

PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PUSKESMAS PEJAWARAN BANJARNEGARA

Ifa Yuniati¹, Purwanto², dan Ida Cahyani^{3*}

Ringkasan

UPTD Puskesmas Pejawaran merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat di bawah Dinas Kesehatan Banjarnegara. Namun, proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara manual sering menghadapi berbagai kendala, seperti waktu yang tidak efisien, tingginya potensi kesalahan input data, dan minimnya transparansi dalam pemberian umpan balik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web guna meningkatkan efisiensi dan akurasi evaluasi serta kepuasan karyawan. Metode pengembangan yang digunakan adalah Waterfall, yang terdiri dari tahap pengumpulan kebutuhan, desain sistem, implementasi, pengujian, dan pemeliharaan. Hasil implementasi awal menunjukkan bahwa sistem ini berhasil mengurangi waktu evaluasi rata-rata dari 2-3 jam menjadi 30-45 menit per karyawan, dengan tingkat kesalahan input data turun dari 15% menjadi 2%. Selain itu, sebanyak 85% karyawan melaporkan peningkatan kepuasan terhadap transparansi dan keadilan proses evaluasi. Sistem ini juga memungkinkan pimpinan untuk memantau kinerja secara real-time dan memberikan umpan balik yang lebih terstruktur. Dengan adanya sistem ini, UPTD Puskesmas Pejawaran diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem berbasis web dapat menjadi solusi efektif untuk mendukung pengelolaan kinerja karyawan dalam organisasi layanan kesehatan.

UPTD Puskesmas Pejawaran merupakan unit pelaksanaan teknis Kesehatan dibawah supervisi Dinas Kesehatan Banjarnegara. Berlokasi di Jl. Raya Penusupan No. 6, Kec. Pejawaran, Kab, Banjarnegara memiliki tenaga kerja sebanyak 54 karyawan. Karyawan di Puskesmas Pejawaran terdiri atas tenaga medis seperti dokter umum, bidan, perawat dan tenaga kesehatan lainnya. Fasilitas kesehatan terdiri dari ruang pelayanan, ruang tindakan, ruang rawat inap dan ruang bersalin.

Keywords

Sistem, Penilaian kinerja, Puskesmas, Pejawaran

Submitted: 30/11/24 — **Accepted:** 31/12/24 — **Published:** 05/03/25

¹Program Studi Sistem Informasi, STIMIK Tunas Bangsa Banjarnegara, Indonesia — email: ifayuniati.29@gmail.com

²Program Studi Informatika, STIMIK Tunas Bangsa Banjarnegara, Indonesia — email: Kolojoyo@gmail.com

^{3*}Program Studi Informatika, STIMIK Tunas Bangsa Banjarnegara, Indonesia — email: Kolojoyo@gmail.com

* corespondent author

1. Pendahuluan

Peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi salah satu prioritas utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam sektor kesehatan, penerapan teknologi informasi menjadi kunci untuk mengoptimalkan efisiensi dan akurasi proses operasional, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu pilar penting dalam mendukung pelayanan berkualitas. Namun, banyak fasilitas kesehatan, termasuk UPTD Puskesmas Pejawaran, masih menghadapi kendala dalam proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara manual.

Proses evaluasi kinerja manual di Puskesmas Pejawaran memiliki beberapa kelemahan signifikan, seperti memakan waktu lama, tingginya risiko kesalahan input data, dan kurangnya transparansi dalam pemberian

umpan balik. Selain itu, jumlah karyawan yang cukup besar, yaitu 54 orang, serta beragamnya indikator kinerja yang harus dievaluasi semakin menambah kompleksitas proses. Akibatnya, evaluasi kinerja sering kali terlambat dan tidak memberikan data yang akurat untuk pengambilan keputusan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan sistem penilaian kinerja berbasis web yang mampu mengotomatisasi proses evaluasi, mempermudah pengolahan data, dan meningkatkan transparansi serta akurasi. Sistem berbasis web telah terbukti efektif dalam berbagai organisasi untuk mengatasi tantangan manajemen kinerja [6, 7]. Sistem semacam ini memungkinkan akses data secara real-time, sehingga pimpinan dapat memantau dan mengevaluasi kinerja secara lebih efisien.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting yang akan menentukan arah kesuksesan dalam melayani masyarakat. Kinerja karyawan dalam mencapai visi misinya hanya dapat terealisasi apabila didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi dan memberikan kinerja yang optimal. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang dijalankan oleh organisasi secara rutin dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan target pencapaian tujuan organisasi. Manajemen kinerja bertujuan agar organisasi dapat mengukur tingkat kinerja karyawannya, sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga tercipta pelayanan publik yang sesuai dengan harapan masyarakat. Salah satu upaya meningkatkan produktifitas adalah melalui penilaian kinerja karyawan.

Sebelum penerapan sistem berbasis web, evaluasi kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Pejawaran dilakukan secara manual menggunakan formulir kertas. Berdasarkan data internal, rata-rata waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan evaluasi kinerja satu karyawan mencapai 2-3 jam, termasuk waktu untuk pengumpulan data, validasi, dan pembuatan laporan. Selain itu, terdapat kasus kesalahan input data hingga 15%, yang menyebabkan perlunya revisi laporan evaluasi.

Survei informal yang dilakukan pada 20 staf Puskesmas Pejawaran menunjukkan bahwa 65% karyawan merasa proses evaluasi manual terlalu memakan waktu dan mengurangi fokus pada tugas utama mereka dalam pelayanan kesehatan. Di sisi lain, pimpinan juga melaporkan bahwa proses pengumpulan data dari berbagai divisi sering terlambat hingga 1-2 minggu, yang menghambat penyusunan laporan tahunan kinerja.

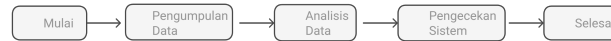
Beberapa Puskesmas di wilayah Banjarnegara yang sudah menggunakan sistem berbasis web melaporkan peningkatan efisiensi hingga 50% dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Misalnya, Puskesmas Karangobar berhasil mengurangi waktu pembuatan laporan kinerja bulanan dari 10 hari kerja menjadi hanya 5 hari setelah implementasi sistem serupa. Laporan dari Puskesmas Pejawaran menunjukkan bahwa 20% pasien mengeluhkan lambatnya pelayanan administrasi akibat kurangnya efisiensi dalam tugas non-medis. Dengan sistem berbasis web yang memungkinkan pembagian tugas dan pemantauan kinerja secara lebih transparan, beban kerja dapat didistribusikan dengan lebih adil, sehingga diharapkan kepuasan pasien meningkat.

Sistem penilaian kinerja yang saat ini diterapkan di UPTD Puskesmas masih belum maksimal dalam mendukung evaluasi kinerja pegawai secara menyeluruh. Semakin kompleksnya parameter kinerja karyawan yang ingin di capai, semakin besarnya jumlah karyawan dan semakin banyak kesibukan pekerjaan akan menyebabkan manajemen saat ini tidak optimal. Tuntutan target karyawan semakin tinggi dan tidak efektif karena pelaporan akan sangat memakan banyak waktu. Untuk mengatasi hal tersebut diatas, sangat diperlukan adanya suatu mekanisme pengelolaan manajemen kinerja karyawan berbasis website agar dapat mempermudah proses pengelolaan data dan hasil penilaian kinerja karyawan dalam pembuatan keputusan, maka dibuatlah judul "PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PUSKESMAS PEJAWARAN BANJARNEGARA". Karena dengan teknologi berbasis web informasi akan lebih mudah tersampaikan tanpa harus memakan waktu yang cukup lama dan agar sesuai dengan kinerja yang di harapkan dalam pencapaian visi dan misi di Puskesmas Pejawaran.

