

Sistem Penilaian Kinerja Berbasis *Online* di Fakultas RST

Ai Musrifah¹, Shela Andriyani²

^{1,2} Program Studi Teknik Informatika Universitas Suryakencana
Jalan Pasir Gede Raya Cianjur

¹aimusrifah@unsur.ac.id,

²shelaandriyani27@gmail.com

Online-Based Performance Management System Design at the Faculty of RST

Dikirimkan : 08, 2021. Diterima : 03, 2022. Dipublikasikan : 03, 2022

Abstract— The RST Faculty has three study programs with 38 employees, some of which are lecturers and teaching staff. To support the success of achieving the vision and mission of the Faculty, one of which is the performance of the employees. The process of evaluating employee performance must be carried out by the faculty. Performance Appraisal is a systematic evaluation in understanding employee performance and abilities, so that faculties can plan salary increases, promotions, determine outstanding lecturers and teaching staff or can be used as a basic assessment of demotion and termination of employees' employment. An employee performance appraisal system needs to be designed as the basis for a performance measurement tool to make it easier for employees and faculty in the process of managing performance appraisals that can be done online. The software engineering methodology is made using the Waterfall method with object-oriented modeling analysis which is explained with a unified modeling language (UML) diagram. The results of the online-based performance management system design are reporting the performance of lecturers, educators, the assessment process and seeing the results of the assessment carried out online.

Keywords— Employee, Performance, Assessment, Waterfall, object oriented.

Abstrak— Fakultas RST memiliki tiga Program Studi dengan jumlah karyawan 38 orang, ada yang berstatus dosen dan tenaga pendidik. Untuk menunjang keberhasilan pencapaian visi dan misi Fakultas salah satunya adalah kinerja dari karyawan. Proses evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan oleh fakultas. Penilaian kinerja yaitu evaluasi sistematis dalam memahami kinerja dan kemampuan karyawan, sehingga fakultas dapat merencanakan kenaikan gaji, promosi, penentuan dosen dan tenaga pendidik berprestasi ataupun dapat dijadikan sebagai penilaian dasar penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Sistem penilaian kinerja karyawan perlu dirancang sebagai dasar alat pengukuran kinerja supaya memudahkan karyawan dan fakultas dalam proses pengelolaan penilaian kinerja yang dapat dilakukan secara *online*. Metodologi rekayasa perangkat lunak dibuat menggunakan metode *waterfall* dengan analisis permodelan berbasis orientasi objek yang dijelaskan dengan diagram *unified modelling language* (UML). Hasil perancangan *Performance management system berbasis online* yaitu pelaporan kinerja dosen, tenaga pendidik, proses penilaian dan melihat hasil penilaian dilakukan secara *online*.

Kata kunci—Karyawan, Performance, Penilaian, Waterfall, orientasi objek.

I. PENDAHULUAN

Berkembangnya sebuah sistem informasi disebabkan oleh meningkatnya kebutuhan organisasi dalam mengumpulkan informasi. Sistem informasi terdiri perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), infrastruktur serta

sumber daya manusia [1]. Bagian dari sistem informasi adalah Sistem informasi manajemen (SIM) yaitu sekumpulan atau sekelompok data yang dapat diolah, dianalisis, dan ditampilkan supaya data tersebut menjadi berguna untuk kebutuhan pengambilan keputusan. Sistem informasi

manajemen dibutuhkan untuk membantu pengaturan manajerial organisasi agar kegiatan organisasi berjalan dengan lancar dan baik. Hampir setiap bidang dalam organisasi pasti dibutuhkan suatu sistem untuk mengatur serta mengelola informasi. Proses manajemen membutuhkan sistem fungsional yang mana dapat melakukan pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan data serta penyajian laporannya. Penyusunan laporan kinerja secara rutin dapat lebih mudah dengan suatu sistem informasi manajemen. Kelangsungan produktivitas perusahaan tergantung pada efektivitas kinerja karyawan karena karyawan sebagai aset perusahaan. Untuk melihat kualitas karyawan sesuai dengan standar mutu perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi kerja sebagai tahapan pengukuran keberhasilan kerja karyawan. Pemahaman kinerja dan kemampuan karyawan dapat dievaluasi secara sistematis dapat membantu perusahaan dalam penilaian kinerja karyawan, dan perencanaan jenjang karier.

Fakultas RST memiliki tiga Program Studi dengan jumlah karyawan 38 orang, ada yang berstatus dosen tetap dan tenaga pendidik. Fakultas RST belum memiliki standar penilaian karyawan, sehingga proses penilaian tidak berkala, penilaian kinerja hanya sebagai formalitas karena ada beberapa dosen yang mengisi sendiri *form* penilaian karyawan yang seharusnya diisi oleh pimpinan, prosedur penilaian masih *subyektivitas* sesuai penilaian atasan, rendahnya tingkat kepuasan karyawan terlihat dari banyaknya dosen yang tidak memenuhi kewajiban hadir mereka ke kampus dan banyak tenaga pendidik yang masuk kerja kesiang. Permasalahan ini menunjukkan bahwa sangat penting proses penilaian terhadap kinerja karyawan dilakukan secara objektif.

