

# SISTEM MANAJEMEN DATABASE SATUAN KERJA PEGAWAI FAKULTAS ILMU KOMPUTER DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Ronal Syahroni<sup>1\*</sup>, Edy Budiman<sup>2</sup>, Pohny<sup>3</sup>

Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Universitas Mulawarman  
Kampus Gunung Kelua Barong Tongkok No.6, Samarinda  
E-Mail : roenal1378@gmail.com, edi.budiman@ymail.com, pohny28@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk merancang dan menerapkan Sistem Manajemen Database Satuan Kerja Pegawai, yang dapat memudahkan manajemen pengelolaan kinerja dosen Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman di Samarinda. Adapun metode yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara maupun dengan observasi langsung ke lapangan. Kegiatan yang dilakukan adalah melakukan wawancara dengan bagian kepegawaian tentang masalah yang sering dihadapi dalam mengelola data dan dengan cara mengamati langsung objek penelitian secara langsung serta pencatatan data secara sistematis terhadap suatu gagasan yang di selidiki tentang permasalahan yang terkait dengan SKP Dosen di Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi dan Komunikasi Universitas Mulawarman. Sehingga dengan Aplikasi yang telah ada maka dapat membantu sistem pengelolaan kinerja dosen terkait tugas yang selama ini dilakukan oleh pihak kepegawaian.

**Kata Kunci:** Sistem Manajemen Database, Pengelolaan Kinerja Dosen.

## 1.1 PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini kemajuan dalam segala bidang dapat kita rasakan khususnya dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Kemajuan yang sangat pesat dapat di tinjau dari banyaknya perangkat dan aplikasi dengan inovasi baru yang bermunculan seperti perangkat keras (*hardware*), dan perangkat lunak (*software*), kemajuan juga ditandai dengan perkembangan kualitas sumber daya manusia (*brainware*)

Dalam menghadapi tantangan abad ke-21 atau millenium ketiga, yang di tandai dengan adanya era globalisasi, era reformasi, dan era kompetisi, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk kemajuan organisasinya sangatlah penting begitu pula di dalam Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman di Samarinda yang merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang menghasilkan tenaga ahli di bidang Teknik Informatika yang tertuju kepada suatu jurusan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Agar mahasiswa yang ada di dalamnya mempunyai kualitas yang tinggi maka haruslah di dukung dengan tenaga pengajar yang handal, termasuk pada teknologi pengolahan data yang canggih, serta manajemen pengajar yang *profesional* dalam proses belajar dan mengajar. Maka penulis pun bermaksud untuk membuat suatu sistem yang dapat memanajemen dan merekam kinerja dosen dalam mengemban tugas tridarma perguruan tinggi selaku tenaga pengajar yang ada di suatu kampus.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul Sistem Manajemen Database Satuan Kerja Pegawai pada Fakultas Ilmu

Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman di Samarinda.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “ Bagaimana Merancang dan Menerapkan Sistem Manajemen Database Satuan Kerja Pegawai Laporan SKP Dosen, yang dapat memudahkan manajemen pengelolaan kinerja dosen Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman” di Samarinda.

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam merancang dan menerapkan sistem manajemen kinerja pengelolaan dosen tersebut. Maka penulis membatasi masalah penelitian :

- Laporan SKP dosen yang berfokus, Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN (Badan Kepegawaian Negara) Nomor 1 tanggal 3 Januari 2013.
- Hanya untuk dosen.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk Merancang dan Menerapkan Sistem Manajemen Database Satuan Kerja Pegawai, yang dapat memudahkan manajemen kinerja pengelolaan dosen Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman di Samarinda.

## 2.1 TINJAUAN PUSTAKA

SKP atau Singkatan dari Sasaran Kinerja Pegawai dilaksanakan untuk sebagai analisis dan evaluasi kinerja unit atau kinerja organisasi. Berdasarkan ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN (Badan Kepegawaian Negara) Nomor 1 tanggal 3 Januari 2013. Adapun di dalam SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai dalam kurun waktu yang bersifat nyata dan dapat di ukur, dan harus di setujui serta ditetapkan oleh pejabat penilai atas suatu keputusan bersama didalam satuan.

