Teknika 19 (3): 899-910

JURNAL TEKNIKA
ISSN: 0854-3143
e-ISSN: 2622-3481
Journal homepage: http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/teknika
Journal Email: teknika@polsri.ac.id

Sistem Informasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sungai Lilin Berbasis Website

Dimas Prameswara*[1], Evi Yulianingsih[2]

[*1,2] Program Studi Sistem Informasi, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia
*Email Penulis Korespondensi: dimasprameswara1990@gmail.com

Abstrak

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kinerja pegawai menjadi kebutuhan penting bagi instansi pemerintahan, termasuk Kantor Camat Sungai Lilin. Selama ini, pelaporan kinerja masih dilakukan secara manual tanpa verifikasi, sehingga menimbulkan berbagai kendala seperti rendahnya akurasi data, sulitnya pemantauan kegiatan oleh pimpinan, dan ketiadaan bukti digital. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun sistem informasi kinerja pegawai berbasis web sebagai solusi atas permasalahan tersebut. Metode pengembangan yang digunakan adalah prototype, melalui tahapan analisis kebutuhan, perancangan, evaluasi, pengkodean, pengujian, hingga implementasi. Sistem ini melibatkan tiga peran utama, yakni pegawai, admin, dan pimpinan, dengan hak akses yang berbeda. Hasil pengujian menggunakan metode black box menunjukkan bahwa seluruh fitur sistem berfungsi dengan baik. Selain itu, evaluasi pengguna memberikan respon positif terhadap kemudahan penggunaan dan fungsionalitas sistem. Dengan demikian, sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, serta efisiensi dalam proses penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Sungai Lilin.

Kata kunci*—Sistem Informasi Kinerja, Aplikasi Berbasis Web, Kantor Camat, Metode Prototype, Black Box Testing*

Abstract

The utilization of information technology in employee performance management is increasingly essential for improving accountability and efficiency in public institutions, including the Sungai Lilin Sub-district Office. Previously, performance reporting was conducted manually, with no digital verification, leading to data inaccuracy, limited supervision, and lack of traceable documentation. This study aims to design and develop a web-based employee performance information system to address these issues. The system was built using the prototype development model, consisting of stages such as requirements analysis, prototype creation, evaluation, coding, testing, and implementation. The system supports three user roles—employees, administrators, and supervisors—each with specific access rights. Testing using the black box method confirms that all system features operate correctly. User feedback also indicates positive responses regarding ease of use and system functionality. The system is expected to improve performance monitoring, accountability, and efficiency in the employee assessment process within the sub-district office environment.

Received: July 26, 2025; Online Available: August 26, 2025

***Keywords**—Employee Performance Information System, Web-Based Application, Prototype Method, Black Box Testing; Sub-district Office*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dalam era digitalisasi mendorong berbagai sektor, termasuk pemerintahan, untuk mulai menerapkan sistem berbasis elektronik dalam menunjang kegiatan administrasi [1]. Transformasi digital ini menjadi langkah strategis dalam meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas pelayanan publik. Pemerintah Indonesia sendiri telah menetapkan arah kebijakan ini melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang bertujuan menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya [2].

Namun, implementasi digitalisasi di level pemerintahan daerah masih menghadapi berbagai kendala. Salah satunya terjadi di Kantor Camat Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin. Sistem penilaian kinerja pegawai di kantor tersebut masih dilakukan secara manual, dengan penyusunan laporan kinerja harian dan bulanan yang belum memiliki standar penilaian yang seragam. Proses verifikasi pun cenderung formalitas, tanpa adanya evaluasi mendalam dari atasan. Hal ini menyebabkan data kinerja yang dihimpun tidak dapat dimanfaatkan secara optimal untuk analisis atau pengambilan keputusan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnnya yang melaporkan bahwa penggunaan pelaporan manual di instansi pemerintah menyebabkan duplikasi data, keterlambatan pelaporan, serta rendahnya efisiensi kerja, sehingga menghambat pengambilan keputusan berbasis data [3]. Faktanya juga banyak instansi pemerintah masih belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi. Akibatnya, proses penilaian bersifat administratif, cenderung formalitas, dan tidak mampu mencerminkan performa riil pegawai [4].

Ketidakteraturan tersebut tidak hanya berdampak pada akurasi pelaporan, tetapi juga menyulitkan pimpinan dalam memantau perkembangan pegawai secara menyeluruh dan berkelanjutan. Tidak adanya rekam jejak digital juga menyulitkan pencatatan historis kinerja pegawai, yang penting dalam proses evaluasi sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan sebuah sistem informasi yang tidak hanya mendokumentasikan aktivitas harian, tetapi juga mendukung proses validasi, pemantauan, dan pelaporan kinerja secara terstruktur dan *real-time*. Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan efektivitas sistem serupa. Sistem informasi kinerja yang dikembangkan di Pemerintah Kabupaten Belu mampu membantu pimpinan mengevaluasi aktivitas dan pencapaian target pegawai [5]. Dalam penelitian sebelumnya, model *Balanced Scorecard* telah digunakan untuk menilai kinerja perusahaan BUMN [6]. Penelitian sebelumnya juga mengkaji efektivitas e-Kinerja (LAPKIN) di Pemerintah Kota Palembang [7]..

Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada evaluasi kinerja di tingkat instansi pusat, BUMN, atau pemerintah kota [6] [7], namun belum banyak yang mengkaji kebutuhan spesifik pengelolaan kinerja di level kantor kecamatan yang memiliki karakteristik administratif berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi celah tersebut, dengan mengembangkan sistem informasi kinerja pegawai berbasis website yang dirancang khusus untuk mendukung proses administrasi harian dan pelaporan di Kantor Camat Sungai Lilin. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaporan, memperkuat akuntabilitas, serta menyediakan data kinerja yang valid dan mudah diakses sebagai dasar evaluasi yang objektif.

2. METODE PENELITIAN

2. 1 Metode Pengembangan Sistem

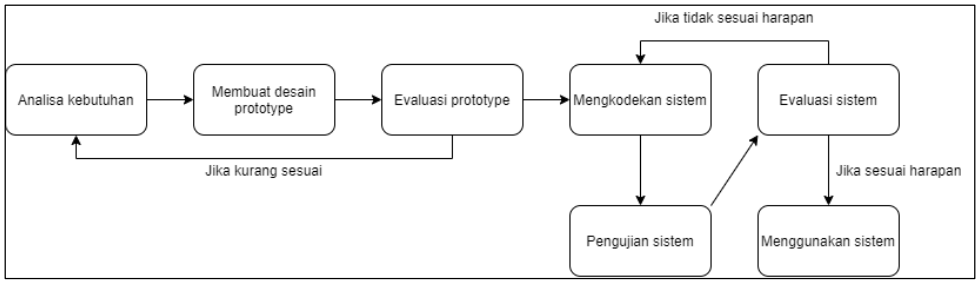
Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *prototype*. Pendekatan ini dipilih karena memberikan fleksibilitas tinggi dalam menyesuaikan kebutuhan pengguna secara iteratif, memungkinkan terjadinya pengembangan bertahap disertai evaluasi dan perbaikan sebelum sistem dibangun dan diterapkan secara utuh [8] [9]. Kelebihan

metode ini adalah keterlibatan aktif pengguna selama proses pengembangan, sehingga hasil akhir dapat lebih sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan nyata di lapangan. [10]

Sebaliknya, metode *Waterfall* menerapkan alur pengembangan yang linier dan tidak fleksibel, di mana setiap tahap harus diselesaikan sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Kelemahan utama dari *Waterfall* adalah ketika terjadi perubahan kebutuhan di tengah jalan, maka seluruh proses sebelumnya harus diulang, yang tentunya akan berdampak pada waktu dan biaya [11]. Banyak juga organisasi beralih dari *waterfall* ke model yang lebih *adaptif prototyping* karena ketidaksesuaian antara spesifikasi awal dan kebutuhan riil saat sistem diterapkan. Bahkan dalam proyek yang tampaknya sederhana, *Waterfall* sering gagal menyesuaikan diri dengan dinamika operasional dan perubahan kebijakan, yang umum terjadi di sektor pemerintahan [12].

Di sisi lain, metode *Agile* juga menjadi alternatif populer dalam pengembangan sistem modern karena fleksibilitasnya yang tinggi, kolaborasi intensif, serta pendekatan iteratif yang responsif terhadap perubahan. Metode *Agile*, khususnya *Scrum*, meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas tim pengembang melalui siklus sprint yang terstruktur dan evaluasi berkala [13]. *Agile* mendukung peningkatan kualitas produk dan manajemen risiko yang lebih baik [14]. penelitiannya menguatkan bahwa *Agile* mempermudah perencanaan dan pelaksanaan proyek melalui pembagian kerja yang jelas dan terukur [15]. Selain itu, *Agile project capabilities* berkontribusi langsung pada peningkatan performa tim dan kualitas produk melalui keterlibatan pengguna secara intens.

Namun, meskipun *Agile* menawarkan fleksibilitas tinggi, metode ini juga memerlukan komitmen waktu yang besar, ketersediaan sumber daya yang intensif, serta keterlibatan penuh dari semua stakeholder selama proses pengembangan berlangsung. Dalam konteks penelitian ini, di mana pengembang bekerja dengan sumber daya terbatas dan kebutuhan sistem sudah dapat diidentifikasi dengan cukup jelas di awal, maka metode *prototyping* dipilih karena tetap memungkinkan iterasi dan validasi pengguna, namun dengan beban koordinasi yang lebih ringan dibanding *Agile*.



Gambar 1 Tahapan Metode *Prototype*

Gambar 1 merupakan tahapan metode *prototype* yang dimulai dari tahap analisis kebutuhan, yaitu dengan mengidentifikasi permasalahan dalam proses pelaporan kinerja pegawai yang sebelumnya masih dilakukan secara manual. Tahapan ini dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara dengan pegawai serta pimpinan Kantor Camat Sungai Lilin, guna memperoleh gambaran sistem saat ini dan kebutuhan sistem yang akan dikembangkan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dilakukan perancangan awal dalam bentuk *prototype*, yang mencakup desain antarmuka serta alur navigasi sistem sesuai dengan hak akses masing-masing aktor. Terdapat tiga aktor utama, yaitu pegawai, admin, dan pimpinan, yang memiliki peran berbeda. Untuk menggambarkan interaksi dan fungsionalitas masing-masing aktor dalam sistem.