2. Metode Penerapan

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat di UPTD Puskesmas Pejawaran, yang beralamat di JL. Raya Penusupan No. 6. Kec. Pejawaran, Kab. Banjarnegara. Pengabdian Kepada Masyarakat ini dimulai pada

bulan September 2024. Di bawah ini adalah gambar alur yang menunjukkan urutan tahapan Pengabdian Kepada Masyarakat pada UPTD Puskesmas Pejawaran.



Gambar 1. Alur Pengabdian Kepada Masyarakat

Mulai adalah Tahapan awal dimulai dengan perencanaan proyek, termasuk penentuan tujuan, ruang lingkup, dan tim pelaksana. Tahapan ini menetapkan kerangka kerja dan menjadi dasar untuk melaksanakan pengumpulan data secara terstruktur. Pengumpulan Data, Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus pada identifikasi kendala proses evaluasi manual dan kebutuhan sistem baru. Data yang terkumpul menjadi input utama untuk tahap analisis, membantu mengidentifikasi masalah dan kebutuhan sistem.

Analisis Data Pada tahap ini, data dari pengumpulan diolah untuk menemukan pola dan permasalahan utama, seperti waktu evaluasi yang lama atau kesalahan input. Hasil analisis dirumuskan menjadi spesifikasi kebutuhan sistem. Spesifikasi yang dihasilkan digunakan sebagai panduan untuk merancang sistem yang tepat sesuai kebutuhan.

Perancangan Sistem, Sistem dirancang menggunakan *flowchart* dan UML untuk memvisualisasikan alur kerja, struktur data, dan interaksi pengguna. Komponen utama seperti dashboard dan laporan otomatis dimasukkan dalam desain. Rancangan ini menjadi cetak biru untuk implementasi sistem saat tahap pengembangan dan penyelesaian.

Selesai adalah Tahapan akhir mencakup implementasi sistem dan pengujian awal untuk memastikan sistem berjalan sesuai spesifikasi. Sistem kemudian diterapkan dan dimonitor untuk evaluasi lebih lanjut.

2.1 Tempat dan Waktu

Adapun Pengabdian Kepada Masyarakat dilaksanakan:

- Tempat : UPTD Puskesmas, Pejawaran, kec, Pejawaran, kab, Banjarnegara, Jawa Tengah 53454
Waktu : November 2024

2.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pengabdian ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan perancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis website pada UPTD Puskesmas Pejawaran sebagai berikut:

1. Lokasi pengabdian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Pejawaran dengan fokus pada proses penilaian kinerja yang saat ini digunakan masih manual.
2. Subjek pengabdian adalah karyawan di Puskesmas Pejawaran yang terlibat dalam penilaian kinerja karyawan.
3. Sistem yang dirancang berfungsi untuk pencatatan, penilaian kinerja harian dan pimpinan dapat melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan data yang di input oleh karyawan di UPTD Puskesmas Pejawaran.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam kajian yang dilakukan selama Pengabdian Kepada Masyarakat, fokus utamanya adalah melakukan observasi terhadap pelaksanaan pelaporan kinerja karyawan, serta memahami bagaimana penilaian kinerja karyawan dijalankan di UPTD Puskesmas Pejawaran. Pengumpulan data dalam pengabdian ini dilakukan melalui beberapa metode, seperti observasi langsung, wawancara dengan pihak terkait, serta dokumentasi, proses awal yang sangat penting dalam kajian ini adalah melakukan analisis terhadap berbagai permasalahan yang muncul, langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah-masalah apa saja yang terjadi dalam penilaian kinerja karyawan, sehingga dapat di temukan akar permasalahannya dan dicari solusi yang paling efektif bagi peningkatan sistem penilaian kinerja di Puskesmas, dan analisis ini akan membantu memberikan gambaran

yang lebih jelas tentang tantangan yang dihadapi di UPTD Puskesmas Pejawaran. Berikut akan dijelaskan masing-masing metode yang digunakan dalam pengumpulan data.

1. Observasi yang dilakukan secara langsung di UPTD Puskesmas Pejawaran dengan melibatkan Bapak Kukuh Setiadi, S.K.M. selaku pimpinan (PJ Klaster) dan Bambang Riyanto, S.Kom. klaster 1 manajemen dan pengelola sistem IT sebagai subjek utama. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati proses kerja, interaksi antara pimpinan dan staf,
2. Wawancara
 - a. Wawancara dilakukan dengan Kepala UPTD, manajer IT, dan beberapa staf administrasi untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik dari sistem berbasis web.
 - b. Peneliti menganalisis dokumen terkait, seperti formulir evaluasi manual, laporan bulanan, dan pedoman internal, untuk memastikan bahwa desain sistem sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Dokumentasi yaitu dengan mengamati langsung proses pelaporan penilaian kinerja yang digunakan saat ini di UPTD Puskesmas Pejawaran. Metode ini bertujuan untuk memaksimalkan pengabdian dan memperjelas hasil observasi dan wawancara.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan secara bertahap:

- a. Identifikasi Masalah: Data dari observasi dan wawancara dikelompokkan untuk menemukan pola kendala utama, seperti waktu yang lama dan kesalahan input.
- b. Penentuan Kebutuhan Sistem: Data dari dokumentasi digunakan untuk menentukan fitur-fitur utama yang dibutuhkan dalam sistem baru, seperti laporan otomatis dan validasi data.

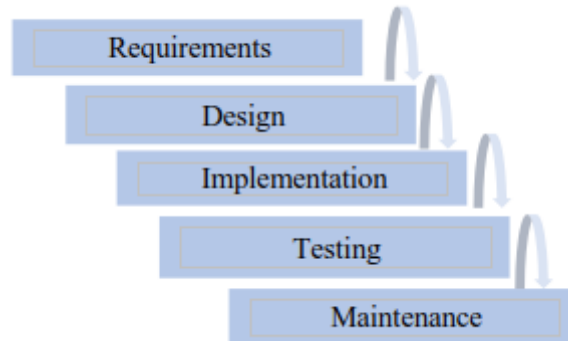
2.4 Metode Perancangan Sistem

Perancangan merupakan pendefinisian kebutuhan-kebutuhan fungsional dengan mempersiapkan rancang bangun implementasi dengan menggambarkan bagaimana suatu sistem dibentuk yang berupa gambaran, perencanaan dan pembuatan sketsa atau peraturan dari beberapa elemen yang terpisah kedalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi. Tahapan perancangan (*design*) memiliki tujuan untuk mendesain sistem baru yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi Perusahaan yang diperoleh dari pemilihan alternatif sistem yang terbaik dapat disimpulkan metode perancangan sistem merupakan pendekatan yang digunakan untuk merancang atau mendesain suatu sistem yang efektif dan efisien. Pada Perancangan sistem ini, penulis menggunakan dua komponen penting yaitu *flowchart* dan UML (*Unified modeling language*). *Flowchart* digunakan untuk menggambarkan alur proses secara visual, memberikan panduan yang jelas tentang bagaimana data diproses secara visual, memberikan panduan yang jelas tentang bagaimana data diproses dari satu langkah ke langkah berikutnya. Sementara itu, UML digunakan untuk memodelkan struktur dan perilaku sistem secara lebih mendalam dan terstruktur, mencakup aspek aspek seperti hubungan antar komponen, interaksi dan fungsi dari sistem tersebut. Kedua metode ini bekerja secara komplementer (saling melengkapi) untuk menciptakan desain sistem yang menyeluruh dan dapat diimplementasikan secara afektif [1].

