembangkan menjadi sistem yang terintegrasi dengan sistem waktu dan penggajian.

DAFTAR REFERENSI

- Cahyono, D. E., & Jayanti, A. (2022). Implementasi aplikasi kasir berbasis web pada Toko Ghafya Fruits Shop. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 10(1), 32-40.
- Febryansyah, B. (2012). Skripsi kinerja birokrasi pemerintahan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karimun (Studi Kasus di Kecamatan Karimun). Pekanbaru: UIN SUSKA RIAU.
- Fitri Dayana, E. (2012). Skripsi kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Pekanbaru: UIN SUSKA RIAU.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Henry, N. (1995). *Administrasi negara dan masalah-masalah publik*. Rajawali Press.
- Husein, H., & Wibowo, W. (2006). *Sistem informasi untuk pengambilan keputusan dan pengawasan dalam organisasi*.
- Jartarghar, H. A., Rao Salanke, G., Kumar, A. A., & Dalali, S. (n.d.). React apps with server-side rendering: Next.js. *Journal of Telecommunication*.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP AMP YPKN.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Roberts, S. (2000). *Sistem informasi: Kombinasi teknologi, proses bisnis, dan orang*.
- Soedewi, S., Mustikawan, A., & Swasty, W. (n.d.). Penerapan metode design thinking pada perancangan website UMKM Kirihuci.
- Sommerville, I. (2011). *Software engineering*. Pearson.
- Stair, R., & Reynolds, G. (2006). *Sistem informasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan memproses data*.
- Tailwind CSS. (n.d.). Sebuah framework CSS untuk developer yang memiliki phobia terhadap CSS. www.multidukasi.co.id.