Perguruan Tinggi (PT) sebagai bagian dari sistem pendidikan diharapkan mempunyai peran penting dan strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 1 butir 2 yang dimaksud dengan Perguruan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah Pendidikan Menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doctor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan Bangsa Indonesia. Maka dengan Peraturan Pemerintah RI No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai, di susul dengan Permenpan dan RB No 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen, maupun Jabatan Fungsional Tertentu Tenaga Kependidikan serta Perka BKN NO 3 Tahun 2013 Tentang Jabatan Umum. Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

## 2.2 UNSUR-UNSUR SASARAN KINERJA PEGAWAI

### 1. Tugas Jabatan

Setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada rincian tugas, tanggung jawab dan wewenang jabatan, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada rencana kerja tahunan organisasi, sebagai implementasi kebijakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dan harus berorientasi pada hasil (*end result*) secara nyata dan terukur.

### 2. Angka Kredit

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus di capai oleh seorang dosen dalam rangka pembinaan karier dan jabatannya. Setiap dosen yang mempunyai jabatan fungsional tertentu diharuskan untuk mengisi angka kredit setiap tahun sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

### 3. Target

Setiap pelaksanaan tugas jabatan harus ditetapkan target waktu penyelesaian, sebagai ukuran penilaian prestasi kerja. Target merupakan jumlah beban kerja yang akan di capai oleh setiap dosen dalam kurun

waktu satu tahun (1 Januari.d 31 Desember pada tahun tertentu) yang akan dipakai sebagai tolak ukur prestasi kerja. Oleh karena itu, penetapan target kerja perlu memperhatikan :

#### a. Aspek Kuantitas

Penentuan target kuantitas dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan dan sebagainya.

#### b. Aspek Kualitas

Penetapan target kualitas harus memperkirakan mutu hasil kerja yang terbaik, dalam hal ini nilai yang diberikan adalah 100 dengan sebutan Sangat Baik

#### c. Aspek Waktu

Penetapan target waktu harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya satu bulan, triwulan, satu tahun.

#### d. Tugas Tambahan/Kreativitas

Selain melakukan kegiatan tugas jabatan apabila ada tugas tambahan terkait dengan jabatan dapat ditetapkan menjadi tugas tambahan atau kreatifitas dalam pelaksanaan kegiatan tugas jabatan.

#### e. Penetapan SKP

Formulir SKP yang telah di isi dengan rencana pelaksanaan kegiatan Tugas Jabatan dan Target, yang secara keseluruhan telah disepakati bersama antara Dosen yang bersangkutan dengan atasan langsungnya sebagai pejabat penilai, harus ditandatangani, sebagai penetapan kontrak prestasi kerja, yang selanjutnya pada akhir tahun digunakan sebagai ukuran penilaian prestasi kerja dosen yang bersangkutan.

## 2.3 Tenaga Kependidikan

Anwar arifin (2003) mengemukakan Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan di angkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, Pasal 39 ayat 1 disebut bahwa, "Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengawas dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan." (UU RI No. 20 tahun 2003). Ini berarti bahwa tenaga kependidikan yang menunjang penyelenggaraan pendidikan di sekolah/madrasah.

Berdasarkan No. 20 tahun 2003 , Pasal 39 tugas dan fungsi tenaga pendidik adalah : (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelaksanaan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga *profesional* yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan latihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi. Secara khusus, tugas dan fungsi

tenaga pendidik (guru dan dosen) Didasarkan pada Undang-Undang No.14 tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam Pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga *profesional* bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

#### 2.4 Kinerja

Pengertian Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Srimindarti, 2006).

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

#### 2.5 Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (*personel*) dengan membandingkan dengan *standard* baku penampilan. Menurut Hall, penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja *personel* dan usaha untuk memperbaiki kerja *personel* dalam organisasi. Menurut Certo, penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi *personel* pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Ilyas, 2001).

#### 2.6 Kinerja Dosen

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, di sebutkan bahwa dosen adalah pendidik *profesional* dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan

pekerjaan atau tugas yang di miliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004). Sejalan dengan itu Smith (1982) menyatakan, kinerja adalah "*output drive from processes, human or otherwise*". Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Untuk lebih memahami tentang kinerja dosen. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, et al. (2001) bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan *output* pendidikan,
2. Mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan
3. sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategi.

