
SISTEM PENILAIAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS WEB DI STEKOM SEMARANG

Arsito Ari Kuncoro¹, Eko Haryono², Paulus Hartanto³

^{1,2}Program Studi Sistem Komputer - Sekolah Tinggi Elektronika dan Komputer (STEKOM)

³Program Studi Teknik Elektronika - Sekolah Tinggi Elektronika dan Komputer (STEKOM)

Jl. Majapahit 605 Semarang- Telp/Fax: 024-6717201-02

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 Mei 2020

Received in revised form 22 Mei 2020

Accepted 30 Mei 2020

Available online 9 juli 2020

ABSTRACT

STEKOM College which has branch campuses in several places. Employee performance appraisals are carried out by superiors and branch campus coordinators using Ms. Excel. The results of the performance assessment are sent to the staffing department via e-mail. The personnel department will recap the results of the performance appraisal to be conveyed to the leadership. This assessment process takes a long time and tends to be inefficient. In this study, a web-based Employee Performance Appraisal System was developed that can be accessed online by relevant appraisers at the central campus and STEKOM branch campuses. The System Development Method uses a Research and Development (R&D) approach. Assessment elements include 6 (six) aspects, namely: Service Orientation, Integrity, Commitment, Discipline, Cooperation and Leadership. The results of the performance appraisal of educators (lecturers) apart from being used internally as a measurement of lecturers' work behavior, can also be used externally for the assessment of work behavior when the lecturer makes Employee Performance Targets (SKP), as well as being used to assess the performance of education personnel. System modeling uses the Unified Modeling Language (UML). Making the source code program using the Hypertext Preprocessor (PHP) programming language with a web-based MySQL database using Notepad ++ software. The results obtained from the use of the employee performance appraisal system, performance reports can be obtained more quickly, making it easier for the staffing department to obtain data on employee performance appraisals effectively and efficiently.

Keywords : Penilaian Kinerja, SKP, Metode R&D, UML

1. Pendahuluan

Kinerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi merupakan sebuah hal yang penting dalam memberi jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan dan target yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang paling penting dalam keberhasilan suatu institusi atau perusahaan. Setiap pegawai dalam institusi/perusahaan perlu dikelola dengan benar, agar masing-masing pegawai bisa bekerja secara tepat dan optimal. Untuk itu

dibutuhkan suatu cara untuk mengukur kinerja setiap pegawai pada kurun waktu tertentu biasanya dalam periode satu tahun sekali yaitu Penilaian Kinerja Pegawai. Hal ini dilakukan agar manajemen bisa mengevaluasi hasil kerja pegawai pada kurun waktu tertentu serta bisa menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, ataupun untuk pertimbangan dalam mempromosikan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi.

Di era ini dimana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah berkembang sangat pesat, setiap orang sudah menggunakan gadget untuk mencari informasi, berkomunikasi atau sekedar mencari hiburan seperti melihat youtube bermain game, transaksi serta belanja online dan sebagainya. Demikian halnya koneksi internet pada saat ini sudah tersedia luar biasa di kota-kota dan bahkan menjangkau daerah-daerah pedesaan dan sebagainya. Koneksi internet berbasis WiFi, bisa diakses menggunakan gadget, sehingga semua orang bisa menikmati kemudahan dalam mencari segala sesuatu di internet. Secara umum Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) sudah digunakan secara meluas pada berbagai aspek operasional di berbagai aktivitas kehidupan seperti di bidang pemerintahan, perdagangan, industri, kesehatan dan masih banyak yang lain termasuk pada bidang pendidikan. Dalam bidang pendidikan TIK merupakan kebutuhan yang sangat penting guna menunjang kegiatan operasional sehari-hari, yang bisa membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Penggunaan TIK berbasis web pada bidang pendidikan telah digunakan di hampir semua perguruan tinggi seperti aplikasi Sistem Informasi Akademik (SIKAD), Sistem Pendaftaran Mahasiswa Baru (SPMB), Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Penjaminan Mutu internal (SPMI) dan sebagainya.

Sekolah Tinggi Elektronika dan Komputer (STEKOM) Semarang merupakan Perguruan Tinggi Swasta di Semarang yang berdiri pada tahun 2002 sesuai dengan SK Mendiknas No. 235/D/O/2002. STEKOM yang memiliki beberapa kampus di beberapa lokasi yang berada di kota Semarang dan daerah yang berbatasan langsung dengan kota Semarang, yaitu di kota Semarang ada 3 lokasi kampus, di luar kota Semarang seperti di Ungaran, Sruwen, Ambarawa, Kaliwungu dan Kendal. Untuk memudahkan pengelolaan kampus-kampus STEKOM dikordinasikan dalam 3 Grup, yaitu Grup I untuk wilayah kampus bagian timur (Semarang Jl. Mjapahit 605 dan 304), bagian barat Grup II (Semarang Siliwangi, Kendal dan Weleri) serta bagian selatan grup III (Ungaran, Sruwen dan Ambarawa). Pegawai STEKOM dibagi dalam 2 (dua) kelompok pegawai yaitu Tenaga Pendidik (Dosen) sejumlah 121 orang dan Tenaga Kependidikan (Tendik) sebanyak 59 orang yang meliputi : Pustakawan, Administrasi, Laboran, Teknisi serta Tenaga Penunjang seperti tenaga keamanan dan kebersihan. Setiap tahun dilakukan penilaian kinerja terhadap Tenaga Pendidik (dosen) dan Tenaga Kependidikan.

