

# **LAPORAN AKHIR PENELITIAN INTERNAL**



**Judul Penelitian:**

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

**Oleh:**

**Heri Santoso, S.Kom., M.Kom/NIDN: 1002029202**

**Helmina, S.Kom., M.S.I/NIDN: 1012079301**

**Dibiayai oleh:**

**Dipa Universitas Muhammadiyah Jambi tahun anggaran 2021/2022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI**

**2022**

## 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 : Heri Santoso, S.Kom., M.Kom
    - b. NIDN : 1002029202
    - c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
    - d. Program Studi : Informatika
    - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi
  - B. Anggota 1
    - a. Nama : Helmina, S.Kom., M.S.I
    - b. NIDN : 1012079301
    - c. Jabatan fungsional : Asisten Ahli
    - d. Program Studi : Informatika
    - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi
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



**(Hery Santoso, S.Kom., M.Kom)**  
NIDN : 1002029202

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 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM	
Analisis dan Perancangan Sistem.....	7
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
Kesimpulan dan Saran .....	32
BAB VI JADWAL PENELITIAN	
Jadwal Penelitian .....	34
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## 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 lainnya 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 berperenampilan 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

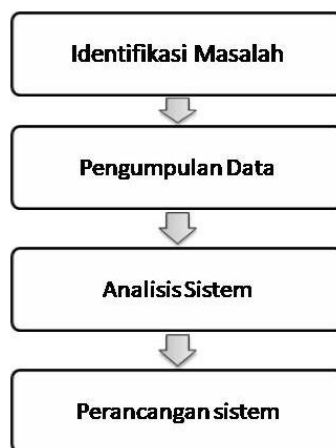
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

## **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 :

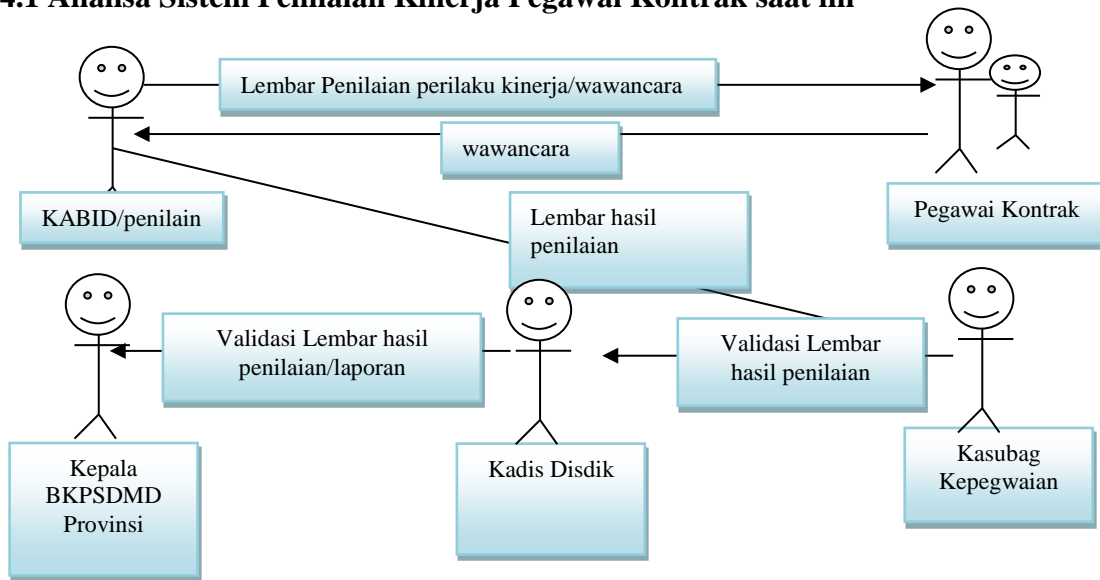
Tabel 1. *Alat Penelitian*

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

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisa Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak saat ini



**Gambar 4.2:** *Sistem penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Pendidikan Provinsi*

*Jambi Saat Ini*

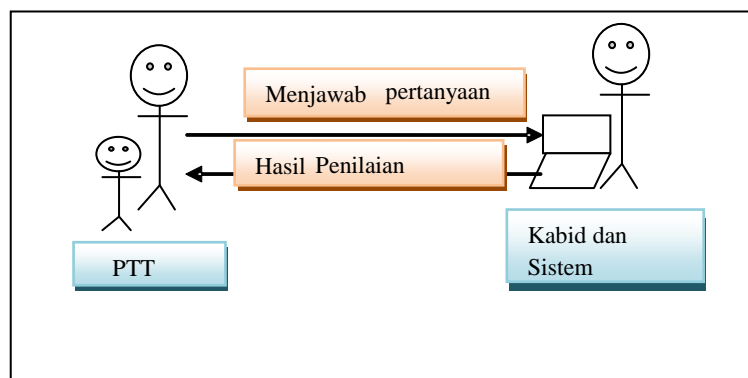
Sistem penilaian kinerja Pegawai Kontrak yang dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yaitu dengan cara Kabid/Penilai memanggil Pegawai Kontrak untuk melakukan wawancara kemudian Kabid/penilai memberikan nilai pada kertas penilaian dengan cara tulis tangan, kertas penilaian tersebut diserahkan kepada Kasubang Kepegawaian untuk di ketik nilainya dan direkap, setelah direkap nilai tersebut menjadi sebuah laporan, laporan tersebut diserahkan kepada Kadis untuk di verifikasi/ditandatangani setelah ditandatangani kadis laporan tersebut di serahkan ke BKPSDMD untuk di tandatangani Kepala BKPSDMD.