Pengertian Kinerja Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) bahwa : "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Veizal Rivai (2004) Mengemukakan kinerja adalah : "Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai perannya dalam perusahaan". Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Dosen adalah Pendidik *profesional* dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Profesor atau Guru Besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Kinerja dosen adalah Kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan dan pengajar, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan kegiatan administrasi. Indikator-indikator tersebut adalah pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pengajar, penelitian, pengabdian pada masyarakat serta kegiatan administrasi dan manajemen. Uus Md Fadli, Ir., SE., MM, Nelly Martini SE., MM., dan Nana Diana, SE. (2012) Karawang.

#### 2.7 Kegiatan Tugas Jabatan

Ada beberapa point-point penting yang terdapat di dalam SKP Dosen di antaranya untuk pengangkatan jabatan, kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, serta promosi, maupun mutasi. Adapun point-point yang dimaksud adalah:

- Melaksanakan kegiatan perkuliahan semester ganjil/genap berdasarkan jumlah jam nyata mengajar, dengan 16x pertemuan untuk 1 (satu) mata kuliah yang diajarkan dengan jumlah waktu mengajar : 2 (dua) jam dalam 1 (satu) kali pertemuan.
- Membimbing Seminar Mahasiswa (1/semester).
- Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan laporan KKN & PKL (2 Mhs).
- Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan skripsi (2 Mhs).
- Bertugas sebagai penguji pada ujian akhir.
- Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
- Mengembangkan program kuliah.
- Mengembangkan bahan ajar.
- Menduduki jabatan wakil ketua bidang akademik.
- Melaksanakan penelitian dipublikasikan di Jurnal Nasional.
- Melaksanakan pengabdian pada masyarakat (mewakili perguruan tinggi duduk dalam panitia antar lembaga).

## 2.8 Penilaian

Penilaian SKP adalah metode untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dosen dalam suatu perguruan tinggi dan untuk mengetahui pencapaian kerja terhadap target yang telah di tentukan. Penilaian sasaran kerja meliputi kuantitas, kualitas waktu dan biaya. Sedangkan penilaian perilaku kerja yakni meliputi pada orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Adapun Bobot Penilaian dan Prestasi sebagai berikut :

- |                         |               |                                    |
|-------------------------|---------------|------------------------------------|
| ▪ Sasaran Kinerja Dosen | = 60 %        | } <i>Bobot Penilaian</i><br>= 100% |
| ▪ Perilaku Kinerja      | = 40 %        |                                    |
| <u>Nilai Prestasi:</u>  |               |                                    |
| ▪ 91-ke atas            | = Sangat Baik |                                    |
| ▪ 76-90                 | = Baik        |                                    |
| ▪ 61-76                 | = Cukup       |                                    |
| ▪ 51-60                 | = Kurang      |                                    |
| ▪ 50 –ke bawah          | = Buruk       |                                    |

## 3.1 METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Pelaksanaan pada tanggal 09 Mei 2016, sampai tanggal 15 Agustus 2016 Adapun tempat pelaksanaan penelitian dilakukan pada Fakultas Informasi dan Komunikasi Universitas Mulawarman di Samarinda.

## 3.2 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian.

## 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik Wawancara, *Observasi*.

### 1) Wawancara

Metode yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak

yang bersangkutan. Kegiatan yang dilakukan adalah melakukan wawancara dengan bagian kepegawaian tentang masalah yang sering dihadapi dalam mengelola data SKP Dosen di Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman.

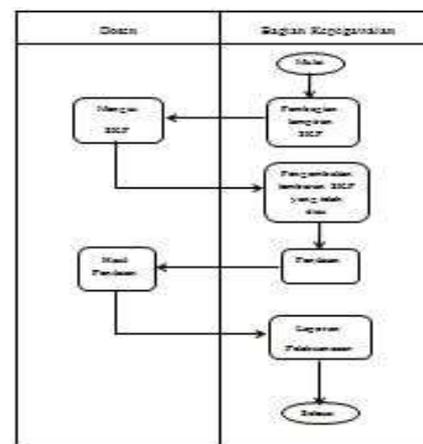
### 2) Teknik Observasi

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gagasan yang di selidiki. Didalam tahap *observasi* ini penulis melakukan pengamatan langsung pada tempat penelitian di Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman.