2.5 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang digunakan adalah model sekuensial linier, atau biasa disebut model air terjun (*waterfall*), disebut demikian karena kemajuan suatu sistem dipandang sebagai suatu hal yang terus mengalir ke bawah (seperti air terjun). Metode ini merupakan salah satu model pengembangan berbasis SDLC (*System Development Life Cycle*). Metode sekuensial linier ini mengusulkan sebuah pendekatan kepada perkembangan perangkat lunak yang sistematis dan sekuensial yang mulai pada tingkat dan kemajuan sistem pada seluruh analisis, desain, kode, pengujian, dan pemeliharaan. Metode Waterfall adalah metode yang melakukan pendekatan secara sistematis dan urut mulai dari level kebutuhan sistem lalu menuju ke tahap analisis, desain, *coding*, *testing / verification*, dan *maintenance*. Disebut dengan *waterfall* karena tahap demi tahap yang dilalui pada metode ini harus menunggu selesainya tahap sebelumnya yaitu tahap requirement.

Dalam perancangan sistem ini, peneliti menggunakan metode waterfall, dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:



Gambar 2. Metode *Waterfall*

Metode *Waterfall* dipilih karena sesuai dengan kebutuhan proyek ini yang memiliki spesifikasi sistem yang sudah jelas dan stabil. Misalnya, setelah wawancara dengan Kepala UPTD Puskesmas Pejawaran, diketahui bahwa mereka membutuhkan sistem dengan fitur tertentu, seperti dashboard untuk penilaian kinerja, laporan harian, dan *feedback* karyawan. Oleh karena itu, model pengembangan yang linier dan sistematis dianggap lebih cocok karena memungkinkan setiap tahap dikontrol secara ketat sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Jika menggunakan metode Agile, yang berfokus pada iterasi dan perubahan selama pengembangan, dinilai kurang sesuai karena pengguna akhir (pihak Puskesmas) tidak memiliki sumber daya waktu untuk keterlibatan intensif dalam revisi setiap iterasi. Selain itu, proyek ini memerlukan *timeline* yang jelas dan finalisasi sistem yang sesuai dengan standar dari awal.

Jika menggunakan metode *Incremental* melibatkan pengembangan dan pengujian fitur secara bertahap, di mana setiap bagian sistem diselesaikan sebagai "inkrement" dan diintegrasikan secara berulang. Meskipun metode ini memiliki beberapa keunggulan, seperti fleksibilitas untuk mengakomodasi perubahan selama pengembangan, terdapat beberapa alasan mengapa metode ini kurang cocok untuk proyek ini:

1. **Tantangan dalam Integrasi Fitur**, Metode Incremental membutuhkan pengujian berulang untuk setiap bagian sistem yang ditambahkan secara bertahap. Di UPTD Puskesmas Pejawaran, keterbatasan waktu dan sumber daya membuat pengujian berulang seperti ini sulit dilakukan.
2. **Kompleksitas Manajemen**, Pengembangan bertahap dapat menyebabkan kompleksitas dalam manajemen proyek, terutama ketika sistem sudah memiliki kebutuhan yang kompleks dan membutuhkan integrasi berbagai fitur (dashboard pimpinan, laporan otomatis, validasi data).
3. **Kurangnya Fokus pada Dokumentasi**, Incremental sering kali kurang memberikan dokumentasi mendalam di setiap tahap, sehingga jika tim proyek berubah, akan sulit bagi tim baru untuk melanjutkan pengembangan tanpa kehilangan arah.
4. **Kebutuhan untuk Iterasi Fleksibel**, Incremental lebih cocok untuk proyek di mana spesifikasi sistem belum sepenuhnya jelas, sehingga iterasi dibutuhkan untuk mengakomodasi perubahan. Namun, di Puskesmas Pejawaran, kebutuhan sistem telah ditentukan secara detail melalui wawancara dan observasi.

Dalam proyek serupa di Puskesmas Karangobar, model *Waterfall* berhasil diterapkan untuk merancang sistem informasi pengelolaan stok obat. Pengembangan sistem dimulai dari pengumpulan kebutuhan hingga tahap implementasi tanpa banyak revisi. Berdasarkan laporan mereka, sistem dapat selesai dalam waktu 3 bulan, lebih cepat dibandingkan metode lain yang bersifat iteratif.

3. Hasil dan Ketercapaian Sasaran

Pengumpulan dan pengolahan data merupakan dua tahapan yang sangat penting dalam keseluruhan proses pengabdian maupun pengembangan sistem, karena keduanya berperan sebagai pondasi dasar dalam memperoleh informasi yang relevan dan memastikan akurasi data yang dihasilkan. Dalam perancangan sistem ini, di butuhkan peralatan utama dan metode yang digunakan untuk memvisualisasikan dan memodelkan proses alur kerja, yaitu sebagai berikut.

3.1 Peralatan Utama

Dalam merancang aplikasi ini, diperlukan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) yang mendukung. Dalam proses perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Puskesmas Pejawaran, sangat penting untuk memastikan ketersediaan resources hardware yang memadai. Perangkat keras tersebut harus selalu terbaru dan dioptimalkan, terutama saat koneksi dengan internet, agar sistem dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

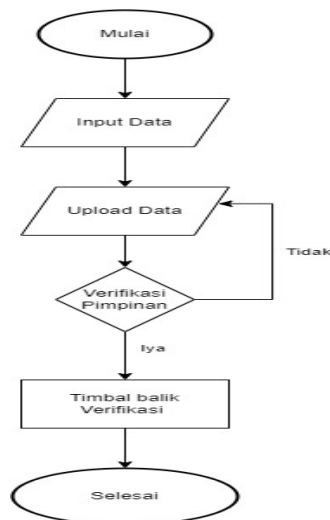
Hardware yang digunakan untuk Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada Puskesmas Pejawaran:

1. LAPTOP-MO600TDB dengan spesifikasi:
 - a) Processor Intel(R) Pentium(R) Silver N6000 @ 1.10GHz 1.11 GHz
 - b) Installed RAM 4.00 GB (3.78 GB usable)
 - c) Device ID D48BAD44-7073-4DD0-A271-AEF37F109A9A
 - d) Product ID 00356-24569-31379-AAOEM
 - e) System type 64-bit operating system, x64-based processor
 - f) Edition Windows 11 Home Single Language
 - g) Version 23H2
 - h) Installed on 5-4-2023
 - i) OS build 22631.4169
 - j) Experience Windows Feature Experience Pack 1000.22700.1034.0

2. Software yang digunakan adalah Figma

3.2 Flowchart

Flowchart memungkinkan identifikasi setiap tahapan secara sistematis, sehingga tidak ada langkah yang terlewatkan. Selain itu, *flowchart* menyederhanakan komunikasi antara karyawan dan pimpinan, membantu mereka memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, berikut adalah tampilan *flowchart* dari sistem penilaian kinerja karyawan.