## 4.2 Penyelesaian Kendala Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Disdik Yang di Usulkan

Berdasarkan hasil analisa terhadap sistem yang sedang berjalan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, telah diketahui kelemahan yang ada dalam Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Disdik, penulis membuat suatu sistem yang dianggap dapat menutupi kekurangan sistem yang sedang berjalan, diharapkan dapat meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja Pegawai Kontrak dan dapat menghasilkan hasil penilaian yang cepat Bagi Pegawai Kontrak, sistem baru yang dibuat penulis menerapkan suatu sistem untuk Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Disdik dengan menggunakan komputer dengan menggunakan aplikasi yang akan dibangun.

*Data Flow Diagram* merupakan model logis yang menjelaskan sistem jaringan kerja dari proses yang menghubungkan satu dengan yang lainnya dan dibandingkan dengan tempat penyimpanan.

Diagram alir data sering digunakan untuk menggambarkan satu sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut akan disimpan.



**Gambar 4.3:** *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Disdik yang diusulkan*

### Keterangan Gambar

Untuk mendapatkan hasil tersebut, Kabid/Penilai melakukan tanya jawab dengan Pegawai Kontrak melalui sistem yang sudah dibuat yang dapat memberikan hasil langsung

setelah proses tanya jawab tersebut dilakukan. Pegawai Kontrak juga bisa mengetahui langsung hasil penilaian kinerjanya.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Perancangan Data Flow Diagram (DFD)**

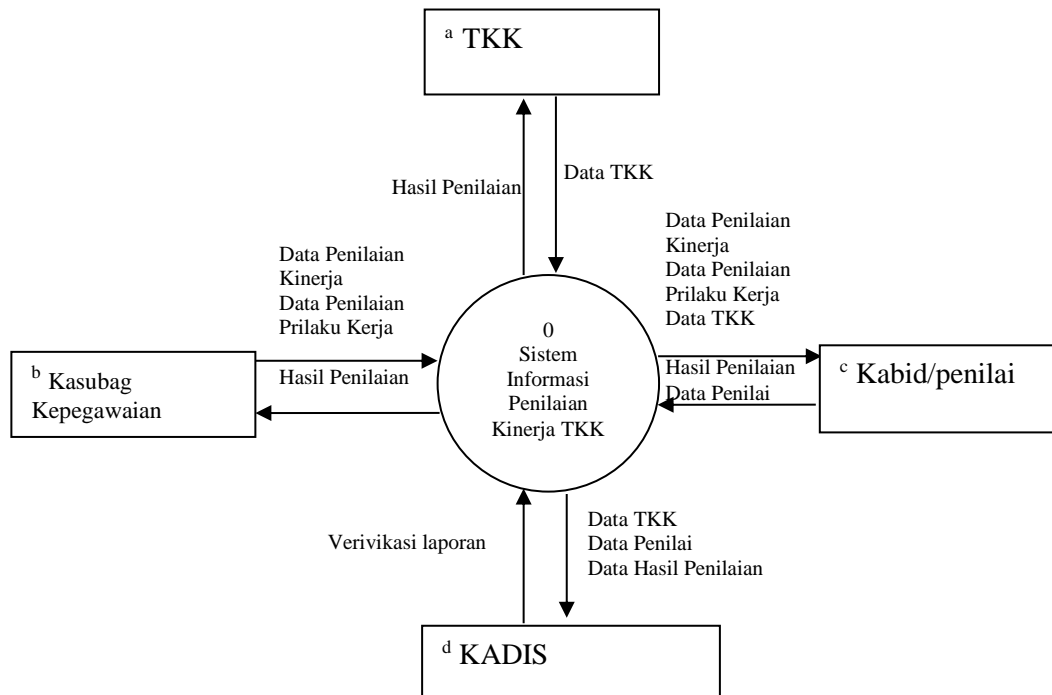
Diagram alur data sering digunakan untuk menggambarkan satu sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut akan disimpan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, maka penulis mencoba merancang sebuah sistem “Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi”, adapun aliran dari Sistem informasi adalah sebagai berikut :

#### **4.3.2 Diagram Konteks (*Context Diagram*)**

Diagram Konteks merupakan diagram yang menggambarkan kegiatan dalam sebuah sistem dengan menggunakan suatu proses dan beberapa kesatuan luar. Diagram Konteks juga merupakan sebuah diagram yang berdiri dari suatu proses yang mendeskripsikan *interaksi* langsung antara sistem yang dikaji dengan beberapa *entity* yang berada diluar sistem.

Penelitian menggunakan *Diagram Konteks* untuk menggambarkan proses arus data Pada Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak Disdik, untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram konteks dibawah ini.