Tujuan penelitian ini yaitu, merancang sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat memproses pelaporan kinerja karyawan dan penilaian terhadap laporan kinerja karyawan secara *online* berdasarkan *Performance Appraisal*. Hal ini diharapkan dapat membantu pimpinan fakultas dalam merencanakan pemberian bonus, kenaikan gaji, promosi jabatan, atau digunakan sebagai dasar penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan metodologi penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) *Survey*
Metode ini dilakukan untuk mengetahui dan mempelajari kebutuhan sistem dari pihak organisasi.
- 2) *Analisis*
Untuk mencapai kebutuhan pengguna, maka melakukan analisis tentang bagaimana

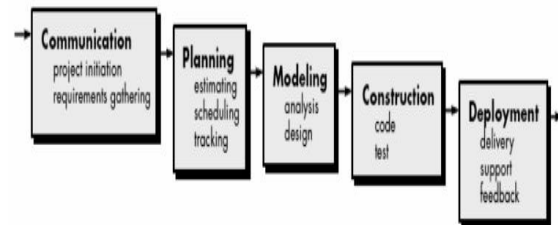
kesesuaian antara rancangan model sistem yang dengan kebutuhan pengguna.

3) Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka adalah referensi terkait rancangan kegiatan penelitian, di mana dalam penulisannya menyertakan daftar pustaka sebagai sumber acuan lain yang mendasari atau menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan penulisan. Daftar pustaka merupakan daftar referensi yang diambil dari berbagai sumber acuan atau referensi yang menjadi bahan utama dapat berupa sejumlah buku, suatu hasil pemikiran ilmuwan, tulisan ilmiah dalam bentuk jurnal ilmiah.

4) Metode Rekayasa Perangkat Lunak

Menggunakan metode *waterfall*, yaitu suatu model sistematis, klasik, dan berurutan dalam pembangunan *software*. Pada tahapan rekayasa perangkat lunak yang dilakukan penulis hanya sampai *Modelling*. Gambaran model *waterfall* dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model *waterfall* [2]

Berikut tahapan-tahapan yang dilakukan sesuai tahapan dalam metode *waterfall*:

a. *Communication*

Tahap analisis pada sebuah kebutuhan *Software*, dan tahap untuk pengumpulan data dengan melakukan pertemuan dengan pimpinan fakultas diwakili oleh Wakil Dekan 2, untuk mengumpulkan data-data yang berupa informasi yang dibutuhkan pada perancangan sistem. Tahap ini dapat dikatakan sebagai tahap *User Requirement* yang mana menghasilkan data terkait dengan keinginan *user* dan penentuan rencana yang akan dilakukan

b. *Planning*

Setelah peneliti menganalisis maka dibuat suatu keputusan sistem apa yang akan dirancang sesuai kebutuhan *user*. Sehingga diputuskan akan membuat rancangan sistem penilaian kinerja berbasis *online* (*Online-Based Performance Management System*).

c. *Modeling*

Proses ini dilakukan dari hasil *User Requirement* sehingga menghasilkan perencanaan yang berupa perancangan sebelum dibuat *Coding*. Proses ini terfokus pada permodelan sistem berbasis orientasi objek dengan *tools* UML dan selanjutnya menggambarkan rancangan struktur data, arsitektur

software, representasi *interface*. Hasil tahap ini akan adalah model *software requirement*.

Peneliti hanya melakukan sampai tahapan *Modeling* tidak melakukan tahapan *Construction* dan *Deployment*, karena penelitian yang dilakukan hanya sampai perancangan model *Performance Management System Online*.

III. HASIL PENELITIAN

Proses bisnis terhadap penilaian kinerja karyawan yang di lakukan Fakultas RST saat ini adalah penilaian kinerja tenaga kependidikan dan penilaian kinerja dosen.

Proses bisnis penilaian kinerja tenaga kependidikan (Tendik) dilakukan dengan penilaian langsung oleh atasan langsung terhadap rincian kegiatan-kegiatan harian yang telah tercapai oleh setiap Tendik dan diketahui oleh Dekan. Tetapi proses tersebut tidak berjalan optimal karena tidak dilakukan rutin per periode. Proses bisnis penilaian kinerja dosen saat ini ada tiga proses penilaian yaitu :

1. Penilaian terhadap dosen berupa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

DP3 hanya dilakukan pada saat dosen akan mengajukan jabatan fungsional dan *inpassing*, kadang kala proses penilaian dilakukan sendiri oleh masing-masing dosen dan selanjutnya ditandatangani oleh atasan, sehingga proses penilaian ini bersifat subjektif dan tidak dapat membantu pimpinan untuk memutuskan hasil penilaian yang akurat untuk peningkatan kinerja dosen selanjutnya.