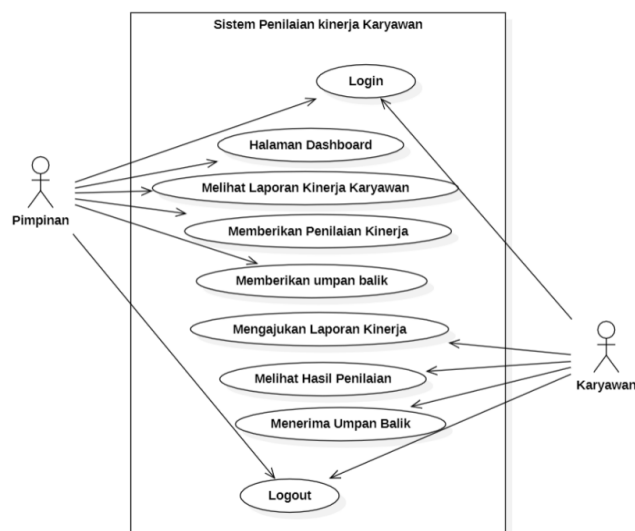


Gambar 3. Flowchart

3.3 UML

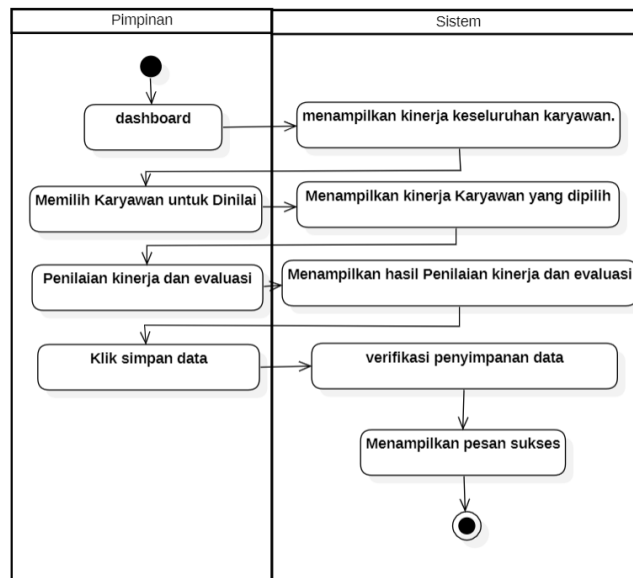
Dalam perancangan sistem ini, digunakan UML (*Unified Modeling Language*), yang merupakan standar internasional untuk pemodelan dan visualisasi sistem perangkat lunak. UML membantu dalam mendokumentasikan berbagai aspek sistem secara sistematis. Beberapa diagram yang digunakan dalam perancangan sistem ini mencakup *Use Case Diagram*, yang menggambarkan interaksi antara pengguna dan sistem, serta fungsionalitas utama yang disediakan. *Activity Diagram*, yang menunjukkan alur kerja dan langkah-langkah proses dalam sistem, termasuk *input* dan verifikasi data. *Sequence Diagram*, yang menggambarkan interaksi antar objek dalam sistem serta urutan pesan yang dikirim selama proses penilaian dan *Class Diagram*, yang mendefinisikan struktur data sistem, termasuk kelas, atribut, dan hubungan antar kelas.

a) Use Case Diagram

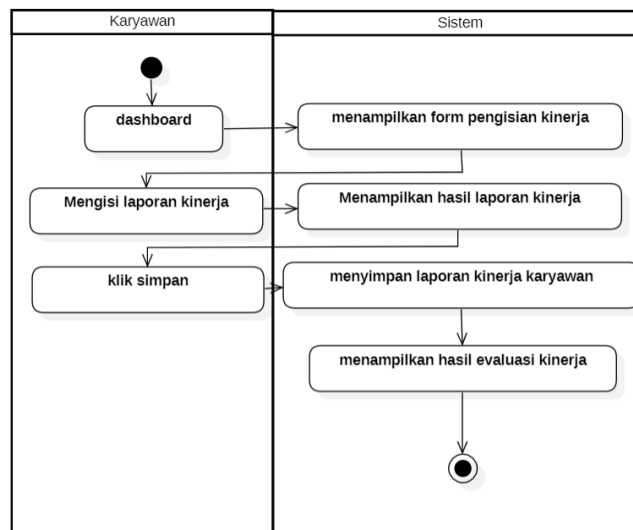


Gambar 4. Use Case Diagram

b) Activity Diagram

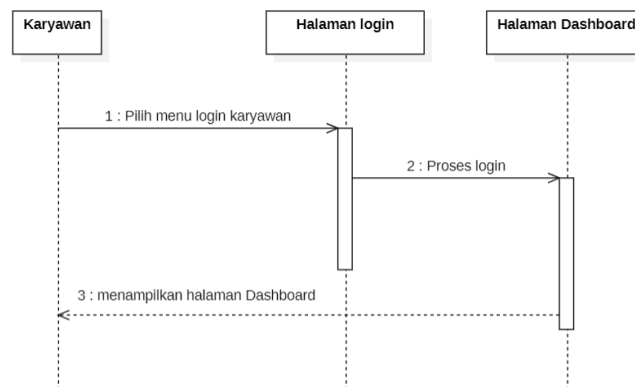


Gambar 5. Activity Diagram Pimpinan



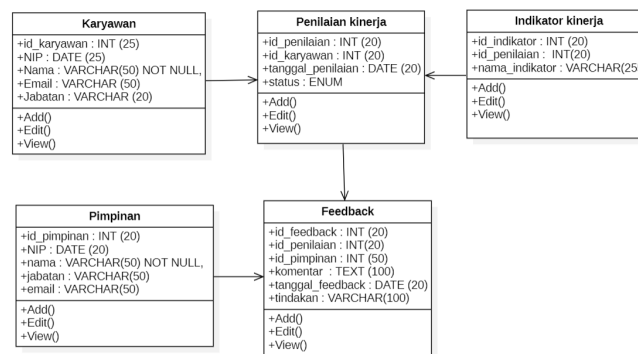
Gambar 6. Activity Diagram Karyawan

c) Sequence Diagram



Gambar 7. Sequence Diagram login

d) Class Diagram



Gambar 8. Class Diagram

3.4 Perancangan Database

Perancangan database untuk sistem penilaian kinerja karyawan melibatkan beberapa komponen penting yang terstruktur dalam Lima tabel utama. Tabel-tabel ini mencakup berbagai aspek krusial yang diperlukan dalam proses penilaian kinerja, sehingga dapat memastikan bahwa pengelolaan data dilakukan secara efektif dan terorganisir dengan baik. Tabel-tabel yang dimaksud terdiri dari tabel karyawan, tabel penilaian kinerja, tabel indikator kinerja, tabel pimpinan dan tabel *feedback*, Berikut ini tabel yang digunakan dalam perancangan database.

a) **Tabel karyawan**

Tabel karyawan dalam perancangan database memiliki peran penting sebagai tempat penyimpanan data lengkap yang mencakup informasi terkait setiap karyawan. Tabel karyawan yang merupakan bagian integral dari perancangan database untuk sistem penilaian kinerja karyawan. Berikut ini akan dijelaskan mengenai struktur dan elemen-elemen utama yang terdapat dalam tabel karyawan.

b) **Tabel penilaian kinerja**

Tabel penilaian kinerja dalam perancangan database untuk sistem penilaian kinerja di Puskesmas Pejawaran berfungsi sebagai komponen utama yang mencatat dan mengelola hasil evaluasi kinerja setiap karyawan secara efisien. Tabel ini memuat data penting yang digunakan untuk memantau performa karyawan, mencakup berbagai aspek yang dinilai, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan komunikasi, sehingga mendukung proses evaluasi secara menyeluruh dan akurat. Dengan adanya tabel ini, manajemen dapat lebih mudah mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Tabel 1. Tabel Karyawan

No	Nama Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	Id_Pimpinan	INT	25	Primary key
2	NIP	DATE	25	NIP karyawan
3	Nama	VARCHAR	50	Nama karyawan
4	E-mail	VARCHAR	50	E-mail karyawan
5	Jabatan	VARCHAR	20	Jabatan karyawan