Sesuai ketentuan dari Kemenristekdikti setiap dosen diwajibkan untuk membuat laporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada setiap tahun yang mencakup penilaian karya Tridharma (Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat serta Unsur penunjang) dan Penilaian Perilaku Kerja, dimana nilai SKP merupakan nilai gabungan antara Penilaian Kinerja Tridharma dosen (bobotnya 60%) dan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai (bobotnya 40%). SKP ini akan digunakan dalam pengusulan pengajuan Jabatan Fungsional Dosen (JFD) atau usulan kenaikan JFD berikutnya, serta usulan kenaikan Gol./Ruang pangkat dosen (Inpassing pangkat) di LLDIKTI. Aspek penilaian perilaku kerja pegawai meliputi 6 (enam) unsur yang dinilai yaitu: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan. Secara internal STEKOM menggunakan hasil Penilaian Perilaku Pegawai sebagai komponen utama dalam Penilaian Kinerja Pegawai STEKOM baik bagi Tenaga Pendidik (dosen) maupun Tenaga Kependidikan..

Penilaian Kinerja ini ditujukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai selama satu tahun, yang hasilnya akan digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan dalam penyesuaian gaji pegawai setiap tahun, mutasi atau promosi jabatan. Selama ini Penilaian Kinerja Pegawai Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dilakukan oleh pimpinan dan kordinator cabang mengisi form penilaian pada Ms. Excel, kemudian hasilnya dikirimkan kepada bagian kepegawaian via e-mail. Bagian kepegawaian akan merekap data Ms. Excel yang masuk dan hasilnya akhir akan dilporkan kepada Ketua STEKOM. Proses penilaian kinerja pegawai dengan cara ini membutuhkan waktu relatif lama dan cenderung kurang efisien.

Berikut pada tabel 1 dibawah ini merupakan gambaran data jumlah tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan serta tenaga penunjang disetiap grup kampus cabang STEKOM.

Tabel 1 : Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan Dan Tenaga Penunjang.

No	Kampus Cabang	Tenaga Pendidik	Tenaga Kependidikan dan Penunjang					Total Jumlah
		Dosen	Pustakawan	Laborat	Adm Keuangan & Akademik	Teknisi	Keamanaan & Kebersihan	
1	Grup I	42	3	3	8	2	5	
2	Grup II	41	2	3	7	2	5	
3	Grup III	38	2	3	7	2	4	
Jumlah		121	7	9	23	6	14	180

Sumber Data : Bagian Kepegawaian STEKOM

Melihat permasalahan diatas serta dan guna mempersiapkan kebutuhan data tenaga kependidikan untuk pelaporan pada aplikasi Sistem Informasi Tenaga Kependidikan (Sistendik) Kemenristekdikti, maka penulis mengusulkan membangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan STEKOM yang berbasis web dimana di dalamnya sudah disediakan Biodata Pegawai, Riwayat Pendidikan, Riwayat Kepegawaian dan aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai. Pertimbangan membuat sistem informasi berbasis web adalah mengingat banyaknya kampus cabang STEKOM yang berada di beberapa daerah yang cukup jauh, serta agar setiap koordinator cabang bisa mengakses sistem secara langsung dengan cepat guna menyampaikan informasi hasil penilaian pegawai dengan mudah dan cepat.

2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana membuat desain Sistem Penilaian Kinerja untuk mempermudah proses dalam melakukan penilaian kinerja pegawai STEKOM yang valid ?
2. Apakah aplikasi Sistem Penilaian kinerja pegawai STEKOM yang dibangun bisa digunakan untuk mempermudah dan mempercepat proses penilaian kinerja pegawai di STEKOM?