2. Sistem Evaluasi Dosen (*Evdos*).

Evdos merupakan sistem *online* untuk menilai kinerja dosen selama satu semester terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) di kelas. Proses penilaiannya hanya dilakukan oleh mahasiswa. Tindak lanjut dari proses penilaian ini pun tidak ada *feedback* dari Fakultas maupun program studi masing-masing hanya digunakan sebagai arsip ketika terjadi permasalahan pada kegiatan KBM.

3. Penilaian Beban Kinerja Dosen (BKD)

BKD adalah penilaian kinerja dosen yang telah memiliki sertifikasi dosen. Proses yang dilakukan dalam BKD adalah setiap dosen yang telah mendapatkan sertifikasi dosen wajib membuat suatu laporan kinerja dosen yang dimasukkan ke sistem BKD yang dibuat oleh LLDIKTI4.

Selanjutnya program studi menyimpan hasil laporannya berupa *hardcopy* yang dapat dipergunakan untuk dokumentasi kegiatan tridarma masing-masing dosen tersebut.

Hasil dari analisis masalah pada proses bisnis yang sedang berjalan di atas dapat diambil suatu identifikasi masalah yang terdapat di Fakultas RST terhadap sistem penilaian kinerja karyawan antara lain:

- a. Apakah prosedur penilaian kinerja karyawan sudah ada di Fakultas RST
- b. Bagaimana prosedur penilaian kinerja karyawan di Fakultas RST
- c. Apakah sistem penilaian kinerja karyawan sudah diterapkan di Fakultas RST
- d. Bagaimana merancang sistem kinerja karyawan di Fakultas RST

Ada dua metode yang digunakan dalam proses penilaian karyawan ini. Untuk penilaian karyawan status dosen menggunakan metode *Key Performance Indicaor* (KPI) dan untuk karyawan tenaga kependidikan (Tendik) menggunakan metode Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil dari perhitungan dari masing-masing kinerja Dosen dengan metode KPI (nilai asumsi paling tinggi diambil 3) dapat dilihat pada Tabel I.

Sebelum melakukan pengembangan sistem kita harus membuat permodelan, yaitu suatu mekanisme yang dilakukan untuk menggambarkan sebuah sistem informasi dalam sebuah cetak biru dari sistem informasi yang kita bangun atau kembangkan. Permodelan sistem digambarkan dengan menggunakan sebuah model yang dapat dipahami pengguna. *Unified modelling language* (UML) memiliki kemampuan visualisasi kebutuhan sistem informasi sehingga kerap digunakan dalam sebuah permodelan sistem [3].

Permodelan informasi merupakan tahapan proses mengartikan kebutuhan informasi yang telah diuraikan pada tahapan analisis sistem. Permodelan digambarkan dalam tiga kategori yaitu permodelan tingkah laku sistem informasi menggunakan *use case diagram*, permodelan interaksi menggunakan *activity diagram* dan *class diagram* digambarkan sebagai permodelan struktur. Sedangkan Struktur diagram merupakan gambaran struktur bentuk sistem informasi, termasuk ke dalam bagian abstraksi serta implementasi sistem informasi. Struktur diagram juga dapat menggambarkan keterkaitan dan hubungan elemen dalam sistem informasi [4].