Tabel 2. Tabel Penilaian Kinerja

No	Nama Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	Id_Penilaian	INT	20	Primary Key
2	Id_Karyawan	INT	20	Foreign Key
3	Tanggal_penilaian	DATE	20	Tanggal penilaian
4	Status	ENUM	50	Status penilaian

c) Tabel indikator kinerja

Dalam perancangan database untuk sistem penilaian kinerja di Puskesmas Pejawaran memiliki peran yang sangat penting dalam menetapkan standar evaluasi bagi setiap karyawan. Tabel ini dirancang untuk mencakup berbagai indikator yang mencerminkan aspek-aspek kinerja yang kritis, seperti efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan. Dengan adanya tabel indikator kinerja ini, proses penilaian dapat dilakukan secara objektif dan terukur, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kontribusi setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3. Tabel Indikator Kinerja

No	Nama Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	Id_indikator	INT	20	Primary Key
2	Id_penilaian	INT	20	Foreign Key
3	Nama_indikator	VARCHAR	255	Nama indikator kinerja

d) Tabel pimpinan

Tabel ini mencatat data penting seperti nama, jabatan, dan email pimpinan, yang bertanggung jawab untuk memberikan penilaian dan umpan balik kepada karyawan. Dengan adanya tabel pimpinan ini, Puskesmas Pejawaran dapat memastikan bahwa penilaian dilakukan secara adil dan akurat, serta memudahkan dalam pelacakan dan analisis performa kinerja yang terkait dengan masing-masing penilai.

Tabel 4. Tabel Pimpinan

No	Nama Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	Id_Pimpinan	INT	20	Primary Key
2	NIP	DATE	20	Foreign Key
3	Nama	VARCHAR	50	Nama Pimpinan
4	Jabatan	VARCHAR	50	Jabatan Pimpinan
5	E-mail	VARCHAR	50	Email Pimpinan

e) Tabel feedback

Dalam perancangan database untuk sistem penilaian kinerja di Puskesmas Pejawaran memiliki peran yang sangat signifikan dalam menciptakan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. untuk

menyimpan informasi mengenai umpan balik yang diberikan oleh pimpinan terkait hasil evaluasi kinerja, termasuk komentar, saran, dan rekomendasi yang bersifat konstruktif.

Tabel 5. Tabel *Feedback*

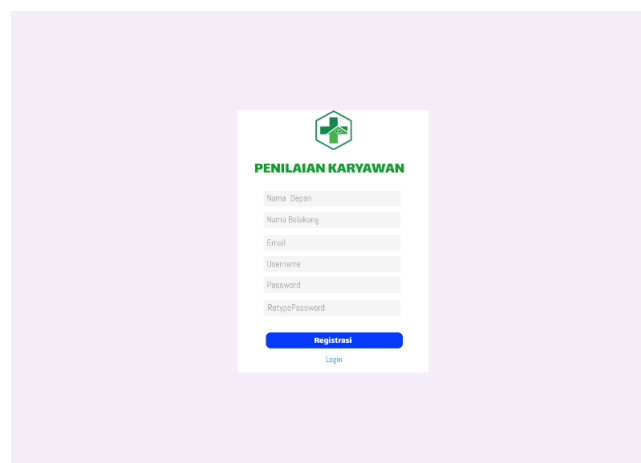
No	Nama Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	Id_Feedbaack	INT	20	Primary Key
2	Id_Penilaian	INT	20	Foreign Key
3	Id_Pimpinan	INT	50	Foreign Key
4	Komentar	TEXT	100	Komentar dari pimpinan
5	Tanggal_Feedback	DATE	20	Tanggal umpan balik
6	Tindakan	VARCHAR	100	Tindakan yang diambil

3.5 Perancangan Tampilan Sistem

Perancangan sistem ini bertujuan untuk memberikan gambaran lengkap mengenai antarmuka sistem secara keseluruhan, mulai dari tahap awal eksekusi program hingga proses akhir dan menampilkan output yang dihasilkan oleh sistem. Setiap tahap akan divisualisasikan dengan jelas, sehingga pengguna dapat dengan mudah memahami alur dari awal hingga akhir.

1. Registrasi

Halaman registrasi dirancang untuk karyawan yang belum memiliki akun agar dapat mendaftar terlebih dahulu. Proses pendaftaran ini melibatkan pengisian beberapa informasi penting, seperti nama depan, nama belakang, alamat email, nama pengguna (*username*), serta kata sandi (*password*). Setelah semua data dimasukkan dengan benar, karyawan dapat melanjutkan dengan menekan tombol "Daftar" untuk menyelesaikan proses pendaftaran.

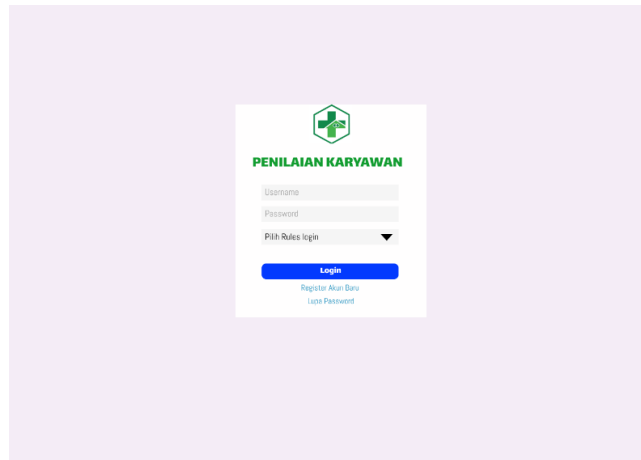


Gambar 9. Halaman Utama

2. Halaman Login

Halaman *login* disediakan bagi karyawan yang sudah memiliki akun untuk dapat mengakses sistem. Pada halaman ini, karyawan perlu memasukkan nama pengguna (*username*) dan kata sandi (*password*), yang telah mereka daftarkan sebelumnya, dan memilih rules login mereka sebagai pimpinan atau karyawan. Setelah kedua informasi tersebut diinput dengan benar, karyawan dapat menekan tombol "Masuk" untuk melanjutkan ke halaman utama sistem. Jika data yang dimasukkan *valid*, pengguna akan diarahkan ke *dashboard* atau area lain yang relevan. Halaman login juga biasanya dilengkapi dengan opsi pemulihan

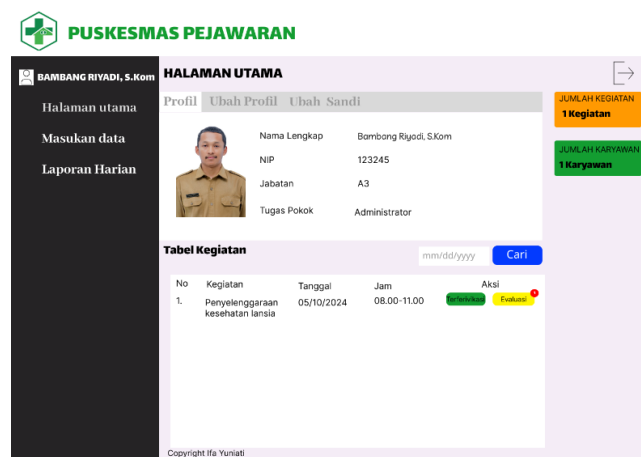
akun, seperti "Lupa Kata Sandi", yang memungkinkan karyawan untuk mereset kata sandi mereka jika diperlukan. perannya sangat penting dalam menjaga keamanan dan kenyamanan akses bagi pengguna.