3. Landasan Teori

a. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Pasal 39 Ayat 1 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional :

- 1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengolahan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Tenaga Pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

b. Kinerja dan Penilaian Kinerja

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan jawaban atas berhasil atau gagal nya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu kondisi dimana kita harus mengetahui dan dapat mengkonfirmasi kepada pihak – pihak terkait sehingga dapat diketahui tingkatan keberhasilan sebuah instansi/perusahaan dalam pencapaian visi

dan misi instansi/perusahaan, sehingga dapat diketahui ada seberapa dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional

Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai upaya yang digunakan untuk mengadakan pengukuran atas kerja dari setiap karyawan dari sebuah instansi/perusahaan yang akan dikaitkan pada tingkat produktivitas dan efektifitas dari pekerjaan karyawan tersebut, sesuai tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Hasil dari penilaian kinerja akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan produktivitas dan efektifitas perusahaan (Rismawati, Mattalata 2018).

c. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Pasal 39 Ayat 1 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional :

- 3) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengolahan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 4) Tenaga Pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

d. Rubrik Penilaian Perilaku Kerja

Tabel 2 : Rubrik Kriteria Penilaian Perilaku Kerja

No.	Aspek Yang Dinilai	Kreteria	Nilai	
			Angka	Sebutan
1	Orientasi Pelayanan	Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik - baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal organisasi	91 - 100	Sangat Baik
		Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik - baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal organisasi	76 - 90	Baik
		Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik - baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal organisasi	61 - 75	Kurang
		Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik - baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal organisasi	51 - 60	Cukup
		Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik - baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik pelayanan internal maupun eksternal organisasi	<50	Buruk
2	Integritas	Selalu melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalagunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	91 - 100	Sangat Baik
		Pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalagunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	76 - 90	Baik
		Adakalanya dalam melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalagunakan	61 - 75	Kurang

		wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.		
		Kurang dalam melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalagunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	51 - 60	Cukup
		Tidak pernah dalam melaksanakan tugas bersifat jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalagunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.	<50	Buruk
3	Komitmen	Selalu mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.	91 - 100	Sangat Baik
		Pada umumnya mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.	76 – 90	Baik
		Adakalanya mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya	61 – 75	Kurang
		Kurang mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya	51 - 60	Cukup
		Tidak pernah mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan / atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.	<50	Buruk
4	Disiplin	Selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyiapkan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya	91 - 100	Sangat Baik
		Pada Umumnya mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyiapkan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya	76 – 90	Baik
		Adakalanya mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyiapkan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya	61 – 75	Kurang
		Kurang mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyiapkan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya	51 - 60	Cukup
		Tidak Pernah mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyiapkan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya	<50	Buruk
5	Kerjasama	Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan,bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama .	91 - 100	Sangat Baik
		Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan,bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima	76 – 90	Baik

		pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama .		
		Adakalanya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan,bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama .	61 – 75	Kurang
		Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan,bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama .	51 - 60	Cukup
		Tidak pernah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan,bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama .	<50	Buruk
6	Kepemimpinan	Selalu mampu bertindak tegas dan tidak memihak,memberikan teladan yang baik , kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi	91 - 100	Sangat Baik
		Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak ,memberikan teladan yang baik , kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi	76 – 90	Baik
		Adakalaya bertindak tegas dan tidak memihak,memberikan teladan yang baik , kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi	61 – 75	Kurang
		Kurang bertindak tegas dan tidak memihak,memberikan teladan yang baik , kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi	51 - 60	Cukup
		Tidak Pernah bertindak tegas dan tidak memihak,memberikan teladan yang baik , kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi	<50	Buruk

e. Website

Bekti (2015) menjelaskan website merupakan situs yang dapat diartikan sebagai kumpulan dari halaman yang digunakan untuk menampilkan sebuah informasi dalam bentuk multimedia yang berupa : tulisan, foto, gambar animasi dan video, suara dan musik, atau gabungan dari semua tersebut baik yang bersifat diam maupun bersifat dinamis yang digunakan untuk membentuk satu kolaborasi tampilan yang saling berkaitan, dimana masing – masing telah terhubung dalam berbagai halaman.

f. HTML (Hypertext Markup Language)

HTML merupakan singkatan dari “Hypertext Markup Language”, disebut dengan Hypertext karena di dalam suatu script HTML, dimana diharuskan untuk membuat sebuah teks menjadi suatu link yang dapat digunakan untuk berpindah halaman yang satu ke halaman lainnya dengan meng-klik teks tersebut. Teks yang diberi link inilah yang disebut dengan Hypertext di karenakan dalam sebuah website adalah dokumen yang terdapat banyaknya link untuk menghubungkan satu dokumen dengan yang lainnya (Jubilee Enterprise, 2018).

g. Data base MySQL

MySQL merupakan sebuah aplikasi DBMS yang sering digunakan oleh para pengembang aplikasi pemograman website. MySQL merupakan aplikasi Open Source dan selalu melakukan pembaruan, dimana banyak forum di internet yang yang bisa digunakan untuk mendiskusikan jika mengalami suatu kendala. MySQL aplikasi DBMS yang sering di gabungkan dengan web server, seperti WAMP Server, XAMPP dan sebagainya, sehingga proses instalasinya akan lebih mudah (Priyanto, Hidayatullah dkk, 2015).