TABEL I
HASIL PERHITUNGAN KINERJA DOSEN

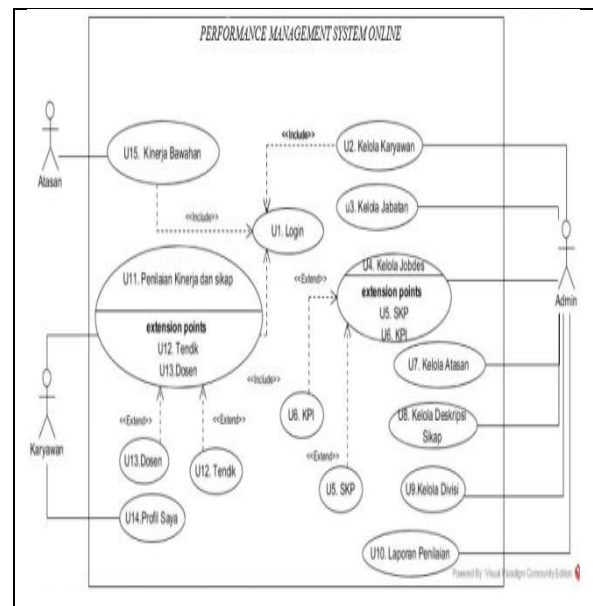
Nama : Dosen 2		Program Studi: Teknik Informatika					
Jabatan Struktural: WD 1		Alamat: Ab					
Jabatan Akademik: Lektor		Jenis Kelamin: Perempuan					
Status dosen: Tetap		Tanggal mulai tugas: 3 Oktober 2003					
No.		Target	Bobot KP I	Pencapaian (dihitung dgn satuan yg sam dengan target)	KPI	Bobot pencapaian bobot*Index pencapaian)	Nilai (bobot pencapaian*asumsi nilai 100%) asumsi 3
A1	KINERJA MANAJEMEN						1,66
1	Dosen Tetap dengan tugas tambahan						
a	Kesesuaian target program kerja dengan hasil evaluasi	100%	0,3	75%	0,75	0,23	0,69
b	Kehadiran di kampus (min 4x per minggu)	16	0,3	10	0,63	0,189	0,577
c	Pencapaian unit kerja (<i>outstanding</i>)	3	0,2	2	0,67	0,13	0,39
d	Pencapaian kinerja staf	80	0,2	70%	0,01	0,002	0,01
2	Dosen Tetap tanpa tugas tambahan						
a	Kehadiran di kampus (min 4x per minggu)	16	1	0,1			
A2	KINERJA PENGAJARAN/PENDIDIKAN						2,69
1	Jumlah SKS dalam 1 smstr	12	0,1	8	0,67	0,07	0,21
2	Jumlah tatap muka perkuliahan (min 12.)	12	0,35	14	1,17	0,41	1,23
3	Kesesuaian metode pengajaran dengan RPS	100%	0,15	80%	0,80	0,12	0,36
4	Kesesuaian materi perkuliahan dengan RPS	100%	0,2	75%	0,75	0,15	0,45
5	Kesesuaian soal UTS, UAS sesuai format	100%	0,05	75%	0,75	0,0375	0,1125
6	Kesesuaian soal UTS, UAS sesuai konten	100%	0,05	75%	0,75	0,0375	0,1125
7	Ketepatan waktu pengumpulan soal UAS UTS	100%	0,05	75%	0,75	0,0375	0,1125
8	Ketepatan waktu pengumpulan nilai UAS UTS	100%	0,05	75%	0,75	0,0375	0,1125
A3	KINERJA PENELITIAN & PENGABDIAN		1				2,7
1	Melakukan penelitian (min. 1 dalam setahun)	1	0,2	1	1,00	0,2	0,6
2	Merilis publikasi ilmiah jurnal atau <i>seminasi</i> artikel (min. 1 dalam setahun)	1	0,2	0,5	0,50	0,1	0,3
3	<i>Seminasi</i> internasional* (bagi yang ditunjuk)	1	0,2	1	1,00	0,2	0,6
4	Melakukan pengabdian (min. 1 dalam setahun)	1	0,2	1	1,00	0,2	0,6
5	Melakukan publikasi pengabdian (min. 1 dalam setahun)	1	0,2	1	1,00	0,2	0,6
A4	KINERJA PENUNJANG		1				3
1	Mengikuti kegiatan pelatihan (min. 1 kali per semester)	1	0,1	1	1,00	0,1	0,3
2	Menjadi panitia kegiatan (min. 2 kali per semester)	1	0,15	1	1,00	0,15	0,45
3	[Kegiatan lain yang dapat menjadi nilai tambah seperti narasumber/instruktur/ <i>reviewer</i> artikel/dll.]	1	0,15	1	1,00	0,15	0,45
4	Mengikuti kegiatan fakultas yang diwajibkan	1	0,25	1	1,00	0,25	0,75
5	Kesesuaian peningkatan jabatan fungsional	1	0,25	1	1,00	0,25	0,75
6	sikap (<i>attitude</i>)	1	0,1	1	1,00	0,1	0,3
TOTAL NILAI KINERJA							2,36

1. Use Case Diagram

Berikut ini daftar *Use Case* dari Sistem Informasi Penilaian kinerja karyawan Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Di Fakultas RST :