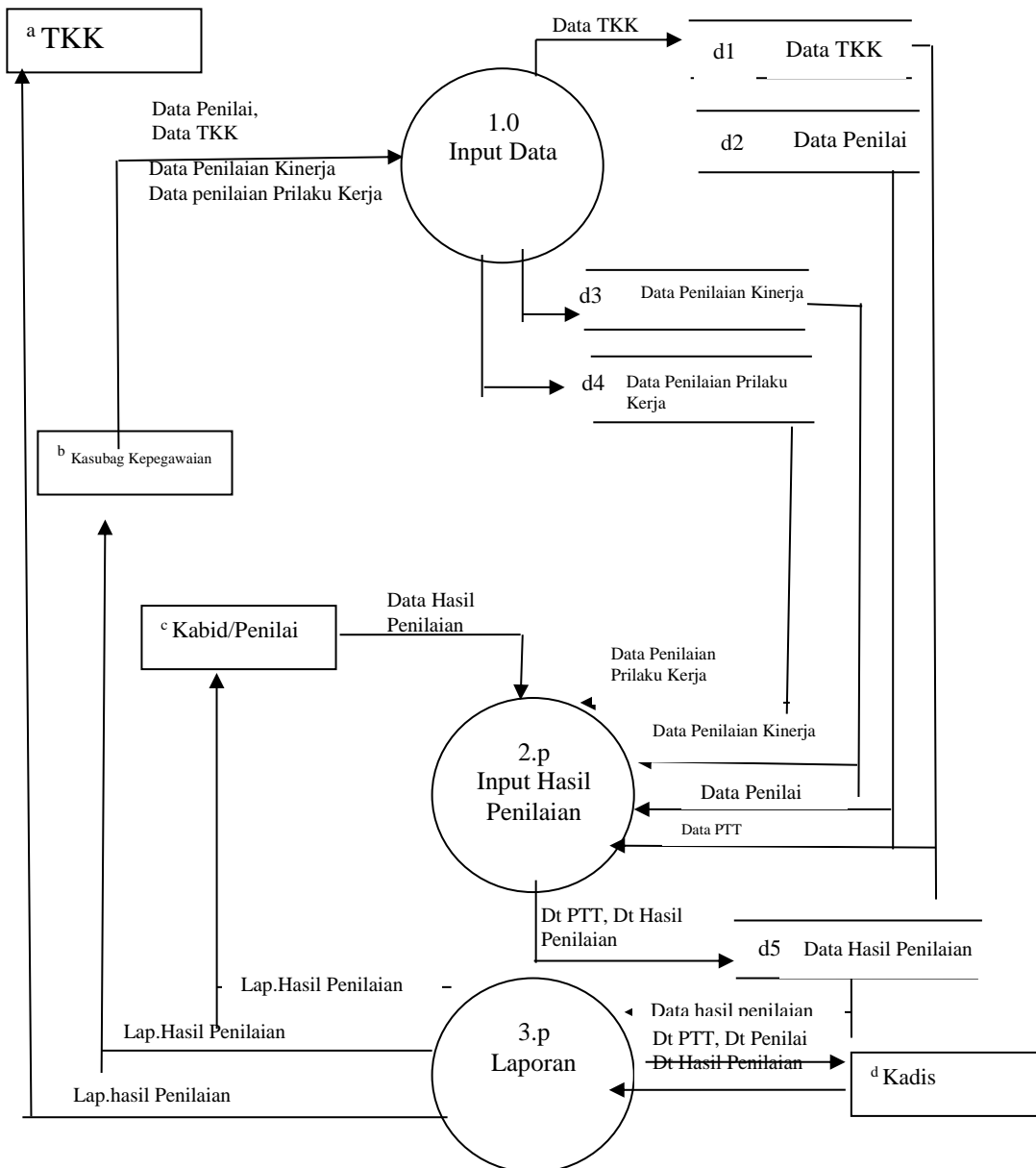


**Gambar 4.4** *Diagram Konteks*

Dari diagram konteks diatas dapat digambarkan hubungan yang digambarkan oleh 4 *entity* yaitu pengguna (Pegawai Kontrak), Kasubag Kepegawaian, Kabid/Penilai dan Kadis.

### 4.3.3 Diagram Level Nol (Zero)

Diagram level nol atau top level merupakan diagram yang dijabarkan lebih rinci lagi dari diagram konteks dan berdasarkan proses dibagian berjenjang.



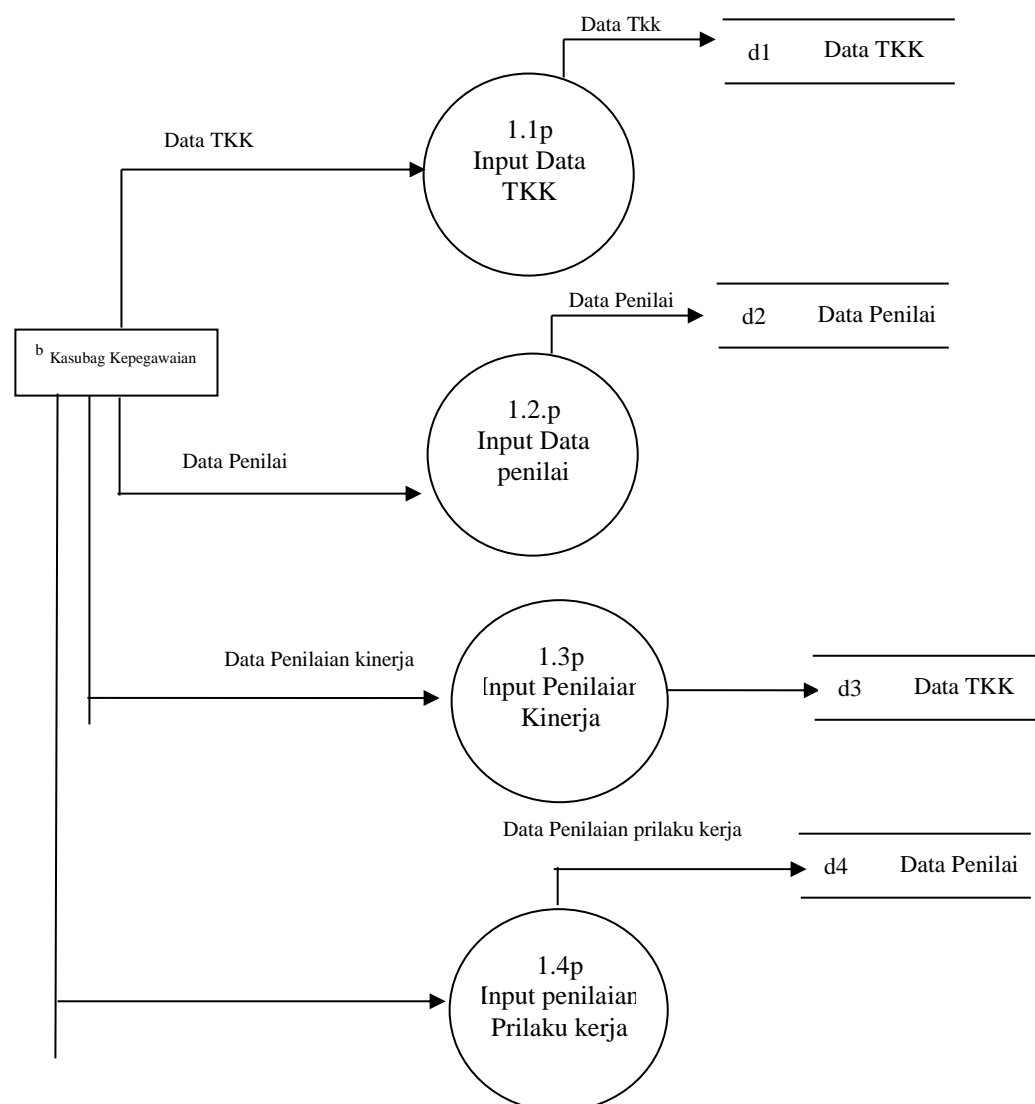
**Gambar 4.5** Diagram Level Nol (Zero)

