

# **Usulan Proposal Penelitian**



**Judul Penelitian:**

**Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak  
Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

**Oleh:**

**Dibiayai oleh:  
Dipa Universitas Muhammadiyah Jambi tahun anggaran 2021/2022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : **Perancangan Sistem Informasi  
Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak  
pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**
2. Peserta Program : Penelitian Kelompok
3. Tim Pengabdian Masyarakat
  - A. Ketua TIM Pengabdian
    - a. Nama :
    - b. NIDN :
    - c. Jabatan Fungsional :
    - d. Program Studi :
    - e. Perguruan Tinggi :
  - B. Anggota 1
    - a. Nama :
    - b. NIDN :
    - c. Jabatan fungsional :
    - d. Program Studi :
    - e. Perguruan Tinggi :
4. Alamat Kantor/Telp/Email/Surel : Jalan Kapt. Pattimura Simpang Empat Sipin  
Jambi – 36124 Telp. (0741) 60825
5. Lokasi Kegiatan : Jalan Jend. Ahmad Yani No.6, Telanaipura, Kec.  
Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36122
6. Lama Pelaksanaan Kegiatan : 4 Bulan
7. Biaya Total Pengabdian :
  - Dana Universitas Muhammadiyah Jambi : Rp. 1.500.000,-
  - Dana Pribadi : Rp. 1.500.000,-

Mengetahui,  
Ka. Prodi Sistem Informasi



Jambi, 29 Desember 2021  
Ketua Penelitian,

**(Zulfikri Akbar, S.Kom., M.S.I)**  
NIDN : 1009069301

Menyetujui,  
Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Jambi

**(Prima Audia Daniel, SE., ME)**  
NIDK : 8852530017

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
RINGKASAN .....	iv
BAB I LATAR BELAKANG	
Latar Belakang Penelitian .....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
Tinjauan Pustaka Penelitian .....	2
BAB III METODE PENELITIAN	
Metode Penelitian .....	4
BAB IV JADWAL PENELITIAN	
Jadwal Penelitian .....	7
DAFTAR PUSTAKA .....	8

## RINGKASAN

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi belum memiliki teknologi sistem informasi penilaian kinerja Pegawai Kontrak yang terkomputerisasi untuk mempermudah penilaian kinerja dan pengolahan data Pegawai Kontrak. Dalam proses penilaian kinerja dilakukan menggunakan formulir penilaian kinerja berupa kertas. Untuk mengetahui perkembangan penilaian atas kinerja Pegawai Kontrak, Kepala Bagian Kepegawaian harus merekapitulasi hasil penilaian tiap Pegawai Kontrak menggunakan office excel. Maka penulis bertujuan untuk menganalisa dan merancang sistem informasi penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan menerapkan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web. Kerangka kerja penelitian ini terdiri dari identifikasi masalah, studi literatur, pengumpulan data, analisa dan perancangan, perancangan *prototype*, dan pembuatan laporan. Metode pengembangan sistem penulis melakukan rancangan *Diagram Konteks*, *Diagram Level Nol (Zero)*, *Diagram Level 1 Proses 1.0* dan *prototype*. Sistem informasi penilaian kinerja Pegawai Kontrak ini dapat melakukan proses penilaian kinerja dan mengelola data Pegawai Kontrak dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisiensikan proses penilaian kinerja dan mempercepat waktu serta meminimalisasi tingkat kesalahan saat memasukkan data.