Supono dan Pratama (2018) mengatakan MySQL merupakan sebuah sistem manajemen database SQL yang paling populer untuk saat ini, MySQL merupakan database yang bersifat Open Source. MySQL database didukung oleh beberapa fitur seperti multiuser, multithreaded dan SQL database manajemen sistem (DBMS)

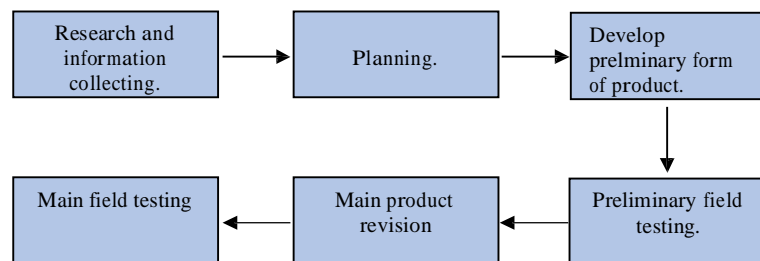
h. Notepad ++

Menurut Madcoms (2016) Notepad++ merupakan perangkat lunak aplikasi editor teks yang berguna dalam pembuatan program aplikasi sehingga memudahkan bagi pengembang aplikasi. Notepad++ membutuhkan sebuah komponen Scintilla yang digunakan untuk menampilkan teks dan kode program yang telah dibuat di Notepad++, Scintilla merupakan sumber untuk menampilkan berbagai bahasa pemograman yang dijalankan pada sistem operasi windows.

4. Metodologi

a. Model Pengembangan Sistem

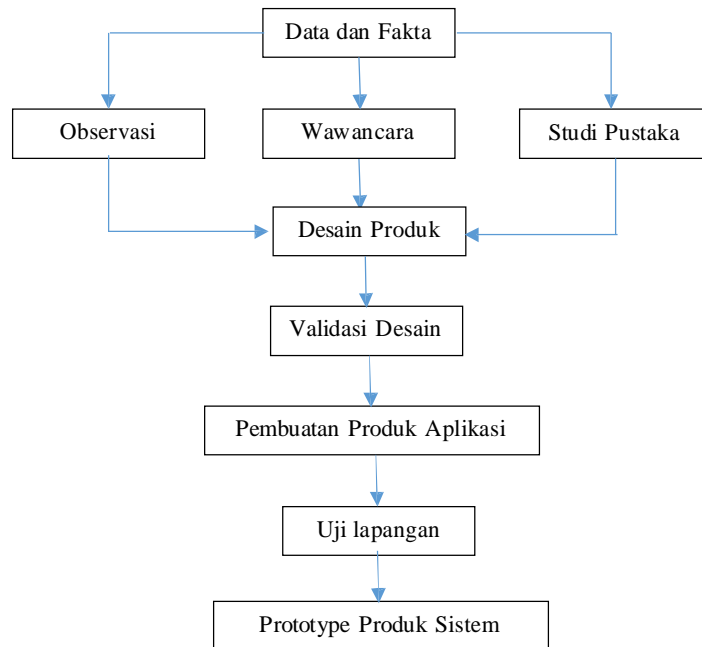
Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode pengembangan sistem dengan pendekatan metode R & D (Research and Development) oleh Brog & Gall (1987), yang merupakan suatu metode penelitian yang sering digunakan untuk mengembangkan produk yang akan diuji keefektifannya. Pada Penelitian hanyai digunakan 6 tahapan dari 10 tahapan yang dikemukakan oleh Borg & Gall, seperti di bawah ini :



Gambar 1. Tahapan model Pengembangan R&D (Borg & Gall)

b. Prosedur Pengembangan

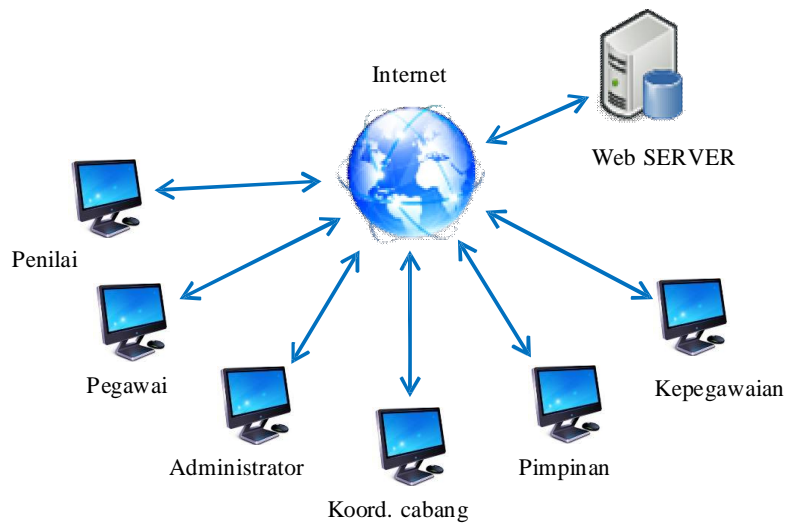
Prosedur pengembangan Produk sesuai tahapan dalam metode pengembangan Research and Development (R&D) dari Borg dan Gall, dimulai dari tahapan desain sistem yang dilanjutkan dengan validasi desain oleh pakar sampai dinyatakan desainnya valid. Setelah itu dilanjutkan pembuatan source code menjadi aplikasi yang bisa bekerja yang sudah bisa diuji oleh calon user. Calon user akan menguji produk aplikasi sampai dinyatakan sudah bisa bekerja memenuhi kebutuhan user. Tahapan prosedur pengembangan dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Prosedur Pengembangan Sistem