Selanjutnya, *prototype* yang telah dirancang dievaluasi bersama pengguna. Jika *prototype* dirasa belum sesuai kebutuhan, dilakukan penyempurnaan pada tahap sebelumnya, baik dari sisi antarmuka maupun logika proses. Setelah *prototype* dianggap representatif dan memenuhi kebutuhan sistem, proses dilanjutkan ke tahap pengkodean sistem menggunakan *framework Laravel* yang mendukung pengembangan aplikasi berbasis web secara terstruktur dan efisien.

Setelah sistem selesai dibangun, dilakukan pengujian fungsional menggunakan metode *black box testing* untuk memastikan bahwa semua fitur berjalan sesuai dengan kebutuhan dan tidak terjadi kesalahan pada logika maupun tampilan. Pengujian ini dilakukan terhadap semua skenario penggunaan yang telah dirancang sebelumnya.

Tahap akhir dari metode ini adalah evaluasi sistem secara menyeluruh. Jika sistem telah memenuhi seluruh kriteria dan mendapat umpan balik positif dari pengguna, maka sistem dinyatakan siap untuk diimplementasikan. Namun, jika masih ditemukan kekurangan, maka akan dilakukan perbaikan sesuai dengan masukan yang diterima dari pengguna.

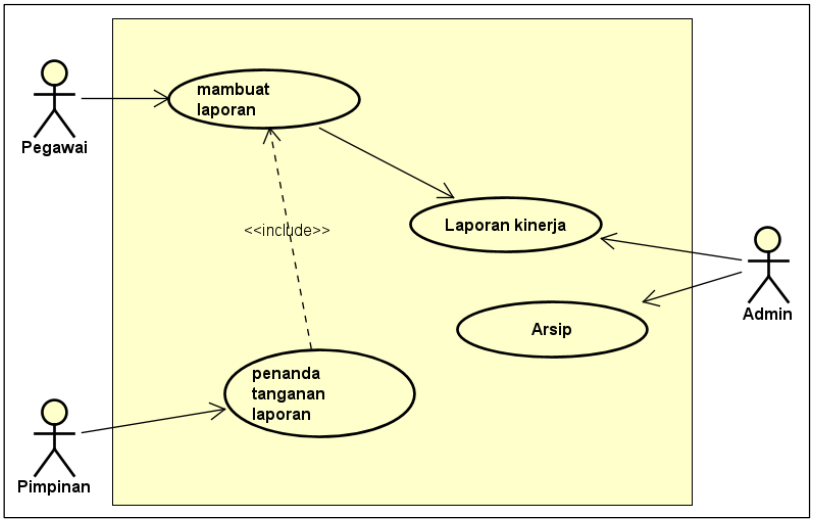
2.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan memahami kondisi riil sistem pelaporan kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Lilin serta merancang solusi sistem informasi yang tepat. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan terhadap alur kerja pegawai dalam menyusun dan menyerahkan laporan kinerja secara manual, untuk mengetahui kelemahan dan hambatan yang dihadapi.

Wawancara dilakukan kepada pegawai pelaksana, admin, dan pimpinan, guna menggali kebutuhan pengguna, ekspektasi terhadap sistem, serta memahami alur penilaian yang diterapkan saat ini. Informasi dari wawancara ini menjadi dasar dalam menentukan fitur utama sistem yang akan dikembangkan.

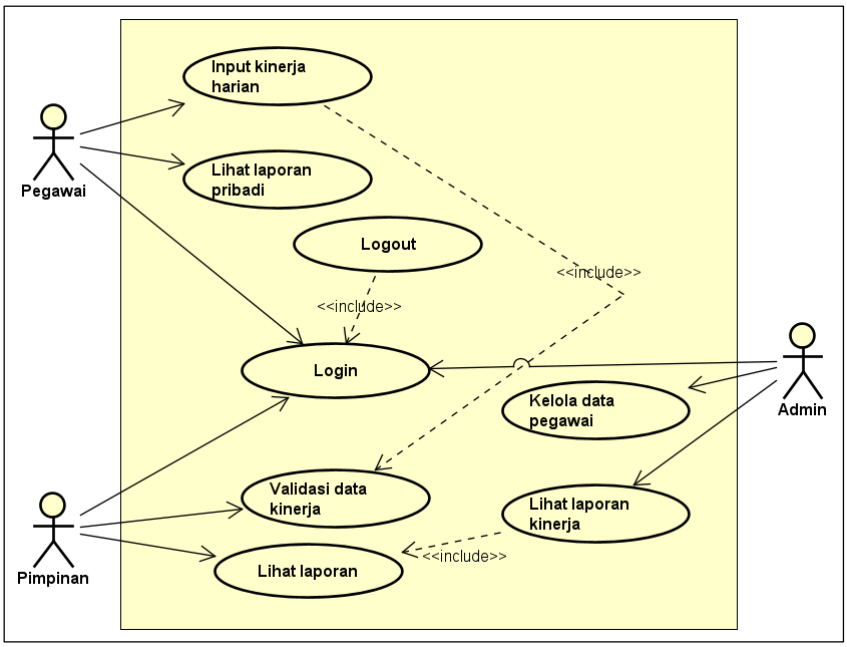
Studi dokumentasi dilakukan terhadap laporan kinerja harian dan bulanan pegawai yang telah dikumpulkan sebelumnya. Dokumen ini dianalisis untuk mengidentifikasi format, struktur informasi, dan alur validasi yang ada. Kombinasi ketiga metode ini menghasilkan data yang mendalam dan relevan, sehingga sistem informasi yang dibangun diharapkan mampu menjawab kebutuhan pengguna secara nyata dan meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja pegawai.

2. 3 Use Case Diagram



Gambar 2 *Use case Diagram* Sebelumnya

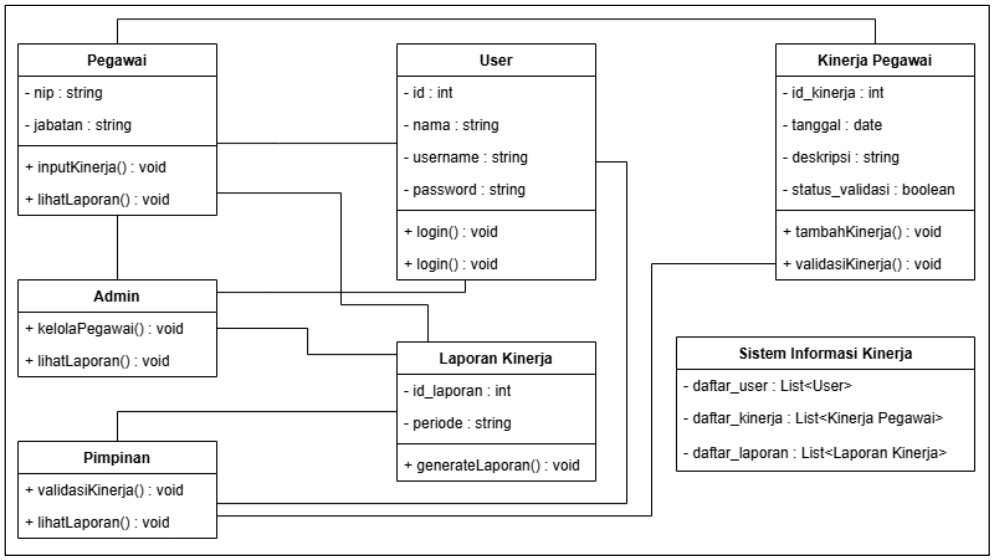
Gambar 2 memperlihatkan sistem kinerja pegawai yang sedang berjalan saat ini, di mana interaksi antara pengguna dan sistem masih dilakukan secara manual tanpa dukungan sistem informasi terintegrasi.



Gambar 3 *Use Case Diagram* Yang di Usulkan

Gambar 3 memperlihatkan sistem informasi kinerja pegawai yang telah terdigitalisasi, di mana interaksi antara pengguna dan sistem dilakukan melalui aplikasi berbasis web yang terintegrasi. Dalam sistem ini, setiap aktor yakni Pegawai, Admin, dan Pimpinan memiliki peran serta akses yang berbeda dalam menjalankan proses pengelolaan kinerja. Seluruh aktivitas mulai dari input data, validasi, hingga pengelolaan laporan dilakukan secara terstruktur dan terekam secara sistematis di dalam sistem.

2. 3 Class Diagram



Gambar 4 *Class Diagram*

Gambar 4 Merupakan *class diagram* yang menggambarkan alur basis data yang akan dibuat dalam membangun sistem informasi kinerja pegawai pada Kantor Camat Sungai Lilin berbasis website.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3. 1 Hasil Sistem Informasi Kinerja Pegawai

Penelitian ini menghasilkan sebuah aplikasi berbasis web untuk mendukung pengelolaan kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Lilin. Sistem ini dirancang agar bisa digunakan oleh tiga peran utama, yakni pegawai, admin, dan pimpinan, dengan masing-masing fungsi yang disesuaikan. Pegawai diberikan akses untuk mencatat aktivitas kerja harian, sementara admin berperan dalam validasi dan pengelolaan data, dan pimpinan bertugas meninjau serta mengevaluasi kinerja secara menyeluruh.

Dalam proses pengembangannya, peneliti menggunakan *Laravel* sebagai *framework* utama, didukung oleh MySQL untuk manajemen basis data. Antarmuka sistem disusun menggunakan *Bootstrap* sehingga tampilannya tetap rapi dan mudah diakses dari berbagai perangkat. Beberapa fitur utama dalam sistem ini meliputi hak akses, formulir input kinerja harian, proses validasi berjenjang oleh admin dan pimpinan, tampilan riwayat laporan, hingga fungsi pencetakan laporan berbentuk dokumen.