Gambar 10. Halaman Register

3. Dashboard Profil

Halaman *dashboard* karyawan adalah halaman utama yang berfungsi sebagai pusat kontrol bagi pengguna untuk mengakses berbagai informasi dan fitur yang tersedia dalam sistem. Pada halaman ini, ditampilkan profil pengguna yang berisi informasi pribadi karyawan, seperti nama, jabatan, dan foto profil. Selain itu, halaman dashboard juga menyajikan rangkuman kegiatan atau aktivitas yang pernah dilakukan oleh karyawan di dalam sistem, Di bagian ini juga terdapat berbagai menu navigasi penting, seperti menu "Masukkan Data", yang memungkinkan karyawan untuk mengunggah atau memperbarui informasi yang diperlukan. Selain itu, terdapat menu "Laporan Harian", yang dirancang agar karyawan dapat mengakses atau mengisi laporan harian terkait pekerjaan mereka dengan lebih efisien.

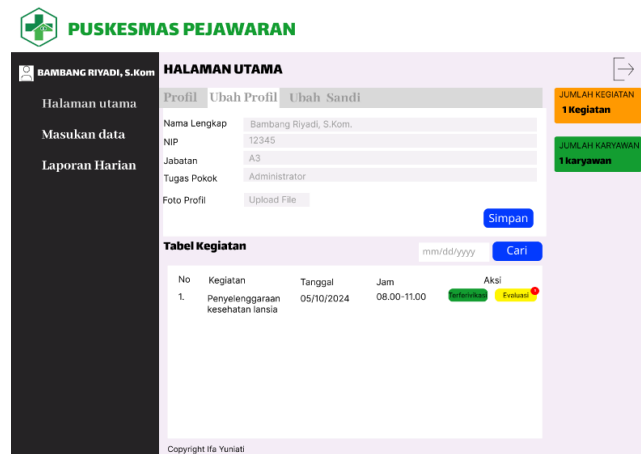


Gambar 11. Halaman Dashboard Karyawan

4. Halaman Ubah Profil

Halaman ubah profil adalah halaman khusus yang memungkinkan pengguna untuk melihat dan memperbarui informasi profil mereka secara lengkap ketika seorang karyawan ingin melakukan perubahan pada profilnya, seperti memperbarui nama, mengganti jabatan, atau memperbarui tugas pokok yang sedang diemban, mereka dapat melakukannya melalui fitur "Ubah Profil" ini. fitur ubah profil ini dirancang

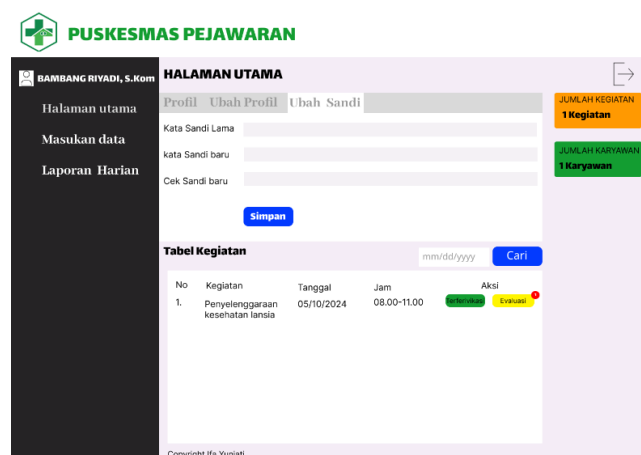
untuk memberikan kemudahan kepada karyawan dalam mengelola data pribadi mereka dengan cepat dan aman. Biasanya, halaman ini dilengkapi dengan tombol konfirmasi seperti "Simpan Perubahan," yang memastikan bahwa setiap perubahan yang dilakukan tidak akan diterapkan tanpa persetujuan pengguna. Ketika terdapat notifikasi berwarna merah di tabel kegiatan, ini menandakan bahwa ada evaluasi yang perlu diperhatikan dari pimpinan.



Gambar 12. Halaman Ubah Profil

5. Halaman Ubah Sandi

Halaman ubah sandi adalah halaman yang dirancang khusus untuk memungkinkan pengguna mengganti kata sandi akun mereka dengan cara yang aman dan efisien. Proses penggantian dimulai dengan memasukkan kata sandi lama terlebih dahulu sebagai bentuk verifikasi keamanan. Setelah itu, pengguna dapat memasukkan kata sandi baru yang ingin mereka gunakan. Untuk memastikan bahwa kata sandi baru yang dimasukkan benar dan tidak ada kesalahan pengetikan, terdapat kolom "Cek Kata Sandi Baru" yang meminta pengguna untuk mengonfirmasi ulang kata sandi baru tersebut dengan cara mengetiknya kembali. Setelah kedua kolom untuk kata sandi baru terisi dengan benar dan cocok, pengguna dapat menyelesaikan proses penggantian dengan menekan tombol "Simpan" atau "Ubah Sandi."



Gambar 13. Halaman Ubah Sandi

6. Halaman Masukan Data

Halaman masukan data adalah halaman yang digunakan oleh karyawan untuk menginput laporan pekerjaan

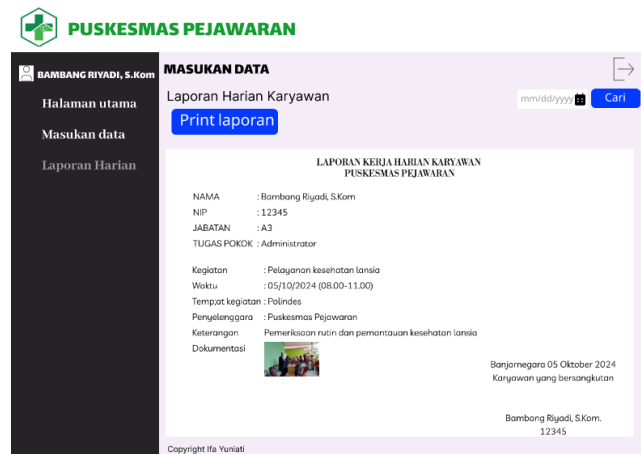
mereka secara detail. Proses pengisian laporan dimulai dengan mencatat jenis kegiatan yang dilakukan. karyawan perlu memasukkan data waktu yang meliputi tanggal, bulan, tahun, serta jam mulai dan jam selesai dari kegiatan yang dilaporkan. untuk memastikan bahwa setiap aktivitas terekam secara akurat dalam sistem, karyawan juga harus mencantumkan tempat di mana kegiatan atau pekerjaan tersebut dilaksanakan dan diharuskan mencantumkan siapa penyelenggara atau pihak yang Selain itu, karyawan juga dapat menambahkan keterangan tambahan bertanggung jawab atas kegiatan tersebut halaman ini juga menyediakan opsi bagi karyawan untuk mengunggah dokumentasi kegiatan dan menekan tombol simpan laporan.

The screenshot shows a web application interface for 'PUSKESMAS PEJAWARAN'. On the left is a dark sidebar with a user profile 'BAMBANG RIYADI, S.Kom' and navigation links: 'Halaman utama', 'Masukan data', and 'Laporan Harian'. The main content area is titled 'MASUKAN DATA' and contains a form with the following fields: 'Tulis Laporan' (text input), 'Kegiatan' (dropdown menu with 'Pelayanan kesehatan lansia' selected), 'Tanggal' (05/10/2024), 'Jam Mulai' (08.00), 'Jam Selesai' (11.00), 'Tempat Kegiatan' (dropdown menu with 'Polindes' selected), 'Penyelenggara' (dropdown menu with 'Puskesmas Pejawaran' selected), 'Keterangan' (text area with 'Pemeriksaan rutin dan pemantauan kesehatan lansia'), and 'Dokumentasi' (button 'Upload foto'). At the bottom of the form is a blue 'Simpan Laporan' button. A small copyright notice 'Copyright Iifa Yuniati' is visible at the very bottom of the page.