TABEL II
DAFTAR USE CASE

No.	Kode	Nama Use Case	Keterangan
1.	U1	Login	User masukan <i>username</i> dan <i>password</i> dalam masuk ke sistem. <i>User</i> (Dekan, Wakil Dekan, Karyawan (Tendik dan Dosen)).
2.	U2	Kelola <i>User</i>	Digunakan Admin dalam mengelola data <i>user</i>
3.	U3	Kelola Dosen	Digunakan Admin dalam mengelola data Dosen
4.	U4	Kelola Tendik	Digunakan Admin dalam mengelola data Tendik
5.	U5	Kelola Jabatan	Digunakan Admin dalam mengelola data jabatan
6.	U6	Kelola Atasan	Digunakan Admin dalam mengelola data atasan karyawan
7.	U7	Kelola JobDes	Digunakan Admin dalam mengelola data JodDes/Tugas Pokok Karyawan (dosen dan tenaga kependidikan)
8.	U8	Kelola Deskripsi Sikap	Digunakan Admin dalam mengelola pertanyaan penilaian sikap karyawan (dosen dan tenaga kependidikan)
9.	U9	Kelola KPI	Digunakan Admin dalam mengelola proses KPI
10.	U10	Kelola SKP	Digunakan Admin dalam mengelola proses SKP
11.	U11	Kelola Profil	Digunakan Wakil Dekan, Dosen, Tendik dan Admin dalam mengelola data profil masing-masing
12.	U12	Penilaian KPI Dosen	Digunakan Dosen dalam menilai kinerja sesuai KPI
13.	U13	Penilaian SKP Tendik	Digunakan Tendik dalam menilai kinerja sesuai SKP
14.	U14	Penilaian Kinerja Bawahan	Digunakan Atasan dalam memverifikasi hasil kinerja karyawan.
15.	U15	Laporan	Digunakan Dekan, Wakil Dekan, Karyawan dan Admin untuk melihat dan mencetak laporan

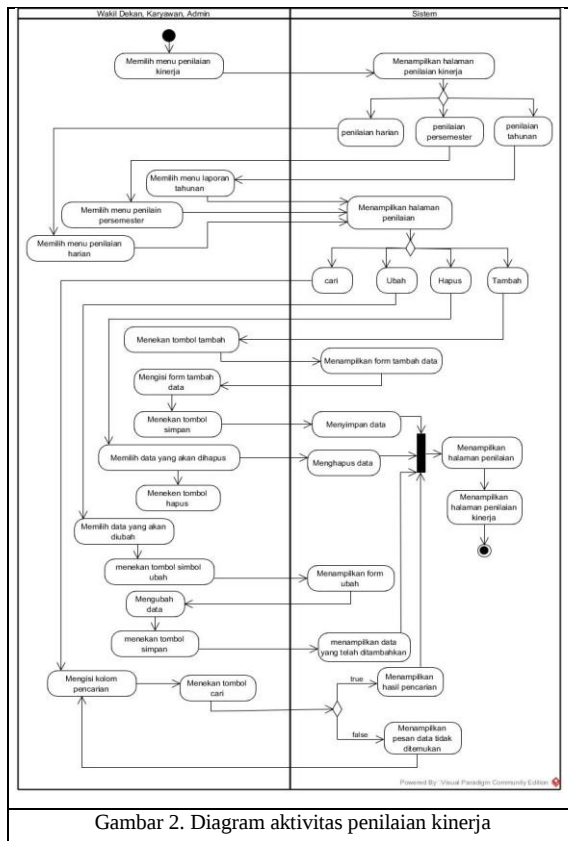


Gambar 1. Use case diagram of performance management online system

Keterangan : berdasarkan gambar di atas sistem informasi penilaian kinerja karyawan terdapat 12 *use case* yaitu *login*, kelola *user*, kelola karyawan, kelola jabatan, kelola *jobdes*, kelola atasan, profil, penilaian sikap, penilaian kinerja, kinerja bawahan, dan laporan.

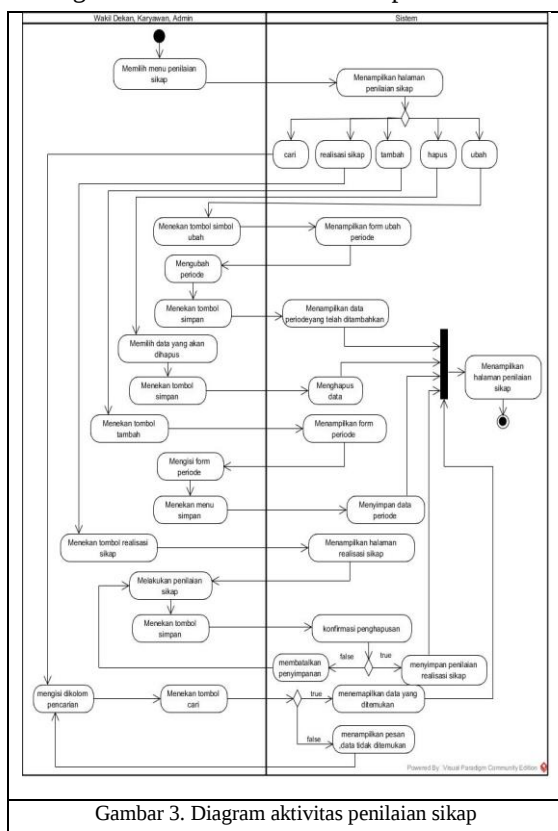
2. Diagram Aktivitas Penilaian Kinerja

Berdasarkan Gambar di bawah *activity diagram of online-based performance management system* di Fakultas RST diketahui bagaimana aktivitas menilai kinerja oleh karyawan untuk mengelola data atasan seperti melakukan penilaian harian, penilaian per semester dan penilaian tahunan di mana setiap penilaian terdapat pengelolaan data penilaian seperti menambah data penilaian baru, mengubah data penilaian , menghapus data penilaian.