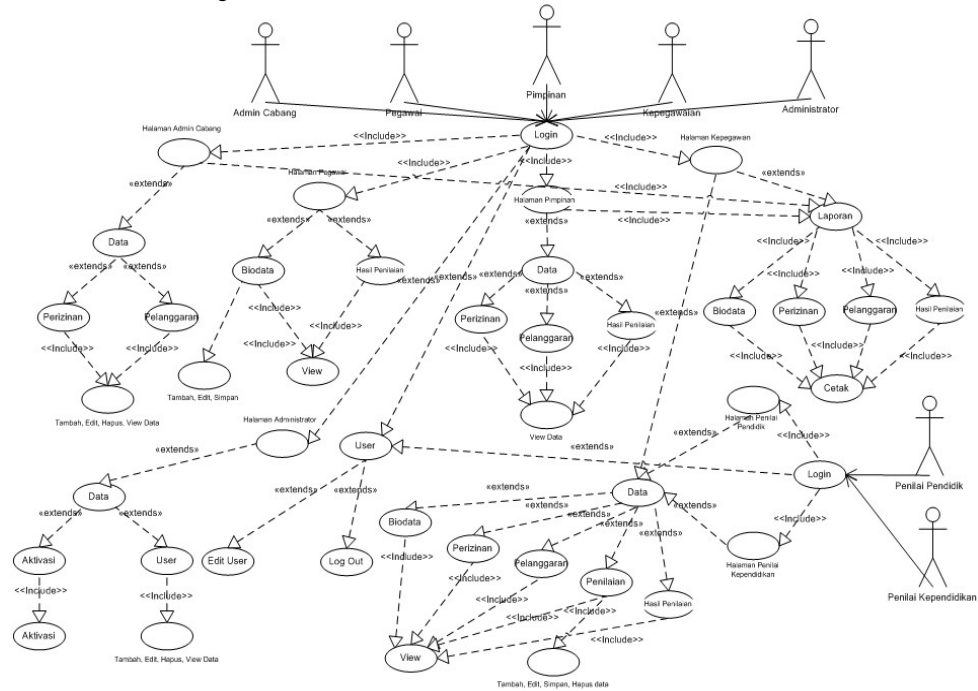
5. Desain Sistem

a. Desain Arsitektural Sistem



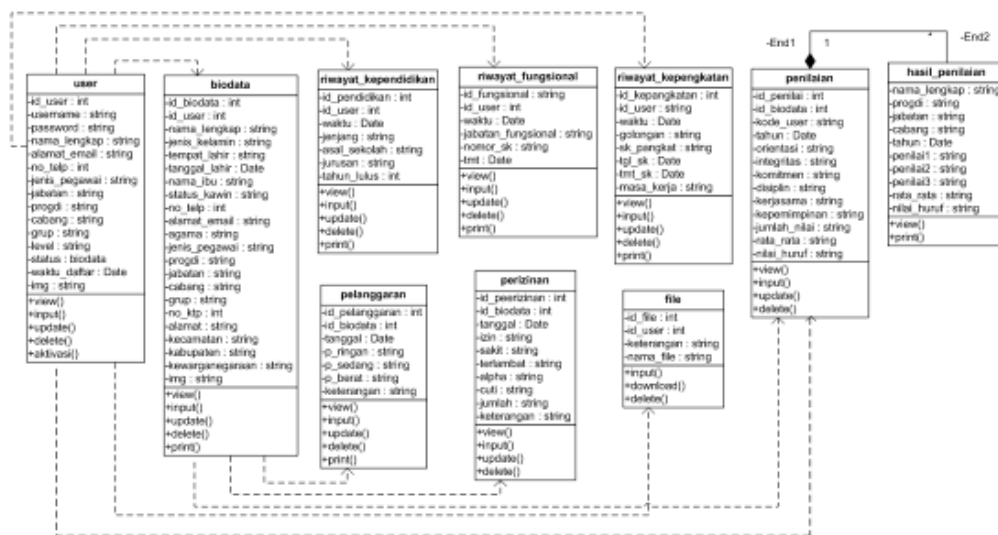
Gambar 3. Desain Arsitektural Sistem

b. Desain Use Case diagram



Gambar 4. Use Case Diagram

c. Desain Class Diagram



Gambar 5. Class Diagram

d. Desain Database

1) Tabel tb_user

Tabel 3. Struktur Tabel User

NO	Nama Field	Type	Length/Values
1	id_user	int	5
2	username	varchar	100
3	password	varchar	150
4	nama_lengkap	varchar	150
5	alamat_email	varchar	30
6	no_telp	varchar	15
7	Jenis_jabatan	varchar	30
8	Jabatan	varchar	20
9	Progdi	varchar	20
10	Cabang	varchar	20
11	Grup	varchar	10
12	Level	varchar	20
13	Status	enum	('Y','N')
14	waktu_daftar	datetime	
15	Img	varchar	300

2) Tabel tb_biodata

Tabel 4. Struktur tabel Biodata

NO	Nama Field	Type	Length/Values
1	id_biodata	int	5
2	id_user	int	10
3	nama_lengkap	varchar	50
4	jenis_kelamin	varchar	20
5	tempat_lahir	varchar	20
6	tanggal_lahir	date	
7	nama_ibu	varchar	30
8	status-kawin	varchar	20
9	no_telp	varchar	20
10	alamat_email	varchar	30
11	agama	varchar	20
12	jenis_pegawai	varchar	20
13	progdi	varchar	20
14	jabatan	varchar	15
15	cabang	varchar	15
16	grup	varchar	5
17	no_ktp	varchar	20
18	alamat	varchar	150
19	kecamatan	varchar	30
20	kabupaten	varchar	30
21	kewarganegaraan	varchar	20
22	img	varchar	150

3) Tabel tb_penilaian

Tabel 5. Struktur tabel penelitian kinerja

NO	Nama Field	Type	Length/Values
1	id_penilai	Int	5
2	id_user	int	10
3	id_biodata	int	10
4	Tahun	year	4
5	Orientasi	varchar	5
6	Integritas	varchar	5
7	Komitmen	varchar	5
8	Disiplin	varchar	5
9	Kerjasama	varchar	5
10	kepemimpinan	varchar	5
11	jumlah_nilai	varchar	5

e. Desain User Interface

1) From Login

Gambar 6. Desain Form Login

2) From Input Pendaftaran Akun

Gambar 7. Desain Form Pendaftaran.

3) Form Penilai

Gambar 8. Desain Form Penilai

4) From Input Penilaian Pegawai

Gambar 9. Desain Form Input Penilaian Pegawai

5) Form Laporan Cetak Hasil Penilaian Pegawai

Gambar 10. Desain Laporan Cetak Hasil Penilaian

6) Form Tabel Cetak Hasil Penilaian Pegawai

Cetak Hasil Penilaian Pegawai											
SelectPegawa		Select Tpt Kerja		Tahun	View	Cetak					
Show	10	entries			Search						XXXXX
NO	Nama Lengkap	Progd	.Jabatan	Tempat Kerja	Tahun	P1	P2	P3	Rata - Rata	Keterangan	
1											
2											
3											
4											
5											
Showing 1 to 1 of 1 entries									Previous	1	
										Next	

Gambar 11. Desain Cetak Hasil Penilaian pegawai

7) Instrumen Penelitian

a) Bentuk Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam bentuk angket digunakan untuk pengujian desain oleh dosen yang kompeten (pakar) dan Pengujian Produk dilakukan oleh calon user. Instrumen penelitian masing-masing berisi 10 pertanyaan yang akan diberikan penilaian oleh pakar untuk Pengujian desain, dan penilaian produk oleh masing-masing calon user. Pakar dan calon user akan memberikan penilaian dalam range nilai 1 sampai 4 untuk setiap aspek indikator, dengan cara mencentrang salah satu pada kolom nilai (angka 1,2,3 atau 4), dimana : nilai 1 = belum/kurang, 2 = ragu-ragu antara ya dan tidak, 3 = cukup baik, dan 4 = baik/baik Sekali.

b) Score Penilaian

Hasil penilaian setiap aspek pada instrumen penelitian akan dijumlahkan dan nilai akhirnya akan diukur menggunakan tabel skor di bawah ini

Tabel 6. Skor Penilaian

SKOR	NILAI
$1 \leq n \leq 10$	Tidak Baik
$11 \leq n \leq 20$	Cukup
$21 \leq n \leq 30$	Baik
$31 \leq n \leq 40$	Sangat Baik

c) Kesimpulan hasil penilaian

Dari skor hasil penilaian dapat diambil kesimpulan sesuai dengan tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Kesimpulan hasil penilaian