Gambar 14. Halaman Masukan Data

7. Halaman Laporan Harian

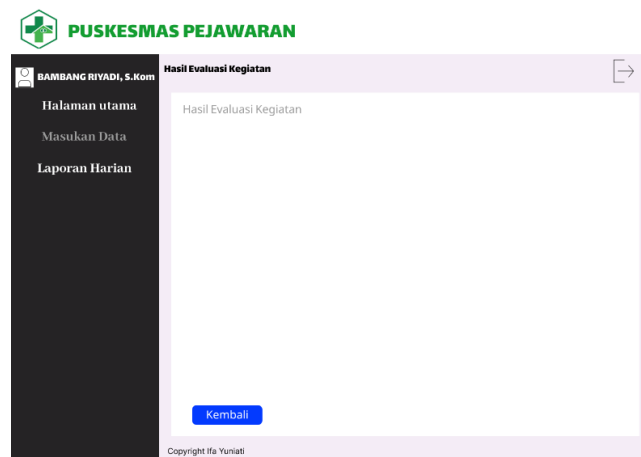
Halaman laporan harian memungkinkan semua data yang telah dimasukkan oleh karyawan, seperti deskripsi kegiatan, tanggal, jam, lokasi, penyelenggara, serta keterangan dan dokumentasi tambahan, akan ditampilkan dalam format yang rapi dan terstruktur. Laporan ini sudah disusun secara otomatis oleh sistem sehingga siap untuk dicetak atau diunduh dalam bentuk dokumen resmi. Karyawan cukup memilih opsi "Print" untuk mencetak laporan langsung dari halaman tersebut, atau mengunduhnya dalam format digital seperti PDF. Fitur ini memudahkan karyawan dalam menyimpan catatan harian mereka secara fisik atau digital, serta memberikan akses mudah untuk dibagikan kepada atasan atau pihak lain yang memerlukan laporan tersebut. Proses ini memastikan bahwa semua data yang dicetak telah terverifikasi dan siap digunakan untuk keperluan administrasi atau evaluasi kinerja.



Gambar 15. Halaman Laporan Harian

8. Halaman Hasil Evaluasi Kinerja

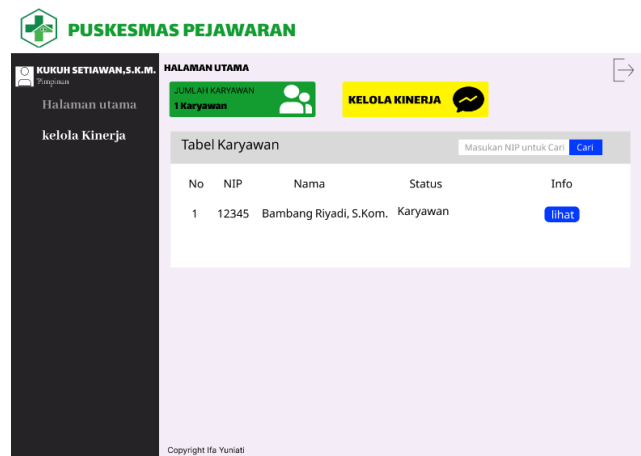
Halaman hasil evaluasi kinerja adalah halaman yang menampilkan hasil penilaian setelah pimpinan melakukan verifikasi terhadap laporan yang dikirimkan oleh karyawan. Pada halaman ini, pimpinan dapat melihat apakah laporan yang diajukan telah sesuai dengan standar kerja dan target yang telah ditetapkan. Setelah proses pengecekan dan peninjauan selesai, pimpinan akan memberikan evaluasi berdasarkan hasil penilaian tersebut. Jika ditemukan bahwa laporan karyawan belum memenuhi ekspektasi atau terdapat ketidaksesuaian, halaman ini akan menampilkan evaluasi atau umpan balik dari pimpinan. bisa berupa kritik konstruktif, saran untuk perbaikan, Evaluasi.



Gambar 16. Halaman Hasil Evaluasi Kinerja

9. Halaman *Dashboard* Pimpinan Halaman *dashboard* pimpinan dirancang sebagai pusat kontrol yang memberikan gambaran menyeluruh terkait kinerja dan manajemen karyawan di Puskesmas. Pada halaman ini, pimpinan dapat melihat data jumlah total karyawan yang terdaftar di Puskesmas secara *real-time*, termasuk detail jabatan dan peran masing-masing karyawan. Selain itu, halaman ini dilengkapi dengan menu "Kelola Kinerja" yang memungkinkan pimpinan untuk mengakses dan mengelola penilaian kinerja setiap karyawan. Pimpinan dapat memantau kinerja mereka secara langsung melalui tabel yang berisi laporan rinci. Tabel ini mencakup informasi penting seperti nama karyawan, jabatan, deskripsi tugas, status laporan kinerja, halaman *dashboard* ini juga memungkinkan pimpinan untuk mengambil tindakan

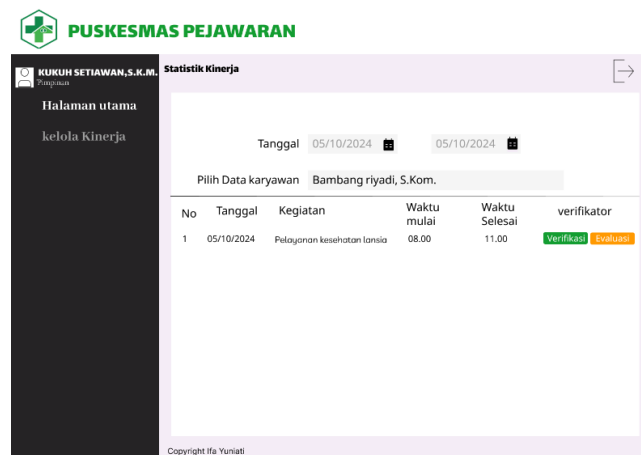
cepat, seperti memberikan umpan balik langsung atau menyusun rencana pengembangan lebih lanjut berdasarkan hasil evaluasi yang ditampilkan.



Gambar 17. Halaman *Dashboard* Pimpinan

10. Halaman Kelola Kinerja Karyawan

Halaman Kelola kinerja dirancang untuk memberikan pimpinan gambaran lengkap mengenai laporan kinerja yang dikirimkan oleh karyawan. Pada halaman ini, pimpinan dapat melihat laporan-laporan secara detail, termasuk informasi tentang jenis kegiatan yang telah dilakukan, waktu mulai dan selesai kegiatan, serta tanggal pelaksanaannya. halaman ini juga memfasilitasi pimpinan untuk melakukan pengecekan lebih mendalam terhadap laporan tersebut. Pimpinan dapat menilai apakah kegiatan yang dilaporkan telah sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Jika ada ketidaksesuaian atau area yang memerlukan perbaikan, pimpinan dapat menandai laporan tersebut untuk dievaluasi lebih lanjut.