3. 2 Detail Fitur Sistem

3. 2.1 Level Hak Akses

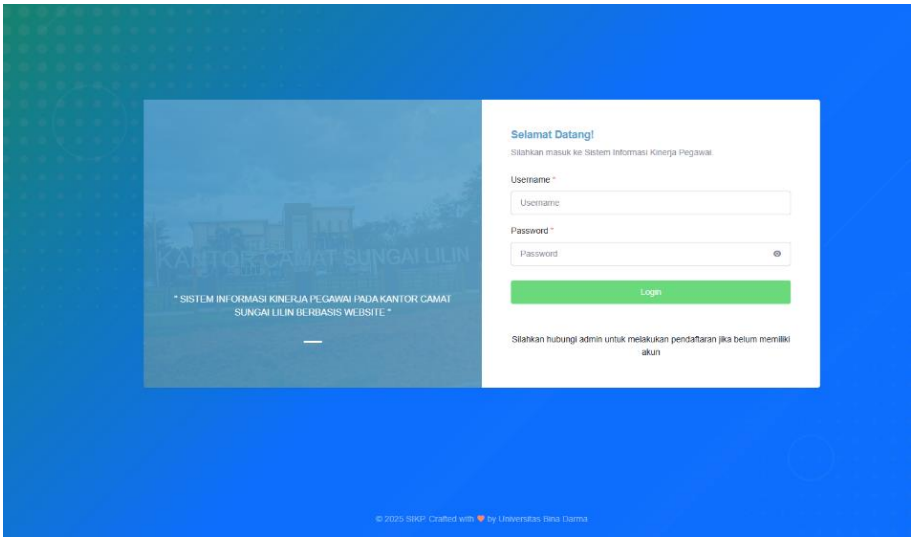
Tabel 1 memperlihatkan berbagai hak ases yang dimiliki oleh para user sesuai dengan klasifikasi dan otoritasnya.

Tabel 1 Tabel Level Hak Akses

Kategori	Tugas	Hak Akses Aplikasi
Pegawai	• Menginput data kinerja harian • Melihat rekap dan riwayat kinerja pribadi • Memperbarui profil pribadi	• Akses form input kinerja harian • Akses histori laporan pribadi • Akses halaman pengaturan akun
Admin	• Menambahkan dan mengelola data pegawai • Membuat dan mencetak laporan kinerja • Mengelola akun pengguna	• Akses dashboard admin • Akses manajemen data pegawai • Akses menu laporan bulanan dan tahunan • Akses manajemen akun pengguna
Pimpinan	• Melihat laporan kinerja seluruh pegawai • Melakukan validasi data kinerja pegawai • Memberikan catatan atau komentar pada kinerja pegawai	• Akses laporan kinerja seluruh pegawai • Akses verifikasi dan validasi kinerja • Akses pemberian catatan atau komentar terhadap kinerja pegawai

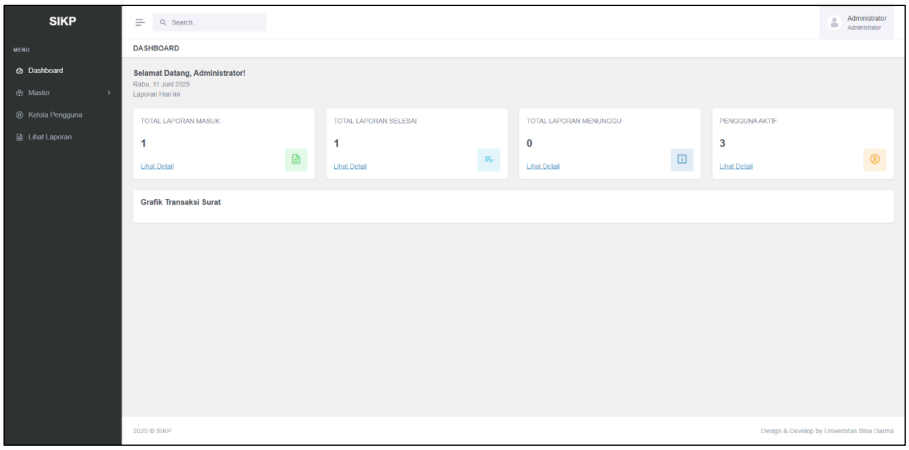
3. 2.2 Halaman Login

Pada gambar 5 ini dirancang untuk digunakan oleh semua aktor yaitu admin, pegawai, dan pimpinan. Pada halaman ini berisi *username, password* yang akan diisi oleh pengguna saat akan masuk ke sistem.



Gambar 5 Halaman Login

3. 2.3 Halaman Dashboard



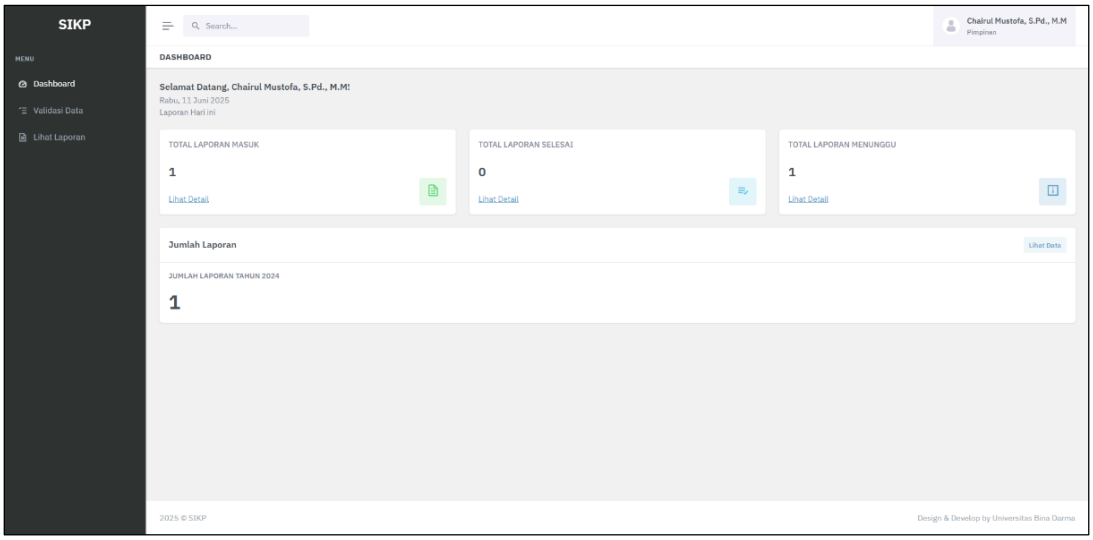
Gambar 6 Halaman *Dashboard* Admin

Pada Gambar 6 halaman beranda admin pada Sistem Informasi Kinerja Pegawai menampilkan ringkasan informasi utama yang bersifat real-time dan fungsional.