Dari diagram level Nol (Zero) diatas dapat digambarkan hubungan antara sistem yang dikembangkan dengan 4 *entity* yaitu pengguna (Pegawai Kontrak), Kasubag Kepegawaian, Kabid/Penilai dan Kadis. Pegawai Kontrak menginput biodata, dan Kasubag Kepegawaian menginput data penilaian, Kabid/ Penilai memanggil Pegawai Kontrak sesuai dengan nama

yang ada di sistem, lalu melakukan wawancara dan memberikan nilai pada sistem, nilai yang diinput bisa langsung di lihat oleh kadis, kadis memverifikasi laporan hasil Penilaian.

#### 4.3.4 Diagram Level 1 Proses 1.0

Diagram Level 1 Proses 1.0 merupakan diagram yang dijabarkan lebih rinci lagi dari diagram level nol pada proses 1.0



**Gambar 4.6** Diagram Level 1 Proses 1.0



#### **4.3.5 Perancangan Kebutuhan Sistem**

Rancangan program berikut ini akan menampilkan Perancangan sistem informasi Penilaian Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, adapun rancangan yang dihasilkan terdiri dari:

1. Rancangan Sistem Basis Data

Pada rancangan file ini penulis merancang semua field-field yang nanti akan berguna sebagai input data dalam rancangan program penulis .

2. Rancangan Login

Pada rancangan login ini penulis rancang untuk membatasi pengguna sistem

3. Rancangan Input

Pada rancangan input ini penulis merancang bentuk dari input-input data yang akan diproses dan dalam rancangan input inilah penulis juga menampilkan prosedur untuk menghapuskan data, menambah data, mengedit data, mencari data dan keluar yang mana fungsi tombol keluar untuk kembali kemenu utama.

4. Rancangan Menu

Pada rancangan menu ini penulis menggabungkan semua hasil program yang penulis buat sehingga menjadi sebuah aplikasi yang bisa dijalankan lewat menu untuk menampilkan semua input data, laporan informasi dan lain sebagainya.

5. Rancangan Output

Pada rancangan output ini penulis menampilkan bentuk output dari hasil program yang penulis rancang untuk data Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

#### 4.4 Perancangan Sistem Basis Data

Rancangan table berikut ini menggambarkan field-field apa saja yang termasuk dalam sebuah program, dalam menyusun *prototype* ini penulis menggunakan tiga tabel dengan nama database **Penilaian\_Pegawai Kontrak**, dengan struktur fieldnya antara lain :

##### 1. Rancangan Tabel Admin (kasubag kepegawaian)

Rancangan *file login* digunakan untuk menginputkan *record-record* dari data login yang berisikan Nama Pengguna, *password*, yang nantinya akan disimpan pada *database (login)*, berikut adalah tabel Rancangan *file login*:

**Tabel 4.1** *Struktur Tabel Admin*

Nama fields	Tipe	Panjang	Keterangan
Nama_Admin*	Text	20	Nama Admin
Password	Text	15	Password
Status_Admin	Text	20	Status Admin

##### 2. Rancangan Tabel Pegawai Kontrak

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data Nama dan Identitas Pegawai Kontrak yang masuk ke dalam aplikasi dan akan melakukan proses Penilaian Kinerja.

**Tabel 4.2** *Struktur Tabel Pegawai Kontrak*

Nama fields	pe	njang	eterangan
No_Reg *	Text	5	Nomor Registrasi Pegawai Kontrak
Nama_Pegawai Kontrak	Text	50	Nama Pegawai Kontrak

Jk	Text	15	Jenis Kelamin
Pendidikan	Text	20	Pendidikan
Pengetahuan	Text	50	Pengetahuan
Pengalaman	Text	50	Pengalaman
Kondisi fisik	Text	10	Kondisi fisik
Alamat	Text	100	Alamat Pegawai Kontrak
Tugas/Jabatan	Text	30	Tugas/Jabatan Pegawai Kontrak

### 3. Rancangan Tabel Penilai

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data Nama dan Identitas Penilai yang masuk ke dalam aplikasi dan akan melakukan proses Penilaian Kinerja.