Gambar 2. Diagram aktivitas penilaian kinerja

3. Diagram Aktivitas Penilaian Sikap

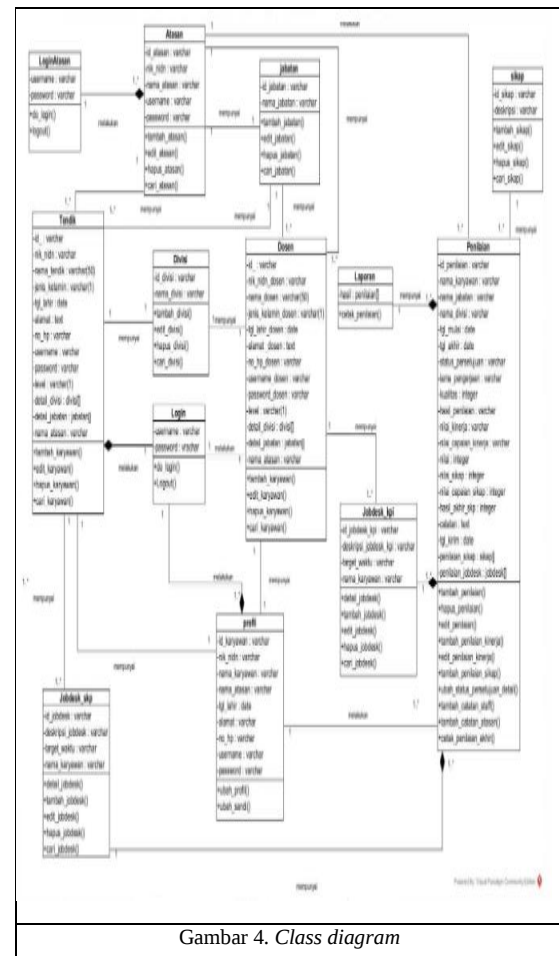


Gambar 3. Diagram aktivitas penilaian sikap

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bagaimana aktivitas Penilaian sikap yang dilakukan oleh Karyawan Fakultas RST untuk mengelola data

atasan seperti menambah data periode baru, mengubah data periode, menghapus data periode dan mengisi realisasi sikap/ penilaian sikap.