Gambar 7 Halaman *Dashboard* Pegawai

Pada Gambar 7 halaman beranda pegawai pada Sistem Informasi Kinerja Pegawai dirancang sebagai pusat informasi status laporan kinerja yang telah dikirimkan oleh pengguna.



Gambar 8 Halaman *Dashboard* Pimpinan

Pada Gambar 8 halaman beranda pimpinan pada Sistem Informasi Kinerja Pegawai menyajikan ringkasan informasi laporan yang masuk, laporan selesai, dan laporan yang masih menunggu validasi, yang ditampilkan secara *real-time* dalam bentuk kotak statistik.

Di bagian atas terdapat sapaan personal kepada pimpinan yang sedang login, lengkap dengan tanggal hari ini dan ringkasan status laporan terkini. Selain itu, halaman ini juga menampilkan jumlah total laporan berdasarkan tahun, yang dapat diakses lebih lanjut melalui tombol “Lihat Data”. Desain halaman ini bertujuan memberikan akses cepat bagi pimpinan dalam memantau progres kinerja pegawai, mempermudah proses evaluasi, serta meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan berbasis data laporan yang tersedia.

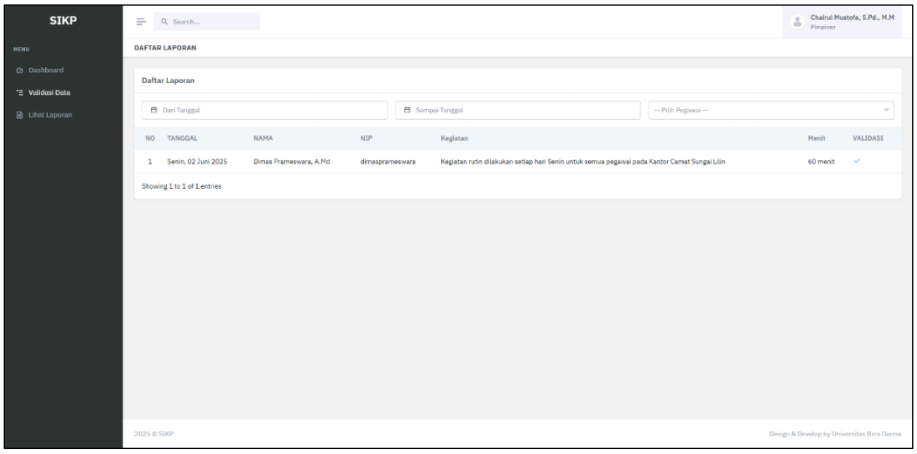
3. 2.4 Halaman Input Kinerja Pegawai

Pada Gambar 9 halaman Masukkan Kinerja pada akun pegawai berfungsi sebagai form utama untuk mencatat aktivitas harian dalam sistem informasi kinerja.



Gambar 9 Halaman Masukkan Kinerja Pegawai

3. 2.5 Halaman Validasi Pimpinan

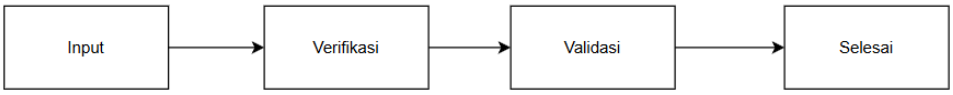


Gambar 10 Halaman Validasi Pimpinan

Pada Gambar 10 halaman Validasi Data pada akun pimpinan berfungsi untuk memverifikasi laporan kinerja pegawai yang telah dikirimkan dan diproses sebelumnya.

3. 3 Visualisasi Proses

Untuk memudahkan pemantauan, sistem menyajikan proses pelaporan dalam bentuk visual, dari mulai input pegawai hingga validasi akhir oleh pimpinan. Tampilan ini membantu pengguna memahami posisi setiap laporan dalam alur yang telah ditetapkan. Pada Gambar 11 merupakan diagram yang bukan hanya menjadi indikator progres, tapi juga berfungsi sebagai alat kontrol kinerja secara *real-time*.



Gambar 11 Diagram Alur Proses Pelaporan Kinerja Pegawai

3. 4 Uji Fungsionalitas Sistem

Pengujian sistem dilakukan melalui pendekatan *Black Box* seperti tersaji pada Tabel 2, dengan fokus pada pengujian fungsi-fungsi utama dari sistem yang telah dibangun. Tujuan pengujian ini adalah memastikan bahwa fitur-fitur yang dirancang bekerja sebagaimana mestinya, tanpa melihat struktur kode di dalamnya.