**Kata Kunci :** Sistem Informasi, Kinerja, Sistem Informasi Penilaian Kinerja

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan pengukuran terhadap maksimal atau tidaknya kinerja seorang pegawai terhadap perusahaan atau instansi melalui suatu penilaian kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam melakukan penilaian kinerja Pegawai Kontrak dilakukan oleh kepala bidang (KABID) masing-masing bagian pada sebuah kertas berdasarkan Assesment yang telah ditentukan Pemerintah Provinsi, kemudian hasil perhitungan penilaian dijumlahkan langsung pada kertas penilaian kinerja tersebut sehingga dapat terjadi kesalahan dalam perhitungan. Selanjutnya laporan hasil penilaian kinerja direkapitulasi oleh Kepala Bagian Kepegawaian, dari hasil perhitungan tersebut digunakan sebagai dokumentasi untuk melihat perkembangan kinerja Pegawai Kontrak. pengolahan data rekapitulasi hasil penilaian kinerja yang dilakukan Kepala Bagian Kepegawaian telah menggunakan sistem komputerisasi yaitu program *Micorosft office excel*, yang mana masih memiliki kelemahan karena belum tersimpan kedalam *Database* terkadang hasil penilaian kinerja tidak sesuai dengan kenyataan. Penempatan dokumen tidak tertata dengan baik, sehingga saat ada inspeksi dari pihak berwenang sulit ditemukan.

Dengan tidak adanya sistem berbasis IT yang mapan dan berkesinambungan dalam hal penilaian kinerja Pegawai Kontrak, maka akan menimbulkan ketidakefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan penilaian kinerja tersebut, sehingga dapat merugikan Pegawai Kontrak dan Instansi, karena dari hasil penilaian ini menentukan apakah Pegawai Kontrak tersebut masih diperpanjang sebagai Tenaga Kontrak atau tidak. Jika salah dalam penginputan maka bisa saja Instansi salah dalam mengambil keputusan memperpanjang Kontrak Pegawai Kontrak tersebut. Maka penulis bermaksud untuk memperbaiki sistem dengan cara merancang sistem informasi untuk membantu dan mempercepat proses penilaian yang sedang berjalan agar menjadi lebih efektif dan efisien.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Konsep Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Menurut Dessler (2015) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan/atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Menurut Bacal (Wibowo, 2016 ; 187), penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja menurut pendapat Armstrong (Wibowo, 2016 ; 188) penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian Kinerja menurut Williams (Wibowo, 2016; 188) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional.

Jadi, pengertian penilaian kinerja menurut penulis berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas merupakan proses evaluasi kinerja seseorang apakah berhasil atau gagal dengan tujuan untuk melihat kemampuan pegawai dalam memberikan kontribusi pada fokus strategik dari organisasi/birokrasi. Penilaian prestasi kerja meliputi dimensi kinerja dan akuntabilitas pada setiap individu, unit organisasi maupun keseluruhan unit-unit yang terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Menurut Hasibuan (2012 ; 95) unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab

b. Prestasi kerja

Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik

bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya

d. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

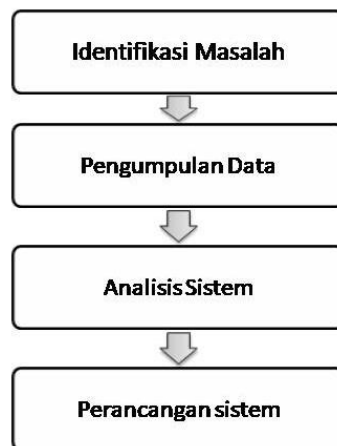
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Tahapan Penelitian**

Suatu penelitian dimulai dengan suatu perencanaan yang seksama yang mengikuti serentetan petunjuk yang disusun secara logis dan sistematis, sehingga hasilnya dapat mewakili kondisi yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan. Alur penelitian yang dilakukan digambarkan dengan menggunakan diagram panah. Adapun alur penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. *Alur Penelitian*

##### **3.1.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi Masalah merupakan langkah awal yang dilakukan dalam penelitian ini. Pada tahap mengidentifikasi masalah dimaksudkan agar dapat memahami masalah yang akan diteliti, sehingga dalam tahap analisis dan perancangan tidak keluar dari permasalahan yang diteliti.