No	KESIMPULAN
1	Tidak dapat digunakan dan harus diganti
2	Sudah dapat digunakan tapi dengan banyak revisi
3	Sudah dapat digunakan tapi dengan sedikit revisi
4	Sudah dapat digunakan tanpa revisi

6. Hasil dan Pembahasan

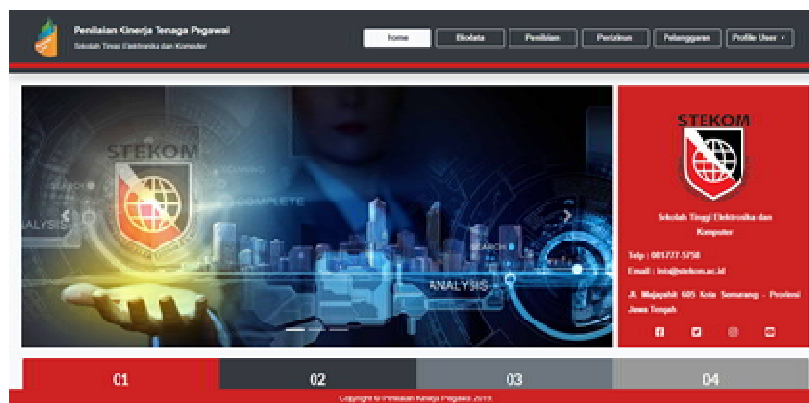
a. Hasil Pengembangan

1) Tampilan Form Login



Gambar 12. Tampilan Form Login

2) Tampilan menu utama



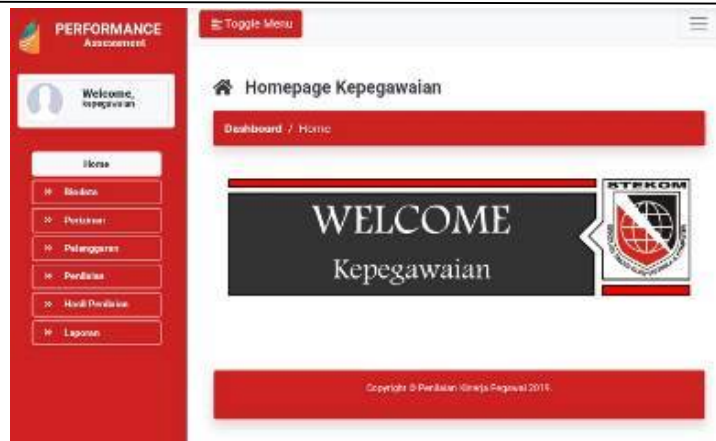
Gambar 13. Tampilan menu utama

3. Tampilan Form Pendaftaran User Pegawai



Gambar 14 Tampilan Form Pendaftaran User Pegawai

4) Tampilan menu Kepegawaian



Gambar 15. Tampilan Menu Kepegawaian

5) Tampilan menu Input data Pegawai

Gambar 16. Tampilan menu input data pegawai

6) Tampilan input data penilaian pegawai

Gambar 17. Tampilan Input data penilaian pegawai

7) Tampilan hasil Penilaian Pegawai

No	Nama Lengkap	Progdi	Jabatan	Tempat Kerja	Tahun	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Rata-Rata	Keterangan	Action
Majapahit 304														
2	Lingga Hartadi	D3-TE	Administrasi	Majapahit 304	2020	88	78	85	79	90	88	84.67	Baik	
3	Retno Mutmainah	S1-DG	Administrasi	Majapahit 304	2020	88	78	85	79	90	88	84.67	Baik	
5	Farik Afif	D3-TK	Administrasi	Majapahit 304	2020	98	77	87	87	86	78	85.50	Sangat Baik	
Majapahit 605														
1	Greget Widhiati	S1-SK	Administrasi	Majapahit 605	2020	88	78	85	79	90	88	84.67	Baik	
4	Wawan Susanto	S1-SK	Administrasi	Majapahit 605	2020	87	78	77	89	90	87	84.67	Baik	

Gambar 18. Tampilan hasil penilaian pegawai

8) Tampilan hasilpenilaian pegawai oleh semua tim penilai

No	Nama Lengkap	Progdi	Jabatan	Tempat Kerja	Tahun	P-1	P-2	P-3	Rata Rata	Keterangan
1	Farik Afif	D3-TK	Administrasi	Majapahit 304	2020	85.50	77.33	84.50	82.44	Baik
2	Greget Widhiati	S1-SK	Administrasi	Majapahit 605	2020	84.67	90.00	86.67	87.11	Sangat Baik
3	Lingga Hartadi	D3-TE	Administrasi	Majapahit 304	2020	84.33	84.67	84.50	84.50	Baik
4	Retno Mutmainah	S1-DG	Administrasi	Majapahit 304	2020	81.67	84.67	84.50	83.61	Baik
5	Wawan Susanto	S1-SK	Administrasi	Majapahit 605	2020	77.17	80.83	84.67	80.89	Baik

Gambar 19. Tampilan hasil penilaian pegawai oleh semua tim penilai

b. Hasil Pengujian

Pengujian Sistem dilakukan melalui 2 tahapan yaitu Pengujian Desain oleh Pakar dan Pengujian Produk oleh calon user.