Tabel 2 Pengujian Sistem

No	Fitur	Skenario	Hasil	Aktor	Status
1	Login	Pengguna login dengan akun yang valid	Sistem mengarahkan ke dashboard sesuai peran	Pegawai, Admin, Pimpinan	Berhasil
2	Login	Pengguna login dengan password salah	Sistem menampilkan pesan kesalahan "Username atau Password Salah"	Pegawai, Admin, Pimpinan	Berhasil
3	Input Kinerja	Pegawai mengisi dan mengirimkan laporan kinerja harian	Data tersimpan dan muncul pada halaman riwayat kinerja	Pegawai	Berhasil

4	Lihat Riwayat Kinerja	Pegawai memilih bulan untuk melihat laporan kinerja terdahulu	Sistem menampilkan daftar laporan sesuai filter bulan	Pegawai	Berhasil
5	Validasi Kinerja	Admin memverifikasi laporan yang dikirim oleh pegawai	Status laporan berubah menjadi “Divalidasi”	Admin	Berhasil
6	Cetak Laporan	Admin mencetak laporan kinerja berdasarkan bulan tertentu	Sistem menghasilkan file laporan dalam format PDF	Admin	Berhasil
7	Tambah Jenis Kegiatan	Admin menambahkan data jenis kegiatan ke sistem	Data baru tampil di daftar jenis kegiatan pada form input pegawai	Admin	Berhasil
8	Lihat Rekap Kinerja	Pimpinan melihat laporan kinerja pegawai berdasarkan filter	Sistem menampilkan rekap laporan sesuai nama pegawai dan bulan	Pimpinan	Berhasil
9	Validasi Akhir Laporan	Pimpinan memverifikasi laporan final pegawai	Status laporan berubah menjadi “Selesai”	Pimpinan	Berhasil
10	Logout	Pengguna menekan tombol logout	Sistem mengarahkan ke halaman login dan mengakhiri sesi	Pegawai, Admin, Pimpinan	Berhasil

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa setiap fitur dapat digunakan dengan baik dan sesuai dengan rancangan awal. Tidak ditemukan kendala teknis selama proses pengujian.

3. 5 Refleksi terhadap Teori dan Praktik

Sistem yang dikembangkan sudah menunjukkan kesesuaian fungsi dan implementasi. Secara teknis, sistem memenuhi kriteria sebagai sarana pencatatan, evaluasi, dan pengambilan keputusan. Di sisi lain, dari perspektif pengguna, sistem ini telah menyederhanakan banyak proses yang sebelumnya memerlukan waktu dan tenaga lebih.

Secara kualitatif, proses kerja menjadi lebih tertib dan terstandarisasi. Sementara dari sisi kuantitatif, waktu penyelesaian pelaporan yang sebelumnya bisa memakan waktu hingga beberapa hari kini dapat diselesaikan dalam hitungan jam. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi yang tepat sasaran mampu memberikan dampak langsung terhadap efektivitas kerja di tingkat instansi pemerintah kecamatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan implementasi sistem informasi kinerja pegawai pada Kantor Camat Sungai Lilin, dapat disimpulkan bahwa sistem yang dikembangkan telah berhasil memenuhi kebutuhan instansi dalam mendukung proses pencatatan, pelaporan, dan evaluasi kinerja pegawai secara digital. Sistem ini dilengkapi dengan sepuluh fitur utama yang meliputi login pengguna, pengisian laporan kinerja harian, verifikasi laporan oleh admin, validasi oleh pimpinan, cetak laporan bulanan dan tahunan, serta manajemen data pengguna dan jenis kegiatan. Keseluruhan fitur ini dibangun untuk memfasilitasi masing-masing peran pengguna, yaitu pegawai, admin, dan pimpinan.

Tampilan antarmuka sistem dirancang dengan sederhana dan responsif menggunakan *Bootstrap*, mencakup sekitar dua belas halaman utama yang terbagi sesuai hak akses pengguna.

Beberapa tampilan penting di antaranya adalah halaman login, beranda admin, halaman kelola pengguna, halaman laporan, serta halaman progres dan validasi kinerja.

Pengujian sistem dilakukan dengan metode *black-box testing* terhadap seluruh fitur yang dikembangkan. Hasil pengujian menunjukkan tingkat keberhasilan 100%, di mana seluruh skenario uji dinyatakan berhasil dijalankan sesuai dengan fungsionalitas yang dirancang. Hal ini menunjukkan bahwa sistem bekerja secara optimal dan telah siap untuk diimplementasikan sebagai media pendukung penilaian kinerja pegawai.

Melalui pengembangan sistem ini, proses pelaporan yang sebelumnya dilakukan secara manual dan tidak terstandarisasi menjadi lebih terstruktur, efisien, dan terdokumentasi secara digital. Sistem ini juga membuka peluang pengembangan lanjutan, seperti integrasi dengan sistem absensi elektronik, penambahan fitur grafik performa pegawai, serta pengembangan versi mobile untuk mendukung aksesibilitas yang lebih luas.