##### **3.1.2 Pengumpulan Data**

Sebagai bahan pendukung yang sangat berguna bagi penulis untuk mencari atau mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa cara, yaitu :

1. Dokumen Kerja (*Hard Document*)

Penulis melakukan pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengelolaan inventaris. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui proses bisnis Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi



## 2. Pengamatan (*Observation*)

Kegiatan observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti guna mengetahui secara langsung mengenai Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

### Wawancara (*Interview*)

Penulis melakukan penelitian lapangan dengan cara melakukan wawancara kepada pihak yang berkaitan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan oleh penulis. Hal ini dilakukan agar penulis mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan, serta untuk memperoleh data yang akurat serta *relevan* agar dapat menghasilkan suatu rancangan prototype yang sesuai kebutuhan. Wawancara yang dilakukan dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur (dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti). Dan wawancara tidak terstruktur (wawancara dilakukan apabila adanya jawaban berkembang di luar sistem permasalahan).

### 3.1.3 Analisis Sistem

Pada tahap ini penulis menganalisis dan membuat rencana Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dengan menggunakan pemodelan DFD (*Data Flow Diagram*) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan Perencanaan Awal
- b. Melakukan Analisis Proses Bisnis
- c. Menganalisis Sistem Informasi Yang Digunakan Saat Ini
- d. Memodelkan Sistem Informasi Dengan Menggunakan Pemodelan DFD (*Data Flow Diagram*) Membangun Prototipe Sistem Informasi

### 3.1.4 Perancangan Sistem

Pada tahap ini kita merancang usulan sistem yang baru, penulis menggunakan metode pengembangan sistem dengan model *Prototype*. *Prototype* adalah sebuah metode pengembangan *software* yang banyak digunakan pengembang agar dapat saling berinteraksi dengan pelanggan selama proses pembuatan

## 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang beralamatkan Jl. Jend. Ahmad Yani No.6, Telanaipura, Kec. Telanaipura, Kota Jambi Waktu penelitian akan mulai dilaksanakan sejak proposal disetujui.

### 2.3 Alat dan Bahan Penelitian

Adapun perangkat yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. *Alat Penelitian*

Perangkat Keras, meliputi	Perangkat Lunak, meliputi
a. Sebuah Laptop Asus X540L b. <i>Processor Intel Core i3</i> c. <i>Memory (RAM) 8 GB</i> d. Kapasitas Memory ( <i>Harddisk</i> ) 500 GB e. Monitor 16 inch f. dan beberapa perangkat keras pendukung lainnya	a. <i>Operating system, Microsoft Windows 10</i> b. Visual Paradigm 8.0 Enterprise Edition c. dan beberapa perangkat lunak pendukung lainnya

## BAB IV

### JADWAL PENELITIAN

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam kurun waktu 4 (Empat) bulan dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian**

NO	KEGIATAN	BULAN															
		Des		Jan				Feb				Mar				April	
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Idenifikasi masalah																
2	Pengumpulan data																
3	Analisis data																
4	Perancangan Sistem																
5	Penyusunan Laporan																
6	Luaran (Publikasi)																

## DAFTAR PUSTAKA

- Jogiyanto, HM. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset
- Laudon, Kenneth C; & Laudon, Jane P. 2012. *Management Information Systems (Managing The Digital Firm)*. Twelfth Edition. United States of America : Pearson Education Inc.
- Munif, Abdul; 2013. *Basis Data*. Jakarta: Kementrian Pendidikan & Kebudayaan.
- Natanael, Bixon; & Mulyono, Herry. 2017. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.BPR Universal Sentosa* Jurnal Manajemen Sistem Informasi, Vol 2, No 1 Maret 2017.
- Sommerville, Ian. 2011. *Software Engineering (Rekayasa Perangkat Lunak)*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003. Pasal 1 Angka 2 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang Nomor.25 Tahun 1997. *Tentang Tenaga Kerja*
- Valacich, Joseph S., Joey F. George, Jeffrey A. Hoffer. (2012). *Essentials of Systems Analysis and Design*. U.S.A : Pearson Education, Inc.
- Whitten, L. Jeffery; & Bentley, D. Lonnie. 2007. *Systems Analysis & Design Methods. Seventh Edition*. New York, United States of America: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240