1) Pengujian Desain

Dilakukan pengujian untuk aspek desain meliputi : arsitektur sistem, flowchart, use case diagram, sequence diagram, activity diagram, class diagram, database, user interface.

Tabel 8. Skor Hasil Penilaian Desain oleh Pakar

Nomor Pertanyaan (Aspek Desain)	Nilai Skor
1	4
2	4
3	4
4	4
5	4
6	4
7	4
8	4
9	4
10	4
Total Skor	39

Dari hasil pengujian desain disapat Nilai skor 39, sesuai tabel 6 (Penilaian skor) masuk dalam range tabel skor $31 \leq n \leq 40$ (sangat baik) dan sesuai tabel 7 (Kesimpulan) : Desain dapat digunakan tanpa revisi (valid).

2) Pengujian Produk

Pengujian Produk meliputi aspek operasional, pemenuhan kebutuhan, dan pencapaian tujuan.

Tabel 9. Skor Pengujian Produk oleh calon User

No Pertanyaan (Aspek Penggunaan)	User 1	User 2	User 3	User 4	User 5	User 6	User 7
1	4	4	4	4	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	3	4	4
7	3	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4
Total Skor	39	39	39	38	35	39	40

Skor yang diperoleh dari penilaian calon user yaitu :

$$\text{Skor rata-rata} = \frac{39+39+39+38+35+39+40}{7} = 38 \text{ (Sangat Baik)}$$

Dari hasil pengujian yang tunjukan pada tabel 9 diatas, rata-rata skor pengujian oleh 7 orang calon user diperoleh nilai rata-rata 38. Berdasarkan tabel 6 diatas nilai skor tersebut masuk kedalam range nilai $31 \leq n \leq 40$ yang berarti sangat baik. Untuk kesimpulannya mengikuti tabel 7, yaitu bahwa aplikasi yang dikembangkan dapat digunakan tanpa revisi.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengembangan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai yang dikembangkan telah dapat :

1. Mendokumentasikan biodata pegawai dengan baik pada database.
2. Penilaian kinerja setiap pegawai sudah bisa dilakukan secara online sehingga bisa dilakukan lebih cepat dan lebih efisien.
3. Hasil dari penilaian kinerja pegawai dari masing – masing kampus cabang STEKOM sudah terekap secara otomatis sehingga memudahkan bagian kepegawaian untuk mendapatkan data hasil penilaian kinerja setiap pegawai.
4. Pimpinan lebih cepat menerima laporan data hasil penilaian kinerja, sehingga data hasil penilaian dapat digunakan lebih cepat dalam mengambil kebijakan bagi pegawai seperti pertimbangan penyesuaian gaji, mutasi ataupun promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bekti, Bintu Humairah, 2015. “Mahir Membuat Website dengan Adobe Dreamweaver CS6, CSS dan JQuery”, Yogyakarta, ANDI.
- Borg dan Gall, 1987. “Education Research An Introduction”, New York, Longman.
- Budihardjo, 2015. “Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan”, Jakarta, Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Heru Sulistiono, 2018. “Coding Mudah dengan CodeIgniter, JQuery, Bootstrap, dan Datatable”, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Harison dan Roby, 2017. “Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang”. *Jurnal Teknologi dan Sistem komputer*. 5(2): 89-93
- Ilham Akhsanu Ridlo, 2017. “Panduan Pembuatan Flowchart”
- Jubilee, 2016. “Pemograman Bootstrap Untuk Pemula”, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Jubilee, 2016. “Trik Cepat Menguasai Microsoft Visio”, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Miftahul Jannah, Sarwadi dan Cyber Creative, 2019. “Mahir Bahasa Pemograman PHP”, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Madcoms, 2016. “Pemograman PHP dan MySQL Untuk Pemula”, Yogyakarta, CV. Andi.
- Priyanto dan Hidayatullah, 2015. “Pemograman Web”, Bandung, Informatika.
- Purbadian, Yenda, 2016. “Trik Cepat Membangun Aplikasi Berbasis Web Dengan Framework CodeIgniter”, Yogyakarta, CV Andi Offset.
- Ramdhani dan Arifansyah, 2018. “Perancangann Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Berbasis Web Menggunakan Metode SAW Pada STMIK-IM Bandung”. *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*. 10 (2).
- Rismawati dan Mattalata, 2018. “Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan”, Makasar, Celebes Media Perkasa.