**Tabel 4.3** *Struktur Tabel Penilai*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
NIP *	Numeric	20	Nomor Induk Pegawai
Nama_Pgawai	Text	50	Nama Pegawai
Jk	Text	1	Jenis Kelamin
Jabatan	Text	20	Jabatan
Bidang	Text	10	Bidang
Jabatan Pegawai Kontrak yang dinilai	Text	50	Jabatan Pegawai Kontrak yang dinilai

#### 4. Rancangan Tabel Input Data Penilaian Perilaku Kerja

Rancangan Tabel Input Data Penilaian Perilaku Kerja digunakan untuk menginputkan Record-record dari data penilaian Perilaku Kerja yang berisikan kode penilaian yang nantinya akan disimpan dalam suatu tabel Input Data data penilaian Perilaku Kerja, sebagaiberikut:

**Tabel 4.4** *Struktur Tabel Input Data Penilaian Perilaku Kerja*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
Kode Penilaian*	Text	5	Kode Penilaian
Aspek Penilaian	Text	200	Aspek Penilaian
Uraian Penilaian	Text	200	Uraian Penilaian
Indikator Penilaian	Text	200	Indikator Penilaian
Skor Maksimal	Numeric	3	Skor Maksimal

## 5. Rancangan Tabel Input Data Penilaian Kinerja

Rancangan Tabel Input Data Penilaian Kinerja digunakan untuk menginputkan Record-record dari data penilaian kinerja yang berisikan kode penilaian yang nantinya akan disimpan dalam suatu tabel data penilaian kinerja, sebagaiberikut:

**Tabel 4.5** *Struktur Tabel Input Data Penilaian Kinerja*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
Kode Penilaian Kinerja*	Text	5	Kode Penilaian Kinerja*
Uraian Tugas	Text	200	Uraian Tugas
Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas oleh Pegawai Kontrak	Text	200	Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas oleh TKK
Skor	Numeric	1	Skor

## 6. Rancangan Tabel Input Hasil Penilaian Perilaku Kerja

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data hasil Penilaian Pegawai Kontrak untuk Perilaku Kerja.

**Tabel 4.6** *Struktur Tabel Hasil Penilaian Perilaku Kerja*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
No_Reg	Text	5	Nomor Registrasi
Nama_Pegawai Kontrak	Text	25	Nama_Pegawai Kontrak
Tugas/Jabatan	Text	50	Tugas/Jabatan
Aspek penilaian	Text	25	Aspek penilaian
Uraian	Text	100	Uraian
Indikator	Text	255	Indikator
Skor Per Indikator	Numeric	1	Skor Per Indikator
Jumlah Masing- masing Skor	Numeric	2	Jumlah Masing-masing Skor
Jumlah Seluruh Skor	Numeric	2	Jumlah Seluruh Skor
Skor Maksimum	Numeric	2	Skor Maksimum
Nilai	Text	5	Nilai

## 7. Rancangan Tabel Input Data Hasil Penilaian Kinerja

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data hasil Penilaian PEGAWAI KONTRAK untuk Penilaian Kinerja

**Tabel 4.7** *Struktur Tabel Hasil Penilaian Kinerja*

<b>Nama fields</b>	<b>pe</b>	<b>njang</b>	<b>eterangan</b>
No_Reg	Text	5	Nomor Registrasi
Nama_Pegawai Kontrak	Text	25	Nama_Pegawai Kontrak
Tugas/Jabatan	Text	50	Tugas/Jabatan
Uraian Tugas	Text	255	Uraian Tugas
Skor	Numeric	1	Skor
Konfirmasi atasan	Text	25	Konfirmasi atasan
Kesimpulan	Text	10	Kesimpulan
Nilai	Numeric	3	Nilai

## 8. Rancangan Tabel Hasil Penilaian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data hasil Penilaian Pegawai Kontrak.

**Tabel 4.8** *Struktur Tabel Hasil Penilaian*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
No_Reg	Text	5	Nomor Registrasi
Nama_Pegawai Kontrak	Text	25	Nama_Pegawai Kontrak
Tugas/Jabatan	Text	50	Tugas/Jabatan

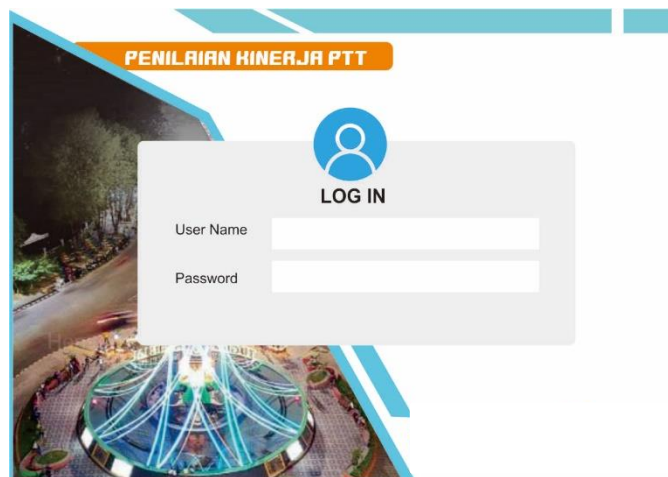
Nilai Perilaku kerja Aspek orientasi pelayanan	Numeric	5	Nilai Perilaku kerja Aspek orientasi pelayanan
Nilai Perilaku Kerja Aspek Integritas	Numeric	5	Nilai Perilaku Kerja Aspek Integritas
Nilai Perilaku Kerja Aspek Komitmen	Numeric	5	Nilai Perilaku Kerja Aspek Komitmen
Nilai Perilaku Kerja Aspek Disiplin	Numeric	5	Nilai Perilaku Kerja Aspek Disiplin
Nilai Perilaku kerja Aspek Kerjasama	Numeric	5	Nilai Perilaku kerja Aspek Kerjasama
Total Nilai Perilaku Kerja	Numeric	6	Total Nilai Perilaku Kerja
Rata-rata Nilai Perilaku Kerja	Numeric	3	Rata-rata Nilai Perilaku Kerja
Skor Kinerja tugas 1	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 1
Skor Kinerja tugas 2	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 2
Skor Kinerja tugas 3	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 3
Skor Kinerja tugas 4	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 4
Skor Kinerja tugas 5	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 5
Skor Kinerja tugas 6	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 6