## 3.4 Analisis Sistem Berjalan

Analisis sistem merupakan gambaran tentang sistem yang saat ini sedang berjalan di Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi menyangkut pada pengelolaan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dosen yang ada saat ini, Sistem yang digunakan tergolong masih sederhana dan manual yaitu dengan menggunakan *microsoft excel* sebagai alat bantu perangkat lunak (*software*) yang digunakan oleh bagian kepegawaian kampus yang ada sekarang yaitu: untuk mengedit, mencetak, dan membagikan SKP dalam bentuk lembaran serta membagikannya satu persatu kepada dosen yang adadi Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi. Setelah pengisian lembar lampiran SKP itu pun selesai diisi oleh dosen yang ada, maka dosen pun memberikannya kembali kepada bagian kepegawaian untuk sebagai bahan penilaian kinerja dosen dan untuk di arsipkan serta di jadikan laporan hasil kinerja dosen yang ada di kampus tersebut.

Analisis sistem yang akan di buat ini pun bertujuan untuk membuat sistem yang baru agar terkomputerisasi sehingga dapat membantu dan mempermudah pekerjaan bagian kepegawaian kampus dalam hal pengelolaan SKP dosen secara efektif dan efisien.



Gambar 1. Analisa Sistem

## 3.5 Perancangan Sistem

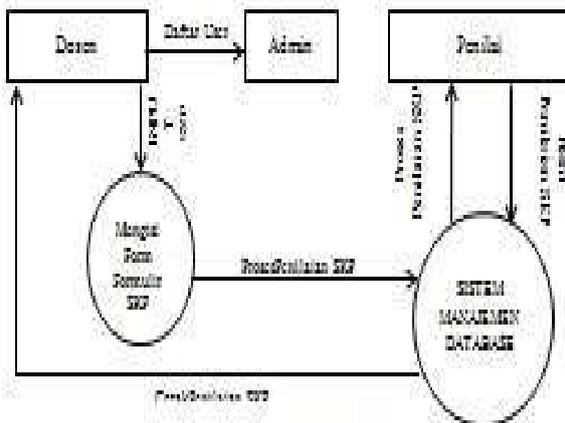
Desain Perancangan Sistem yang diusulkan akan dijabarkan dalam beberapa desain sistem sebagai berikut :

### 3.6 Waterfall

Sistem informasi yang akan dibangun menggunakan model metodologi *waterfall* untuk digunakan menganalisis data ini, suatu proses pengembangan perangkat lunak berurutan, dimana kemajuan di pandang sebagai terus mengalir ke bawah (seperti air terjun) melewati fase-fase perencanaan, permodelan, *implementasi* (konstruksi), dan pengujian. Berikut adalah gambar pengembangan perangkat lunak berurutan/ *linear* (Roger S.2012).

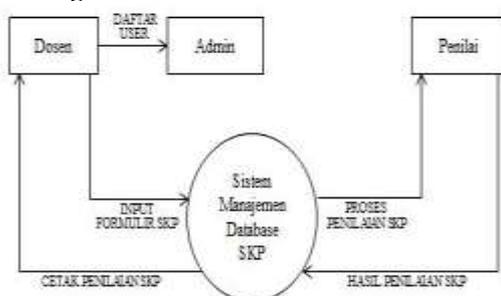
### 3.7 DAD (Diagram Alir Data)

suatu diagram yang menggunakan notasi untuk menggambarkan arus dari data sistem, yang penggunaannya sangat membantu untuk memahami secara logika, terstruktur dan jelas. Tujuan dari DAD adalah memberikan indikasi mengenai bagaimana data di transformasikan pada saat data bergerak melalui sistem, dan menggambarkan fungsi-fungsi (dan sub fungsi) yang mentransformasikan aliran data (Haviluddin, 2009).



Gambar 2. Diagram Alir Data

### 3.8 Diagram Konteks



Gambar 3. Diagram Konteks

### 3.9 Tampak Interface

SISTEM KINERJA DOSEN	
MASUKAN USER NAME	
NIP: <input type="text"/>	Lupa Password?
PASSWORD <input type="text"/>	Belum memiliki Account?
<input type="button" value="LOGIN"/>	

Gambar 4. Tampilan Aplikasi Sistem Kinerja Dosen

SKP FKTI	Nama Penilai
Menu Utama	Information  Selamat Datang Dosen Login Terakhir: xx-yyy-zz 00:00:00
Data Dosen	
Formulir SKP	
Hasil SKP	
Persetujuan	
Persetujuan SKP	
Hasil SKP	
Logout	

Gambar 5. Tampilan Aplikasi Sistem Kinerja Login

SKP FKTI	User	Change Password	logout (Admin)
Information			
Selamat Datang Admin			
Login Terakhir: xx-yyy-zz 00:00:00			

Gambar 6. Tampilan Aplikasi Sistem Kinerja Menu Utama

### 3.10 Pengujian Black Box

Menurut Pressman (2010, p495) *Black Box testing* berfokus pada persyaratan fungsional perangkat lunak yang memungkinkan *engineers* untuk memperoleh *set* kondisi *input* yang sepenuhnya akan melaksanakan persyaratan fungsional untuk sebuah program.

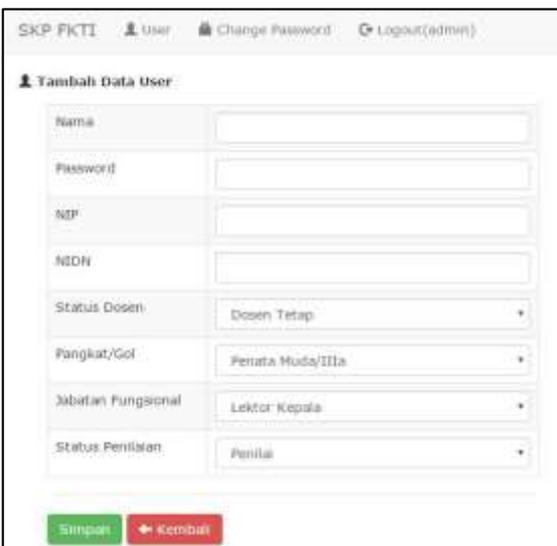
#### 4. AKTIVITAS USER



Gambar 7. Tampilan Login



Gambar 8. Home Admin



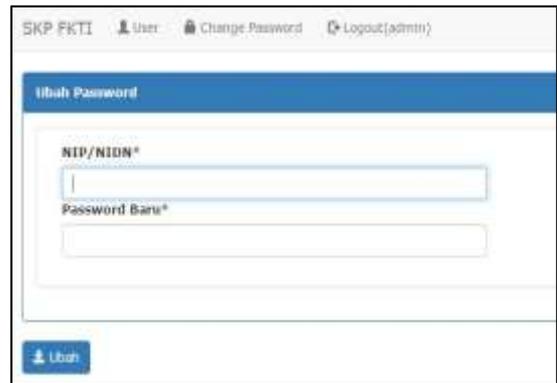
Gambar 9. Tambah Daftar User



Gambar 10. Tambah User



Gambar 11. Halaman Home dosen yang  
dininilai



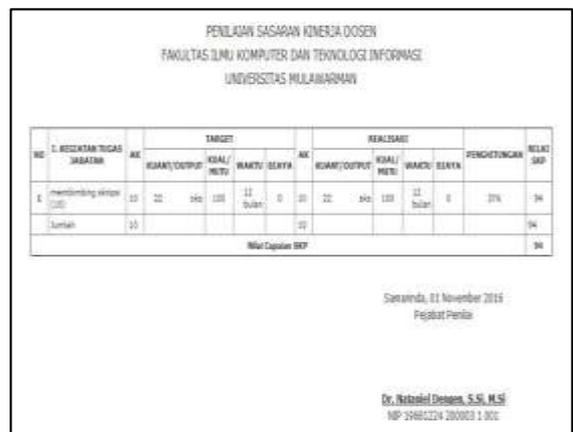
Gambar 12. Change Password



Gambar 13. Formulir SKP



Gambar 14. Penilaian Perilaku Kerja



Gambar 15. Cetak SKP

FORMULIR PENILAIAN PRESTASI KERJA			
FAKULTAS ILMU KOMPUTER DAN TEKNOLOGI INFORMASI UNIVERSITAS MULAWARMAN			
1	TERAGA YANG DINILAI		
	a. Nama	Pobny, ST, MT	
	b. NIP		
	c. Pangkat / Golongan	-	
2	Pegawai Pendidik		
	a. Nama	Dr. Nataniel Denger, S.Si, M.Si	
	b. NIP	19681224 200003 1 001	
	c. Pangkat / Golongan	Pembina/IVa	
3	INSIR YANG DINILAI		
	a. Sebaran Kerja Pegawai (SKP) 94 x 60%		Jumlah
	1. Orientasi Pelayanan		90 (Baik)
	2. Integritas		90 (Baik)
b. Perilaku Kerja	3. Komitmen		90 (Baik)
	4. Disiplin		90 (Baik)
	5. Kerjasama		90 (Baik)
	6. Kepemimpinan		90 (Baik)
	7. Jumlah		540
	8. Nilai rata-rata		90 (Baik)
	9. Nilai Perilaku Kerja 90 x 40%		36
Nilai Prestasi Kerja			92,4 Sangat Baik

Gambar 16. Formulir Cetak Hasil Prestasi Kerja

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perancangan sistem kinerja dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Mulawarman berbasis *web* ini dapat di ambil kesimpulan:

1. Perancangan menghasilkan sebuah aplikasi *websistem* kinerja dosen yang di harapkan dapat membantu bagian kepegawaian untuk mengarsipkan hasil kinerja dosen yang ada.
2. Aplikasi ini memiliki fungsi dasar sebagai sebuah sisem pengelolaan kinerja dosen dalam melakukan tugas yang di amanatkan kepada para dosen-dosen yang berada di dalam lingkup kampus dan sebagai tolak ukur kinerja dosen tersebut.
3. Sistem pengolahan kinerja dosen ini membuat proses penilaian mengenai kinerja dosen menjadi lebih detail, efisien dan akurat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil perancangan aplikasi pengelolaan kinerja dosen berbasis *web* ini dapat diberikan saran:

1. Sistem Komputerisasi ini di harapkan dapat memacu dalam pengembangan sistem pengelolaan kinerja dosen yang akan datang, sehingga dapat membuat sistem yang lebih baik lagi dan dapat di kembangkan.
2. Sistem Aplikasi pengelolaan kinerja dosen ini yang akan diterapkan maka diperlukan pelatihan khusus untuk yang berhubungan langsung dengan sistem tersebut.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Abdillah, Leon Andretti. (2006). Perancangan Basis Data Sistem Informasi Penggajian Universitas Bina DarmaPalembang. *Jurnal Ilmiah MATRIX*, 8(2), 135-152.
- [2]. Latifa, Ummu dan Triyono Ramadian Agus.(2013).Rancangan Bangun Sistem Informasi Manajemen Pendorong Darah Pada Udd PMI Kabupaten Pacitan. *Journal Speed/Sentral Penelitian Engineering dan Edukasi*, 5 (3),ISSN : 1979-9330/2088-0154.
- [3]. Angga Dini, Sri Dewi. (2011). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer Dalam Proses Pengambilan Keputusan. *Majalah Ilmiah UNIKOM 11(2)*, diperoleh dari :[http://jurnal.unikom.ac.id/\\_s/data/jurnal/volu-me-11-2/02-miu-11-2-sri-dewi.pdf/pdf/02-miu-11-2-sri-dewi.pdf](http://jurnal.unikom.ac.id/_s/data/jurnal/volu-me-11-2/02-miu-11-2-sri-dewi.pdf/pdf/02-miu-11-2-sri-dewi.pdf).
- [4]. Haviluddin, Agus Tri Haryono, Dwi Rahmawati. 2016. *Aplikasi Program PHP dan MySQL*. Mulawarman University Press. ISBN: 978-602-6834-22-5
- [5]. Wati, Ita Rosita . (2013). Analisis dan Perancangan Basis Data Perpustakaan Study Kasus Pada SMK Pangali Nusantara Palembang(Proposal Penelitian Skripsi, Universitas Bina Darma, Palembang). Diperoleh dari <http://www.eprints.binadarma.ac.id>.
- [6]. Ritonga (2011). Bab II Tinjauan Pustaka “Kinerja dan Pengertian Kinerja”. Universitas Sumatra Utara. Diperoleh dari : <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27913/4/Chapter%20II.pdf>.
- [7]. Husni, Mochamad (2011). Desain Sistem Informasi Penilaian Kinerja Akademik Dosen. *Jurnal Teknologi Informasi Vol 2. No. 2* pada STMIK PPKIA Pradnya Paramita Malang 115. Diperoleh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php/>.
- [8]. Haviluddin. (2009). Memahami Penggunaan Diagram Arus Data. *Jurnal INFORMATIKA Mulawarman* 4 (3/2009).