5. SARAN

Berdasarkan kekurangan yang ditemukan dalam penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk pengembangan dan penelitian lanjutan:

1. Penambahan fitur rekapitulasi otomatis berdasarkan indikator kinerja tertentu, seperti jumlah kegiatan per kategori, efektivitas waktu, atau kontribusi terhadap tujuan organisasi, agar proses evaluasi lebih terukur dan objektif.
2. Integrasi sistem dengan platform *e-Kinerja* milik pemerintah daerah, guna menyelaraskan pencatatan kinerja di tingkat kecamatan dengan sistem yang berlaku di tingkat kabupaten atau provinsi.
3. Pengembangan fitur grafik analisis kinerja pegawai, yang dapat menyajikan perkembangan performa dalam bentuk visual, seperti *chart* mingguan, bulanan, atau tahunan.
4. Implementasi modul akses melalui perangkat mobile (*Android/iOS*) agar pegawai dapat melakukan input dan pengecekan laporan dengan lebih fleksibel tanpa harus bergantung pada perangkat *desktop*.
5. Evaluasi sistem secara berkelanjutan dengan pendekatan usability testing dan analisis *user experience* (UX), untuk memastikan bahwa sistem yang dibangun tetap relevan, mudah digunakan, dan mampu mengikuti kebutuhan pengguna di lapangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada Tim Redaksi Jurnal Teknika Politeknik Negeri Sriwijaya atas kesempatan dan kepercayaan yang diberikan sehingga artikel ilmiah ini dapat dipublikasikan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kantor Camat Sungai Lilin yang telah memberikan izin, fasilitas, serta dukungan dalam proses pengumpulan data dan implementasi sistem.

Penghargaan yang tulus juga ditujukan kepada dosen pembimbing dan seluruh sivitas akademika Universitas Bina Darma atas bimbingan, masukan, dan semangat yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini. Tak lupa, penulis berterima kasih kepada rekan-rekan yang turut membantu dalam proses uji coba sistem dan memberikan kontribusi teknis selama penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

[1] H. Hafidz and A. Nababan, "Perancangan Sistem Manajemen Informasi Surat Menyurat Berbasis Web pada Kantor BDK Medan.," *Perancangan Sistem Manajemen Informasi Surat Menyurat Berbasis Web pada Kantor BDK Medan.*, vol. 3, no. 2, pp. 188-197, 2023.

[2] P. (. I. Indonesia, "Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik," 2018.

[3] A. Ilhamiharja, D. Yuliawati, Sutedi3 and S. Karnila, "Implementasi Sistem Integrasi Informasi Kompetensi," *URNAL TEKNIKA,* vol. 9, no. 3, pp. 701-713, 2025.

[4] M. Ainullah, S. Muddin and Mardyawati, "KONSEP PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA," *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi,* vol. 7, no. 2, pp. 286-299, 2025.

[5] Y. Payong, M. A. Lenggu, K. V. Beni and Y. J. I. & Leuhoe, "Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Belu," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (AMMA),* vol. 3, no. 1, pp. 98-104, 2024.

[6] R. Hanafi, "Analisis Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM," *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi dan Terapan (JITTER),* vol. 3, no. 3, pp. 204-211, 2022.

[7] R. Andrian and W. Cholil, "Implementasi E-Kinerja terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Jurnal Matrik,* vol. 25, no. 2, pp. 167-182, 2023.

[8] R. A.S and M. Shalahuddin, Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek, Bandung: Informatika, 2015.

[9] M. Endang Setyawati, M. M. Dr. Ir. H. Sarwani, S. S. Hadion Wijoyo and Nyoto.S, Relational Database Management System (RDBMS), Banyumas: CV. Pena Persada, 2020.

[10] S. Hussain, H. Anwaar, K. Sultan, U. Mahmud, S. Farooqui, T. Karamat and I. K. Toure, "Mitigating Software Vulnerabilities through Secure Software Development with a Policy-Driven Waterfall Model," *Hindawi Journal of Engineering,* 2024.

[11] B. Fachri, C. Rizal and Supiyandi, "Penerapan Metode Waterfall Dalam Perancangan Sistem Informasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka Berbasis Web," *Jurnal computer Teknologi Informasi Sistem Komputer,* vol. 2, no. 3, pp. 591-597, 2024.

[12] T. Natarajan and S. Pichai, "Transition From Waterfall to Agile Methodology: An Action Research Study," *IEEE Access,* vol. 12, pp. 49341 - 49362, 2024.

[13] N. A. Hidayah and N. M. Asnadi, "PENERAPAN METODE AGILE DALAMMANAJEMENPROYEK: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW," *Jurnal Perangkat Lunak,* vol. 6, no. 1, p. 43 – 53, 2024.

[14] A. D. Inayah, "ANALISIS TINJAUAN IMPLEMENTASI METODE AGILE DALAM MANAJEMEN PROYEK," *JURNAL RISET TEKNIK KOMPUTER (JURTIKOM),* vol. 1, no. 2, pp. 58-63, 2024.

[15] Melisa, T. S. Alasi and S. Nasution, "Perancangan Sistem Informasi Pembayaran Siswa Pada Sekolah SMP Swasta Gajah Mada Berbasis Web Menggunakan Metode Agile Development," *JURNAL INFORMATIKA LOGIKA*, vol. 2, no. 1, pp. 1-4, 2024.

[16] E. Y. E. &. H. N. Rahmi, "Analisis metode pengembangan sistem informasi berbasis website: Systematic literature review," *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer,* vol. 7, no. 1, pp. 821-834, 2023.