Skor Kinerja tugas 7	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 7
Total Skor Kinerja	Numeric	3	Total Nilai Kinerja
Rekomendasi	Text	50	Rekomendasi untuk Pegawai Kontrak

#### 4.5 Rancangan Form Login

Form Login adalah form yang pertama muncul saat pertama menjalankan aplikasi sebelum masuk ke form utama dan dapat mengakses aplikasi. Form Login berfungsi sebagai keamanan data yang merupakan pintu masuk ke program aplikasi. Jadi untuk masuk ke program aplikasi pertama kali harus mengisi login yang didalamnya terdapat user dan password.



**Gambar 4.7***Rancangan Login*

#### 5.6 Rancangan Input

Rancangan Input merupakan pemasukan data yang didalamnya akan dirancang bentuk tampilan data atau entry data, didalam *prototype* ini penulis membuat beberapa form rancangan input yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

### 5.6.1 Rancangan Input Data Pegawai Kontrak

Pada Rancangan admin menginputkan data Pegawai Kontrak yang dilakukan oleh kasubag kepegawaiaan/admin, berikut rancangan form data Pegawai Kontrak:

**PENILAIAN KINERJA PTT**

**INPUT DATA PTT**

Identitas PTT

No reg PTT

Nama PTT

Jenis Kelamin ☐ L ☐ P

Pendidikan

Pengetahuan

Pengalaman

Kondisi Fisik

Alamat

Tugas Jabatan

Tambah

Ubah

Batal

Cari

Hapus

Keluar

**Gambar 4.8** *Rancangan Input Data Pegawai Kontrak*

### 5.6.2 Rancangan Input Data Penilai

Pada Rancangan admin menginputkan data Penilai oleh Kasubag Kepegawaian/admin, berikut rancangan form data Penilai:

The image shows a web application interface for 'PENILAIAN KINERJA PTT'. A modal window titled 'INPUT DATA PENILAI' is displayed over a background image of a modern building. The form contains the following fields and controls:

- NIP**: A text input field.
- Nama Penilai**: A text input field.
- Jenis Kelamin**: A radio button followed by two buttons labeled 'L' and 'P'.
- Jabatan**: A text input field.
- Bidang**: A text input field.
- Jabatan PTT yang di nilai**: A text input field.
- Action Buttons**: A vertical stack of buttons on the right side: 'Tambah', 'Ubah', 'Batal', 'Cari', 'Hapus', and 'Keluar'.

**Gambar 4.9** *Rancangan Input Data Penilai*

### 5.6.3 Rancangan Form Input Data Penilaian Perilaku Kerja

Rancangan antar muka Form Input Data Penilaian Perilaku Kerja digunakan untuk mengolah record-record dari data pertanyaan yang akan dinilai oleh kabid/penilai, berikut adalah rancangan antar muka proses pertanyaan :

**PENILAIAN KINERJA PTT**

**INPUT DATA PENILAIAN PERILAKU KERJA**

Kode

Aspek Penilaian

Uraian Penilaian

Indikator Penilaian  +

Skor Maksimal

Simpan

Ubah

Batal

Cari

Hapus

Keluar

DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA JAMBI

**Gambar 4.10** *Rancangan Input Data Penilaian Perilaku Kerja*

#### 5.6.4 Rancangan Form Input Data Penilaian Kinerja

Rancangan antar muka Form Input Data Penilaian Kinerja digunakan untuk mengolah record-record dari data pertanyaan yang akan dinilai oleh kabid/penilai, berikut adalah rancangan antar muka proses pertanyaan :

**PENILAIAN KINERJA PTT**

**INPUT DATA PENILAIAN KINERJA**

Kode

Uraian Tugas

Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas oleh PTT

Skor pilihan Jawaban Tugas  +

Simpan

Ubah

Batal

Cari

Hapus

Keluar

**Gambar 4.11** *Rancangan Form Input Data Penilaian Kinerja*

#### 4.6.5 Rancangan Form Input Hasil Penilaian Prilaku Kerja

Rancangan form input hasil penilaian prilaku kerja diisi oleh penilai/kabid pada saat melakukan wawancara dengan Pegawai Kontrak, nilai bisa langsung di input pada form ini, berikut tampilan rancangan form tersebut:

**PENILAIAN KINERJA PTT**

**FORM INPUT HASIL PENILAIAN PRILAKU KERJA**

Nomor Registrasi	<input type="text"/>	Jumlah Masing masing skor	<input type="text"/>
Nama PTT	<input type="text"/>	Jumlah Seluruh Skor	<input type="text"/>
Tugas / Jabatan	<input type="text"/>	Skor Maksimun	<input type="text"/>
Aspek Penilaian	<input type="text"/>	Nilai	<input type="text"/>
Uraian	<input type="text"/>	<input type="button" value="Lanjut"/>	
Indikator	<input type="text"/>	<input type="button" value="Selesai"/>	
Skor Per Indikator	<input type="text"/>		

**Gambar 4.12** *Rancangan Form Input Hasil Penilaian Prilaku Kerja*

#### 4.6.6 Rancangan Form Input Hasil Penilaian Kinerja

Rancangan form input hasil penilaian Kinerja diisi oleh penilai/kabid pada saat melakukan wawancara dengan Pegawai Kontrak, nilai bisa langsung di input pada form ini, berikut tampilan rancangan form tersebut:



The image shows a digital form titled "PENILAIAN KINERJA PTT" (Performance Evaluation PTT). The form is titled "FORM INPUT HASIL PENILAIAN KINERJA". It contains several input fields for data entry:

- Nomor Registrasi
- Nama PTT
- Tugas / Jabatan
- Uraian Tugas
- Skor
- Konfirmasi Atasan
- Kesimpulan
- Nilai

At the bottom right of the form, there are two buttons: "Lanjut" (Next) and "Selesai" (Finish).

**Gambar 4.13** Rancangan Form Input Hasil Penilaian Kinerja

#### 4.6.7 Rancangan Form Hasil Penilaian Pegawai Kontrak

Rancangan form data Hasil Penilaian akan muncul setelah Kabid/penilai telah melakukan proses penilaian. Berikut adalah tampilan rancangan data hasil Penilaian :

**PENILAIAN KINERJA PTT**

FORM HASIL PENILAIAN KINERJA PTT

Nomor Registrasi

Nama PTT

Tugas / Jabatan

**Prilaku kerja**

Orientasi Penilaian

Integritas

Komitmen

Disiplin

Kerjasama

Total

Rata - rata

**Kinerja**

Skor Kinerja Tugas 1

Skor Kinerja Tugas 2

Skor Kinerja Tugas 3

Nilai Kinerja

Rekomendasi

Simpan Cetak Laporan

**Gambar 4.14** Rancangan Form Hasil Penilaian Pegawai Kontrak

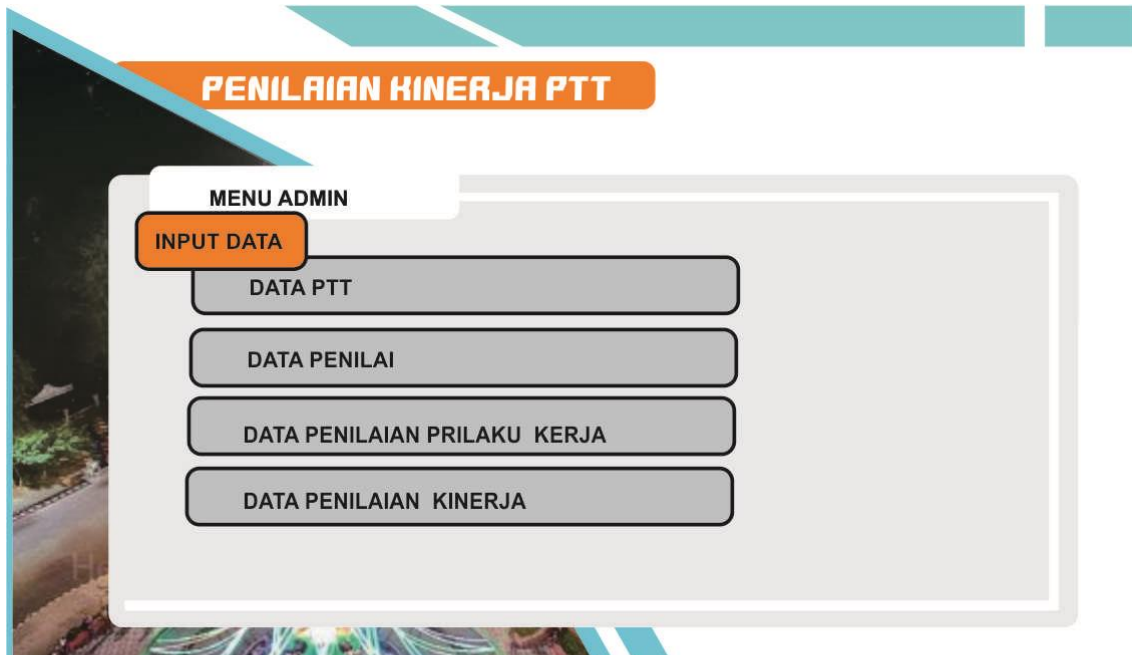


## 4.7 Rancangan Menu

Setelah melakukan login maka Form menu akan tampil, menu dibagi 2 (dua) yaitu:

### 4.7.1 Rancangan Menu Admin

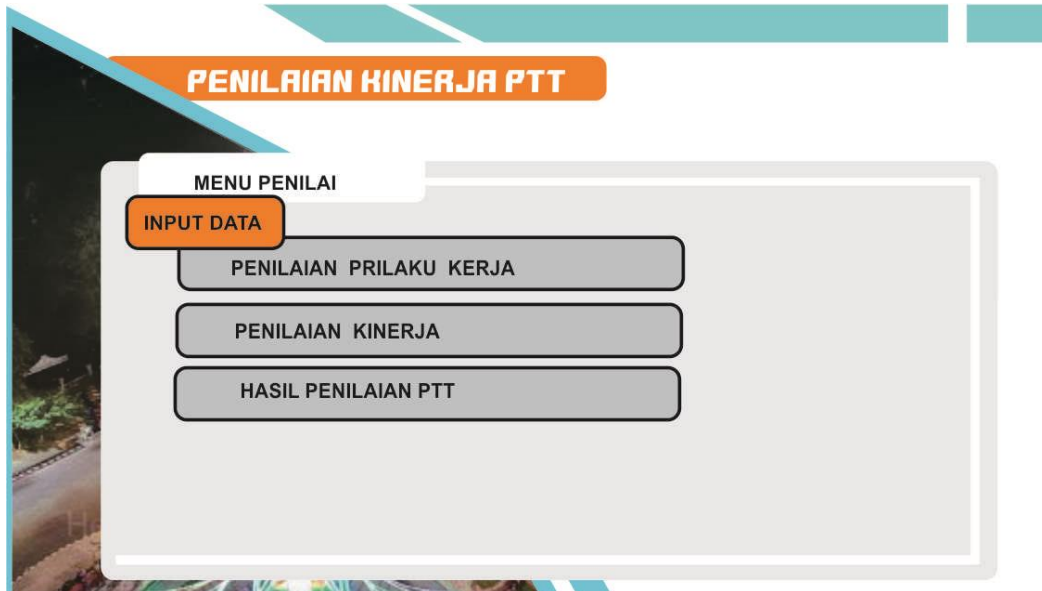
Rancangan menu Admin muncul ketika pada saat login masuk ke sistem statusnya adalah admin. Berikut rancangan menu admin:



**Gambar 4.15** *Rancangan Menu Admin*

#### 4.7.2 Rancangan Menu Penilai

Rancangan menu Penilai muncul ketika pada saat login masuk ke sistem statusnya adalah Penilai. Berikut rancangan menu penilai:



**Gambar 4.16** *Rancangan Menu Penilai*

#### 4.8 Rancangan Laporan Data Hasil Penilaian

<b>DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAMBI</b>	
<b>LAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK</b>	
Tanggal Penilaian :	
Nama TKK :	
Pejabat Penilai :	
<hr/>	
<b>Hasil Penilaian</b>	
<hr/>	
Hasil Aspek Penilaian 1 :	Hasil Uraian Tugas Kinerja 1:
Hasil Aspek Penilaian 2 :	Hasil Uraian Tugas Kinerja 2:
Hasil Aspek Penilaian 3 :	Hasil Uraian Tugas Kinerja 3:
Nilai Prilaku Kerja : _____	Nilai Kinerja : _____
 <b>REKOMENDASI :</b>	
Atasan Pegawai yang Menilai	Jambi, Pegawai yang Menilai
NIP _____	NIP _____

**Gambar 4.17** Rancangan Laporan Hasil Penilaian Pegawai Kontrak

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi masih bersifat manual sehingga sangat dibutuhkan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak yang berbasis Web untuk mempermudah pekerjaan penilaian dan dalam pembuatan laporan.
2. Dengan adanya sistem informasi penilaian Kinerja Pegawai Kontrak ini, penilai dapat lebih cepat dan mudah melihat perkembangan dan pengambilan keputusan untuk Pegawai Kontrak.
3. Penelitian ini menghasilkan sebuah *Prototype* Rancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi berbasis database
4. Penelitian ini merupakan sebuah contoh dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sehingga apabila akan digunakan oleh organisasi lain maka perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Aplikasi sistem ini perlu dikembangkan untuk data petugas yang bertanggung jawab pada Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, sehingga benar benar dapat diterapkan pada Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi untuk mendukung seluruh proses Penilaian Kinerja Pegawai Kontrak.
2. Dalam perancangan *Prototype* Aplikasi ini belum memperhatikan masalah keamanan data (security), maka untuk penelitian lebih lanjut dapat dilengkapi dengan sistem keamanan data.

## BAB VI

### 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



**MAJELIS DIKTILITBANG MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
Jalan Kapt.Pattimura Simpang Empat Sipin Jambi-36124 Telp (0741) 60825 Fax.(0741)5910532

**SURAT TUGAS**

Nomor : 90 /II.3.3/UM.Jbi/F/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Jambi Nomor: 134/KEP/II.3.UMJambi/F/2022 Tanggal 28 Maret 2022 tentang penetapan Tim dan judul dan penunjukkan Tim pelaksana serta penetapan alokasi biaya Penelitian LPPM Universitas Muhammadiyah Jambi sumber dana DIPA Internal Universitas Muhammadiyah Jambi Tahun Anggaran 2022 dan Surat Perjanjian Penugasan dalam Rangka Pelaksanaan Program Penelitian Sumber dana DIPA Internal Universitas Muhammadiyah Jambi Tahun Anggaran 2022, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jambi menugaskan kepada :

No	Nama	Jabatan	Untuk	Waktu
1.	Heri Santoso, S.Kom,M.Kom	Ketua	Perancangan Sistem Informasi	Mulai Tanggal 29 Maret 2022 s/d 29 Juni 2022
2.	Helmina , S.Kom., M.S.I	Anggota	Penilaian Kinerja Pegawai	
3.		Anggota	Kontrak Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.	

Demikianlah surat tugas ini diberikan untuk dapat dilaksanakan dan melaporkan hasil kegiatannya setelah selesai melaksanakan tugas.

Jambi, 29 Maret 2022

LPPM

Universitas Muhammadiyah Jambi,

Ketua,



**Prima Audia Daniel, S.E, M.E**

**NIDK.8852530017**