4. Class Diagram

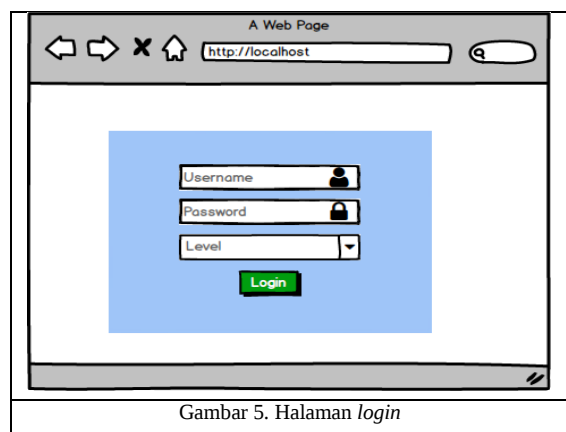


Gambar 4. *Class diagram*

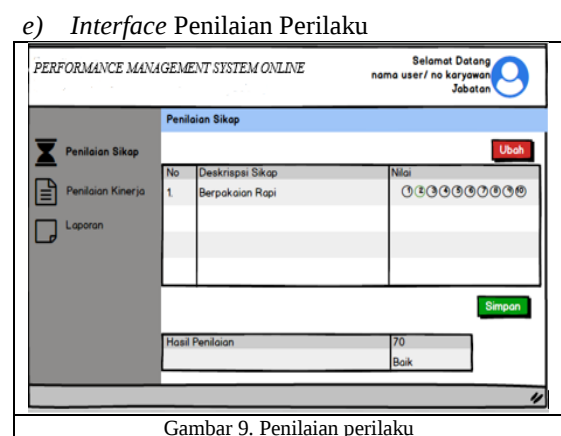
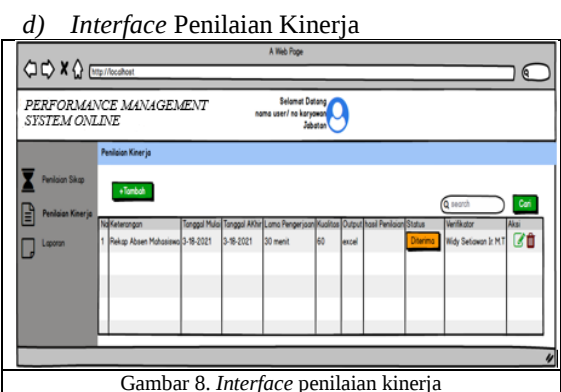
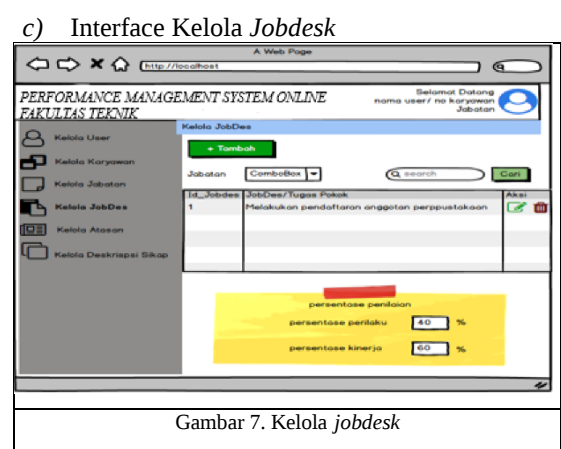
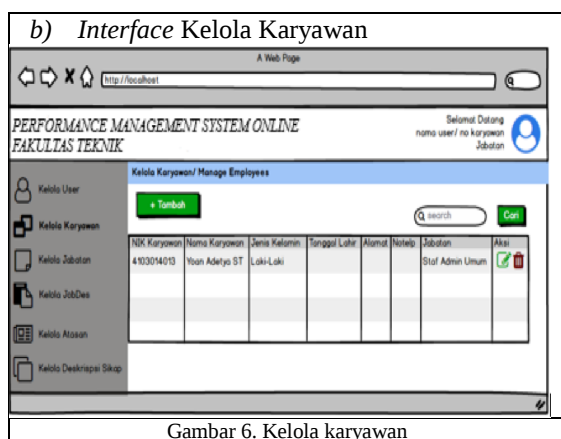
Perancangan sistem merupakan gambaran sistem yang akan dibangun sesuai dengan permodelan rancangan sebelumnya. Di bawah ini ada beberapa *interface*.

a) *Interface Login*

Berdasarkan Gambar 5. interface halaman *login* digunakan oleh *user* untuk masuk ke dalam sistem dengan *username* masing-masing.



Gambar 5. Halaman *login*



IV. PEMBAHASAN

Analisis dan perancangan sistem informasi merupakan proses analisa permasalahan sistem dan menguraikan suatu pokok permasalahan dan menyelidiki keadaan sistem yang sedang berjalan dalam sebuah entitas sehingga dapat menemukan indikasi komponen dan unsur-unsur yang penting dalam membangun sebuah sistem informasi.

Tugas pokok dan fungsi karyawan merupakan rangkaian tugas karyawan berdasarkan fungsi kerja yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Di mana karyawan harus menjalankan tugasnya sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Menurut [5], bahwa ada beberapa indikator dalam deskripsi pekerjaan antara lain: identifikasi pekerjaan atau jabatan, hubungan antara tugas dan tanggung jawab, standar wewenang dan pekerjaan, syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, ringkasan pekerjaan atau jabatan, penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya.

Bahwa [6] mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang tentang hasil evaluasi dari karakteristiknya. Hasil penelitian kepuasan kerja berdasarkan penilaian kinerja menurut [7], menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara sistem penilaian kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh sedangkan menurut penelitian [8] menyatakan bahwa penilaian kinerja berbanding lurus dengan hasil kepuasan kerja. Penilaian Kinerja sebagai alat pengukuran kepuasan kerja karyawan yang bisa diukur berdasarkan beberapa variabel [9].

Menurut [10], bahwa untuk mengukur dan mengevaluasi sistem secara otomatis dengan *Key Performance Indicator* dapat dipergunakan dalam sebuah kinerja dosen berdasarkan Tridharma perguruan tinggi secara transparan serta obyektif sehingga dapat membantu pengawasan atau pengendalian. Manfaat KPI pada penilaian kinerja dosen, antara lain:

- Jadi standar acuan dalam melakukan pengukuran dan evaluasi terhadap kinerja dosen dihitung dari indikator-indikator yang dinilai.
- Tugas serta tanggung jawab tiap-tiap dosen menjadi lebih jelas dan mereka akan tahu serta lebih memahami apa yang diharapkan fakultas terhadap hasil kinerja mereka.
- Pimpinan dapat menghitung dengan lebih spesifik hasil kerja tiap-tiap dosen, untuk kemudian menjadi patokan dalam pemberian *reward* atau penghargaan.
- Hasil dari metode KPI dapat dijadikan referensi untuk menetapkan keputusan strategis terkait pengembangan fakultas.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 45 mengatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Kedudukannya adalah sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan Nasional. Tugas pokok dan fungsi dari seorang dosen intinya adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang berkaitan dengan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