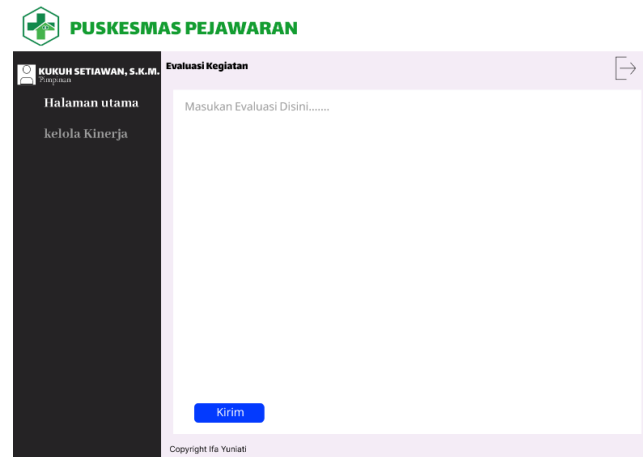


Gambar 18. Halaman Kelola Kinerja Karyawan

11. Halaman Evaluasi Kinerja

Pada halaman ini, pimpinan dapat meninjau secara detail kinerja karyawan berdasarkan tugas-tugas yang telah diselesaikan dan laporan yang telah diinput sebelumnya. Jika ditemukan bahwa kinerja karyawan tidak memenuhi standar atau harapan yang ditetapkan di Puskesmas, pimpinan dapat memberikan evaluasi yang mencakup saran perbaikan, kritik konstruktif, serta rekomendasi untuk peningkatan kinerja karyawan. Selain memberikan evaluasi secara langsung, Pimpinan juga dapat menyertakan catatan khusus mengenai

aspek-aspek yang memerlukan perhatian lebih dari karyawan. Evaluasi ini akan disimpan dalam sistem dan dapat diakses oleh karyawan untuk memudahkan mereka dalam memahami area yang perlu diperbaiki serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya halaman evaluasi kinerja, proses penilaian menjadi lebih transparan dan terstruktur, memungkinkan komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan karyawan.



Gambar 19. Halaman Evaluasi Kinerja

Data dari uji coba selama satu bulan menunjukkan bahwa untuk 50 karyawan, waktu total yang dihemat mencapai 125 jam per bulan, yang sebelumnya digunakan untuk tugas administratif. Waktu ini kini dapat dialokasikan untuk pelayanan kesehatan. Sistem berbasis web yang dirancang berhasil meningkatkan efisiensi waktu dalam proses evaluasi kinerja. Sebelum implementasi, rata-rata waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyusun laporan kinerja secara manual adalah 2-3 jam per karyawan. Setelah sistem diterapkan, waktu tersebut berkurang menjadi 30-45 menit

Sebelum implementasi, terdapat kesalahan input data pada 10-15% laporan evaluasi, yang mengakibatkan revisi laporan hingga dua kali. Setelah sistem diterapkan, kesalahan input turun menjadi 1-2%, berdasarkan hasil pengujian selama dua bulan pertama. Dengan sistem berbasis web, data evaluasi diinput langsung oleh karyawan dan divalidasi oleh sistem menggunakan logika tertentu, seperti cek kelengkapan data dan konsistensi skor. Hal ini mengurangi potensi kesalahan manusia yang sebelumnya sering terjadi pada proses manual.

Salah satu responden menyatakan bahwa dengan fitur notifikasi otomatis dari sistem, mereka lebih mudah mengidentifikasi kekurangan dalam laporan kinerja mereka dibandingkan dengan evaluasi manual, yang sering kali lambat dan kurang jelas. Kepuasan karyawan juga meningkat dengan adanya sistem ini. Berdasarkan survei kepada 20 karyawan, sebanyak 85% responden merasa proses evaluasi lebih transparan dan adil, karena mereka dapat memantau langsung skor kinerja mereka melalui dashboard. Selain itu, fitur umpan balik yang diberikan secara real-time oleh pimpinan membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan.

Dengan efisiensi waktu yang meningkat dan beban administratif yang berkurang, karyawan dapat lebih fokus pada tugas utama mereka, yaitu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Data dari laporan bulanan menunjukkan peningkatan jumlah pasien yang dilayani per hari, dari rata-rata 50 pasien menjadi 65 pasien.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web di UPTD Puskesmas Pejawaran memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi waktu, akurasi evaluasi, dan kepuasan karyawan: 1) Efisiensi Waktu, sistem ini mampu mengurangi waktu evaluasi kinerja hingga 80%, dari sebelumnya rata-rata 2-3 jam per karyawan menjadi hanya 30-45

menit. Penghematan waktu ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada pelayanan kesehatan kepada masyarakat. 2) Akurasi Evaluasi, implementasi sistem berbasis web mengurangi kesalahan input data dari 10-15% pada proses manual menjadi hanya 1-2%, meningkatkan keakuratan laporan kinerja secara signifikan. Sistem validasi otomatis juga memastikan bahwa data yang dimasukkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. 3) Kepuasan Karyawan, survei menunjukkan bahwa 85% karyawan merasa lebih puas dengan proses evaluasi yang lebih transparan dan adil. Fitur dashboard dan umpan balik real-time membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi. 4) Dampak pada Pelayanan Kesehatan, peningkatan efisiensi administratif memberikan dampak tidak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan. Jumlah pasien yang dilayani per hari meningkat dari 50 pasien menjadi 65 pasien, menunjukkan bahwa sistem ini mendukung pencapaian visi dan misi Puskesmas Pejawaran dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Sistem berbasis web yang dirancang dan diterapkan ini tidak hanya mempermudah proses evaluasi kinerja tetapi juga memberikan nilai tambah yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia di Puskesmas. Dengan hasil ini, sistem serupa dapat direkomendasikan untuk diterapkan di fasilitas kesehatan lainnya sebagai solusi efektif dalam meningkatkan manajemen kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Dengan penuh rasa hormat, kami menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala UPTD Puskesmas Pejawaran beserta seluruh staf dan karyawan atas kesediaan serta bantuannya dalam mendukung kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat kami. Kami, mahasiswa STMIK Tunas Bangsa Banjarnegara, juga menyampaikan apresiasi yang mendalam atas segala dukungan dan kerja sama yang diberikan, sehingga kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dapat terselenggara dengan baik dan berjalan dengan lancar sesuai harapan.

Pustaka

- [1] Andrian, D. (2021). Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Pengawasan Proyek Berbasis Web. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak (JATIKA)*, 2(1), 85–93. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/informatika>
- [2] Ardiansyah, K. R., & Palasara, N. (2022). Perancangan Sistem Informasi Monitoring Capaian Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. *Simpatik: Jurnal Sistem Informasi Dan Informatika*, 2(1), 57–66. <https://doi.org/10.31294/simpatik.v2i1.1311>
- [3] Erawati, W. (2019). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Dengan Pendekatan Metode Waterfall. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.30865/mib.v3i1.987>
- [4] Kapoh, F. R., & Gunawan, S. (2021). Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada Pt Dwi Wahana Ekualindo Jakarta. *Jurnal Informatika Dan Komputasi: Media Bahasan, Analisa Dan Aplikasi*, 15(02), 112–121. <https://doi.org/10.56956/jiki.v15i02.93>
- [5] Kristiyanto, A. et. al. (2019). National Seminar Sport Science 2019: Peranan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Kemandirian dan Daya Saing Bangsa Menuju Kepeloporan Industri Olahraga 4.0. *Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*, 15(2), 1–179.
- [6] Goh, C., Tan, J., & Lim, K. (2021). Effective Performance Management in Public Health Organizations. *Journal of Health Management*, 23(2), 135-150.
- [7] Lee, S., & Park, J. (2023). Web-Based Solutions for Employee Performance Evaluation in Healthcare: A Case Study. *Digital Health*, 9(1), 25-34.

- [8] Smith, J., & Brown, A. (2022). Web Technologies for Organizational Efficiency in Public Services. *International Journal of Information Systems*, 30(3), 185-199.