TABEL III
PROPORSI KINERJA DOSEN FAKULTAS RST

No	Status Dosen	Proporsi Kinerja Dosen				Total
		Kinerja Manajemen	Kinerja Pengajaran/Pendidikan	Kinerja Penelitian & Pengabdian	Kinerja Peningkatan kualitas diri	
1	Dosen Tetap dengan tugas tambahan	35%	35%	20%	10%	100 %
2	Dosen Tetap tanpa tugas tambahan	15%	45%	30%	10%	100 %
3	Dosen Tidak tetap	0%	100%	0%	0%	100 %

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 PP No.46 Tahun 2011 dilaksanakan oleh pejabat penilai yaitu Pejabat pembina kepegawaian sebagai pejabat penilai dan/atau atasan pejabat penilai yang tertinggi di lingkungan unit kerja masing-masing [11].

Penilaian kinerja karyawan terdiri dari :

- Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebesar 60 % yang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing jabatan
- Perilaku sebesar 40% (pasal 6 bab III Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013)

Nilai capaian SKP dinyatakan dengan angka dan sebutan, sebagai berikut:

- 91 - ke atas : Sangat baik
- 76 - 90 : Baik
- 61 - 75 : Cukup
- 51 - 60 : Kurang
- 50 - ke bawah : Buruk

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan penulis terhadap sasaran kinerja karyawan Fakultas RST terdiri dari dua kriteria penilaian yaitu, penilaian terhadap sasaran kinerja pegawai dan sikap perilaku kerja yang dilakukan karyawan.

Penilaian SKP Fakultas RST diukur hanya menggunakan dua aspek penilaian yaitu, Kualitas dan Waktu.

V. KESIMPULAN

Perancangan *Online-Based Performance Management System* dapat membantu Fakultas RST untuk menghasilkan nilai kinerja karyawan dengan dua metode yaitu berdasarkan KPI bagi penilaian dosen dan metode SKP bagi penilaian Tenaga Kependidikan. Penilaian kinerja dosen dengan metode KPI di mana indikator kinerjanya dilihat dari kinerja manajemen dan kinerja tridharma perguruan tinggi sedangkan tenaga kependidikan berdasarkan SKP proses penilaian kinerja terhadap aspek waktu dan kualitas serta penilaian sikap (perilaku) dapat dilakukan secara *online*, sehingga menghasilkan penilaian kinerja yang akurat sesuai dengan kinerja masing-masing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji serta syukur pada Allah SWT, berkat rahmatnya penelitian ini dapat terselesaikan dan penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas RST yang telah memberikan *materi* juga kepada rekan dosen dan anggota tim yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Pratama Eka A.Putu I, 2014. *Sistem Informasi dan Implementasinya*. Informatika Bandung, Bandung.
- Pressman, Roger S. 2010. *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi..
- H. Havaluddin, "Memahami Penggunaan UML (Unified Modelling Language)," Jurnal Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer, vol. 6, no. 1, pp. 1-15, 2016.
- U. Ependi, "Pemodelan Sistem Informasi Monitoring Inventory Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin," KLIK-KUMPULAN JURNAL ILMU KOMPUTER, vol. 5, no. 1, pp. 49-60, 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2014. *Essentials of Organizational Behavior* (12th ed.). New Jersey: Pear.
- Karimi, R., Malik, M. I., & Hussain, S. (2011). *Examining the Relationship of Performance Appraisal System and Employee Satisfaction*. International Journal of Business and Social Science, 2(22), 243-247.

- [8] Moulik, S. R., & Mazumar, S. 2012. Exploring the Relationship Between Percieved use of Appraisal and Performance Appraisal Satisfaction in the Indian it sector: An Empirical Study. *International Journal of Business and Social Research*, (1983), 63–76.
- [9] Hidayat Rahmat. 2015. *Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilman, Vol. 3, No. 1, pp. 1-8. Medan.
- [10] Agustin, 2016, Pengembangan Model Sistem Pengukuran Kinerja Dosen Berdasarkan TridharmaPerguruan Tinggi Menggunakan Key Performance Indicator di STMIK Amik Riau Teknik Informatika STMIK Amik Riau, JURNAL INOVTEK POLBENG - SERI INFORMATIKA, Vol. 1, No. 1 , Juni 2016 ISSN : 2527-9866.
- [11] Kepegawaian, N. B. 2011, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil - Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan