

BAB III

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan dibahas mengenai analisis dari permasalahan sumber daya manusia yang diambil dari Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Selain itu, bahwa analisis dan perancangan sistem di sini menggunakan model *waterfall* meliputi komunikasi, perancangan sistem (pemodelan sistem) dan perancangan pengujian sistem.

1.1 Analisis Sistem

Pada tahap analisis sistem ini dilakukan beberapa proses yang berhubungan dengan tahapan awal metode penelitian. Pada metode penelitian yang diambil menggunakan model *waterfall*. Pada model *waterfall* terdapat beberapa tahapan yang meliputi tahap komunikasi dan tahap perencanaan.

1.1.1 Tahapan Komunikasi

Pada tahap komunikasi, dilakukan proses observasi dan wawancara. Proses observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung ke Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang bertujuan untuk mengetahui informasi tentang proses penilaian kinerja tenaga kontrak. Pada proses wawancara dilakukan dengan cara melakukan proses tanya jawab kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian yang berfungsi untuk mencocokkan data dan informasi dari hasil observasi. Selain itu proses wawancara juga berfungsi untuk menanyakan beberapa hal yang tidak didapat dari hasil observasi. Setelah melakukan observasi dan wawancara langsung

dengan pihak Dinas Pendidikan Kota Surabaya maka dapat disusun analisis bisnis, analisis kebutuhan pengguna dan analisis kebutuhan fungsional.

A Analisis Bisnis

Setelah dilakukan tahap komunikasi, selanjutnya dilakukan analisis bisnis meliputi identifikasi masalah, identifikasi pengguna identifikasi data, identifikasi fungsi.

1. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan observasi dan wawancara langsung dengan pihak Dinas Pendidikan Kota Surabaya, terdapat beberapa permasalahan yang muncul. Dari beberapa permasalahan yang ada maka penelitian mengangkat satu permasalahan yaitu mengenai penilaian kinerja tenaga kontrak. Dalam memperpanjang masa kontrak dari tenaga kontrak tersebut, Dispendik Kota Surabaya melakukan penilaian kinerja pada akhir periode atau setiap akhir tahun. Tahap yang dilakukan dalam proses penilaian kinerja ini meliputi: penyusunan halaman penilaian kinerja tenaga kontrak, pengiriman halaman penilaian kinerja dan melakukan penilaian kinerja tenaga kontrak oleh Kepala Sekolah. Prosedur penilaian kinerja tenaga kontrak digambarkan menggunakan *Business Process Modeling Notation* (BPMN) yang dapat dilihat pada Lampiran 1.

Kemudian dapat disimpulkan, bahwa proses penilaian kinerja tenaga kontrak pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya, yang masih menggunakan proses menggunakan dokumen kertas, sehingga memiliki lima risiko yang ditemukan, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk menyimpan halaman hasil penilaian kinerja semakin bertambah dengan adanya penilaian kinerja tenaga kontrak setiap periode.

- b. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala Sekolah bisa saja dilakukan secara acak, dikarenakan Kepala Sekolah tidak mengetahui secara langsung bagaimana kinerja tenaga kontrak tersebut.
- c. Selalu tidak tepat waktu dalam pengumpulan halaman hasil penilaian kinerja oleh Kepala Sekolah yang berakibat pada surat perpanjangan kontrak dari tenaga kontrak yang lulus.
- d. Tutup buku akhir tahun oleh Dispendik Kota Surabaya selalu terlambat akibat dari penggajian tenaga kontrak yang belum diberikan oleh Dispendik Kota Surabaya.

2. Identifikasi Pengguna

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Pada proses penilaian kinerja tenaga kontrak, *user* yang ada yaitu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sekolah, Guru, dan tenaga kontrak itu sendiri.

3. Identifikasi Data

Setelah dilakukan proses identifikasi permasalahan dan pengguna, maka dapat dilakukan identifikasi data. Pada proses penilaian kinerja tenaga kontrak memerlukan data sebagai berikut: Data Pegawai, Data Jabatan, Data Periode Penilaian, Data Master Pertanyaan, Data Master Aspek Penilaian, Data Master Pilihan Jawaban, Data Tempat Tugas, Data Tenaga Kontrak, Data Penilai, Data Bobot Jabatan, Data Surat Perintah, dan Data Jabatan Pegawai.

4. Identifikasi Fungsi

Setelah dilakukan proses identifikasi permasalahan, pengguna dan data, maka dapat diidentifikasi fungsi dari proses penilaian kinerja tenaga kontrak sebagai berikut: menyusun halaman penilaian kinerja, menentukan bobot penilai, menentukan penilai, menentukan periode penilaian, melakukan penilai oleh penilai, dan menghasilkan laporan penilaian tenaga kontrak.

B Analisis Kebutuhan Pengguna

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya khususnya dengan pengguna yang bersangkutan dengan sistem, maka dapat dibuat kebutuhan pengguna. Analisis kebutuhan pengguna berfungsi untuk mengetahui kebutuhan dari masing-masing pengguna yang berhubungan langsung dengan sistem yang dibuat dapat sesuai dengan apa yang diminta oleh pengguna yang bersangkutan dengan sistem. Pengguna tersebut terbagi menjadi *role* yang berbeda, yaitu sebagai admin (Kasubag Umum dan Kepegawaian) dan sebagai penilai (Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Kontrak). Dari *role* yang berbeda tersebut maka memiliki fungsi yang berbeda sehingga kebutuhan data dan informasi yang dihasilkan pada setiap *user*. Untuk penerapan sistem pada aplikasi Berikut adalah dapat dilihat kebutuhan pengguna dalam penilaian kinerja tenaga kontrak sebagai berikut:

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tabel 3.1 Kebutuhan Pengguna Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Penyusunan Halaman Penilaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data aspek penilaian 2. Data pertanyaan 3. Data bobot 4. Data penilai 	Halaman penilaian yang sudah berisi aspek penilaian, pertanyaan, penilai, dan tenaga kontrak sesuai dengan jabatannya.
Waktu penilaian	Data periode penilaian	Waktu kapan dimulainya penilaian kinerja
Laporan seluruh tenaga kontrak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data periode penilaian 2. Data posisi tenaga kontrak 3. Data nilai akhir tenaga kontrak 4. Data sekolah 	Laporan hasil penilaian seluruh tenaga kontrak per periode penilaian
Laporan seluruh tenaga kontrak yang lulus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data periode penilaian 2. Data posisi tenaga kontrak 3. Data nilai akhir tenaga kontrak 4. Data sekolah 	Laporan hasil penilaian seluruh tenaga kontrak lulus per periode penilaian
Laporan seluruh tenaga kontrak yang tidak lulus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data periode penilaian 2. Data posisi tenaga kontrak 3. Data nilai akhir tenaga kontrak 4. Data sekolah 	Laporan hasil penilaian seluruh tenaga kontrak tidak lulus per periode penilaian
Surat perintah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data tenaga kontrak dan posisinya 2. Data sekolah 	Surat perintah atau surat perpanjangan kontrak bagi tenaga kontrak yang lulus

2. Kepala Sekolah

Tabel 3.2 Kebutuhan Pengguna Kepala Sekolah

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Pengisian halaman penilaian kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data aspek penilaian 2. Data pertanyaan 3. Data penilai 4. Data tenaga kontrak 5. Data posisi tenaga kontrak 6. Data sekolah 	Halaman penilaian kinerja yang berisi nama dan posisi tenaga kontrak tersebut sesuai dengan tempat tugasnya

3. Guru

Tabel 3.3 Kebutuhan Pengguna Guru

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Pengisian halaman penilaian kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data aspek penilaian 2. Data pertanyaan 3. Data penilai 4. Data tenaga kontrak 5. Data posisi tenaga kontrak 6. Data sekolah 	Halaman penilaian kinerja yang berisi nama dan posisi tenaga kontrak tersebut sesuai dengan tempat tugasnya

4. Tenaga Kontrak

Tabel 3.4 Kebutuhan Pengguna Tenaga Kontrak

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Pengisian halaman penilaian kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data aspek penilaian 2. Data pertanyaan 3. Data penilai 4. Data tenaga kontrak 5. Data posisi tenaga kontrak 	Halaman penilaian kinerja yang berisi nama dan posisi tenaga kontrak tersebut sesuai dengan tempat tugasnya

C Analisis Kebutuhan Fungsional

Pada tahap kebutuhan fungsional digunakan untuk mengimplementasikan seluruh fungsi yang didapatkan dari hasil analisis kebutuhan pengguna yang terjadi saat ini. Fungsi- fungsi tersebut dapat dibagi menjadi 8 fungsi yang meliputi sebagai berikut :

1. Fungsi penyusunan halaman penilaian kinerja

Tabel 3.5 *Software Requirement* Menentukan Halaman Penilaian

Nama Fungsi	Fungsi Menyusun Halaman Penilaian Kinerja	
Stakeholder	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menyusun halaman penilaian kinerja tenaga kontrak oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian.	
Kondisi Awal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data aspek penilaian 2. Data pertanyaan 3. Data tenaga kontrak 4. Data posisi tenaga kontrak 5. Data tempat tugas 	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Otentifikasi Login Stakeholder	
	Pengguna memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i>	<ol style="list-style-type: none"> a. Sistem akan melakukan pengecekan <i>username</i> dan <i>password</i> Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian b. Jika <i>username</i> dan <i>password</i> tidak sesuai, maka sistem akan menampilkan informasi berupa "Username/Password Anda Salah" c. Sistem akan menampilkan "login berhasil" jika <i>username</i> dan <i>password</i> yang di inputkan benar. d. Jika Kepala Sub Bagian Umum dan

Alur Normal		Kepegawaian berhasil <i>login</i> , maka sistem akan memberikan hak akses <i>login</i> dan menu sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Menyusun Halaman Penilaian Kinerja	
	1. Pengguna memilih menu data yang terkait dengan penyusunan halaman penilaian kinerja (aspek penilaian dan pertanyaan,).	Sistem akan menampilkan halaman inputan yang kemudian diisi oleh pengguna sebagai tahap awal penyusunan halaman penilaian kinerja.
	2. Pengguna menginputkan data aspek penilaian, pertanyaan, data bobot dan meng-klik tombol simpan.	Sistem menyimpan data tersebut dan jika kolom yang diisikan sesuai dan benar, maka sistem akan menampilkan “Data berhasil disimpan”.
Kondisi Akhir	Fungsi ini menyimpan data pertanyaan penilaian	

2. Fungsi menentukan bobot penilai

Tabel 3.6 *Software Requirement* Menentukan Bobot Penilai

Nama Fungsi	Fungsi Menentukan Bobot Penilai	
Stakeholder	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan bobot dari jabatan penilai untuk penilaian kinerja tenaga kontrak oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian.	
Kondisi Awal	1. Data bobot jabatan 2. Data jabatan 3. Data level	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Otentifikasi Login Stakeholder	
	Pengguna memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i>	a. Sistem akan melakukan pengecekan <i>username</i> dan <i>password</i> Kepala

Alur Normal		<p>Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</p> <p>b. Jika <i>username</i> dan <i>password</i> tidak sesuai, maka sistem akan menampilkan informasi berupa “Username/Password Anda Salah”</p> <p>c. Sistem akan menampilkan “login berhasil” jika <i>username</i> dan <i>password</i> yang di inputkan benar.</p> <p>d. Jika Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berhasil <i>login</i>, maka sistem akan memberikan hak akses <i>login</i> dan menu sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</p>
	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Memasukkan Data Bobot Jabatan	
	1. Pengguna memilih menu bobot untuk memberikan bobot terhadap jabatan penilai.	Sistem akan menampilkan halaman inputan bobot jabatan yang kemudian diisi oleh pengguna untuk memberikan bobot jabatan penilai.
2. Pengguna menginputkan data bobot jabatan dan meng-klik tombol simpan.	Sistem menyimpan data tersebut dan jika kolom yang diisikan sesuai dan benar, maka sistem akan menampilkan “Data bobot jabatan berhasil disimpan”.	
Kondisi Akhir	Fungsi ini menyimpan data bobot jabatan	

3. Fungsi menentukan penilai

Tabel 3.7 *Software Requirement* Menentukan Penilai

Nama Fungsi	Fungsi Menentukan Penilai	
Stakeholder	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan penilai yang melakukan penilaian tenaga kontrak oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian.	
Kondisi Awal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data penilai 2. Data pegawai 3. Data bobot jabatan 4. Data tempat tugas 5. Data jabatan 	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Otentifikasi Login Stakeholder	
	Pengguna memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i>	<ol style="list-style-type: none"> a. Sistem akan melakukan pengecekan <i>username</i> dan <i>password</i> Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian b. Jika <i>username</i> dan <i>password</i> tidak sesuai, maka sistem akan menampilkan informasi berupa "Username/Password Anda Salah" c. Sistem akan menampilkan "login berhasil" jika <i>username</i> dan <i>password</i> yang di inputkan benar. d. Jika Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berhasil <i>login</i>, maka sistem akan memberikan hak akses <i>login</i> dan menu sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Menentukan Penilai	

	1. Pengguna memilih menu penilai kemudian pilih tempat tugas dan pilih jabatan. Setelah itu memasukan <i>password</i> , no telepon, dan email.	Sistem akan menampilkan halaman inputan menu penilai per sekolah sesuai dengan jabatan dari penilai.
	2. Pengguna meng-klik tombol simpan.	Sistem menyimpan data tersebut dan jika kolom yang diisikan sesuai dan benar, maka sistem akan menampilkan “Data penilai berhasil disimpan”. Kemudian klik oke maka sistem akan mengirim notifikasi ke penilai melalui sms dan email.
Kondisi Akhir	Fungsi ini menentukan penilai sesuai dengan jabatan per tempat tugas	

4. Fungsi menentukan periode penilaian

Tabel 3.8 *Software Requirement* Menentukan Periode Penilaian

Nama Fungsi	Fungsi Menentukan Periode Penilaian	
Stakeholder	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan periode penilaian kinerja tenaga kontrak oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian.	
Kondisi Awal	Data periode penilaian	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Otentifikasi Login Stakeholder	
	Pengguna memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i>	a. Sistem akan melakukan pengecekan <i>username</i> dan <i>password</i> Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian b. Jika <i>username</i> dan <i>password</i> tidak sesuai, maka sistem akan menampilkan

Alur Normal		<p>informasi berupa “Username/Password Anda Salah”</p> <p>c. Sistem akan menampilkan “login berhasil” jika <i>username</i> dan <i>password</i> yang di inputkan benar.</p> <p>d. Jika Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berhasil <i>login</i>, maka sistem akan memberikan hak akses <i>login</i> dan menu sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</p>
	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Menentukan Periode Penilaian	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengguna memilih menu periode penilaian melakukan inputan data waktu penilaian sampai waktu akhir penilaian. 2. Pengguna meng-klik tombol simpan. 	<p>Sistem akan menampilkan halaman inputan menu periode penilaian.</p> <p>Sistem menyimpan data tersebut dan jika kolom yang diisikan sesuai dan benar, maka sistem akan menampilkan “Data periode penilaian berhasil disimpan”.</p>
Kondisi Akhir	Fungsi ini menentukan periode penilaian.	

6. Fungsi melakukan penilaian

Tabel 3.9 *Software Requirement* Melakukan Penilaian

Nama Fungsi	Fungsi Melakukan Penilaian	
Stakeholder	Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kontrak	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan penilai untuk melakukan penilaian terhadap tenaga kontrak yang ditempatkan di tempat tugas penilai tersebut.	
Kondisi Awal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data tenaga kontrak dan posisinya 2. Data tempat tugas 3. Data pegawai 4. Data bobot jabatan 5. Data penilai 6. Data aspek penilaian 7. Data pertanyaan 8. Data detil nilai penilai 9. Data detil nilai tenaga kontrak 10. Data penilaian 	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Otentifikasi Login Stakeholder	
	Pengguna memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i>	<ol style="list-style-type: none"> a. Sistem akan melakukan pengecekan <i>username</i> dan <i>password</i> penilai b. Jika <i>username</i> dan <i>password</i> tidak sesuai, maka sistem akan menampilkan informasi berupa "Username/Password Anda Salah" c. Sistem akan menampilkan "login berhasil" jika <i>username</i> dan <i>password</i> yang di inputkan benar. d. Jika penilai berhasil <i>login</i>, maka sistem akan memberikan hak akses <i>login</i> dan menu sebagai penilai.
	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
Melakukan penilaian		

Alur Normal	1. Pengguna memilih tenaga kontrak yang akan dinilai.	Sistem akan menampilkan daftar tenaga kontrak sesuai dengan posisinya yang terdapat pada tempat tugas penilai.
	2. Pengguna meng-klik tombol nilai.	Sistem akan menampilkan data pertanyaan yang siap diisi oleh penilai.
	3. Pengguna meng-klik tombol lanjutkan.	Sistem akan menampilkan data pertanyaan yang belum diisi oleh penilai.
	4. Pengguna meng-klik tombol selesai.	Sistem menghitung jumlah bobot jawaban yang dipilih sesuai dengan bobot jabatan aspek penilaian. Kemudian dihitung sesuai dengan bobot jabatan dari penilai.
Kondisi Akhir	Fungsi ini melakukan penilaian kinerja tenaga kontrak	

7. Fungsi menghasilkan laporan

Tabel 3.10 *Software Requirement* Menghasilkan laporan

Nama Fungsi	Fungsi Mengisi Halaman Penilaian	
Stakeholder	Kasubag Umum dan Kepegawaian	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melihat laporan hasil penilaian tenaga kontrak oleh penilai.	
Kondisi Awal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data tenaga kontrak dan posisinya 2. Data penilaian 3. Data detil nilai penilai 4. Data detil nilai tenaga kontrak 5. Data tempat tugas 	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Otentifikasi Login Stakeholder	
	Pengguna memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i>	a. Sistem akan melakukan pengecekan <i>username</i> dan <i>password</i> Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Alur Normal		<p>b. Jika <i>username</i> dan <i>password</i> tidak sesuai, maka sistem akan menampilkan informasi berupa “Username/Password Anda Salah”</p> <p>c. Sistem akan menampilkan “login berhasil” jika <i>username</i> dan <i>password</i> yang di inputkan benar.</p> <p>d. Jika Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berhasil <i>login</i>, maka sistem akan memberikan hak akses <i>login</i> dan menu sebagai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</p>
	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Menghasilkan Laporan	
	1. Pengguna memilih menu laporan maka muncul daftar menu menu laporan.	Sistem akan menampilkan menu laporan seluruh tenaga kontrak, tenaga kontrak lulus, tenaga kontrak tidak lulus, dan rangking tenaga kontrak.
2. Pengguna memilih salah satu menu laporan dengan memilih periode penilaian terlebih dulu dan klik cetak.	Sistem akan menampilkan laporan yang sudah dipilih sesuai dengan periode penilaian dalam bentuk pdf.	
Kondisi Akhir	Fungsi ini menghasilkan laporan yang terkait dengan hasil penilaian kinerja tenaga kontrak.	

1.1.2 Perencanaan Kebutuhan Sistem

Sistem yang dibuat membutuhkan beberapa elemen yang mendukung.

Elemen dari sistem tersebut antara lain adalah *hardware* (perangkat keras) dan

software (perangkat lunak). Kebutuhan minimal perangkat keras yang diperlukan antara lain: *processor core 2 duo*, *memory 1 Gb*, *harddisk 100 Gb*, monitor dengan resolusi 1024 x 768, *modem* yang mendukung AT Command untuk koneksi pengiriman SMS, *printer*, *scanner*, *mouse*, *keyboard*. Kebutuhan perangkat lunak yang diperlukan adalah *Notepad++*, *XAMPP Control Panel*, *Mozilla*, *Opera*, *Chrome* dan *Windows 7* sebagai sistem operasi.

1.1.3 Penerapan Metode Graphic Rating Scales dalam Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008), skala penilaian grafik adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan aspek-aspek penilaian yang telah ditetapkan. Para penilai mencatat penilaian mereka mengenai kinerja dalam sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa kategori, biasanya dalam angka yang didefinisikan dengan kata sifat seperti sangat baik, baik, cukup, jelek dan sangat jelek. Meskipun sistem-sistem seringkali memberikan penilaian keseluruhan, metode ini secara umum memungkinkan penggunaan lebih dari satu kriteria kinerja. Salah satu penyebab populernya metode skala penilaian adalah kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi yang cepat untuk banyak karyawan. Ketika mengkuantifikasikan nilainya, metode tersebut memfasilitasi perbandingan kinerja para karyawan. Faktor-faktor yang dipilih untuk evaluasi biasanya ada dua macam: yang berhubungan dengan pekerjaan (*job-related*) dan karakteristik-karakteristik pribadi.

Berdasarkan penelitian di atas, terdapat solusi penilaian kinerja yang disarankan untuk membantu proses penilaian kinerja selesai dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan dalam bentuk aplikasi berbasis web sehingga penilaian kinerja

bias dilakukan dimana saja dan kapanpun. Penambaham jumlah penilai sangat berpengaruh untuk melihat bagaimana kinerja tenaga kontrak jika dilihat dari beberapa sudut pandang. Penggunaan Metode *graphic rating scales* untuk menyesuaikan penilaian sesuai dengan isi pertanyaan yang diajukan. Metode ini sangat sesuai dengan kebutuhan penilaian kinerja tenaga kontrak dikarenakan tipe penilaian yang sama untuk semua jabatan dari tenaga kontrak Dispendik Kota Surabaya.

Sesuai dengan tipe pertanyaan yang diberikan oleh Dispendik Kota Surabaya, maka Metode *Graphic Rating Scales* sesuai dengan kebutuhan penilaian kinerja tenaga kontrak. Selain itu metode ini juga bisa dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan aplikasi. Modifikasi tersebut bias berupa jumlah penilai, jumlah bobot pilihan jawaban dari yang terendah sampai tertinggi, waktu penilaian, dan aplikasi bisa digunakan dimana saja. Penerapan metode ini lebih ditekankan pada laporan hasil penilaian dari tenaga kontrak yang memiliki hasil penilaian tertinggi sampai penilaian terendah untuk tenaga kontrak yang lulus.

1.2 Perancangan Sistem (*Modelling*)

Berdasarkan analisis sistem dari permasalahan yang ada, selanjutnya akan dibuatkan desain dari sistem tersebut. Tujuan dari desain sistem ini adalah untuk membuat kerangka dasar dalam melakukan implementasi ke sistem yang akan dibuat.

1.2.1 BPMN *Planned* Penilaian Kinerja

Gambar BPMN *Planned* penilaian kinerja pada Lampiran 2 menunjukkan bagaimana alur sistem yang akan dibuat dalam aplikasi penilaian kinerja tenaga

kontrak. Penilaian kinerja sepenuhnya dilakukan melalui website yang penilaian tenaga kontrak. Proses awal adalah proses *upload* data-data tentang penilaian yang dilakukan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian atau admin. Kemudian dilakukan pemilihan tim penilai dari sekolah-sekolah yang berjumlah tiga jabatan dari setiap sekolah, yaitu Kepala Sekolah, Guru koordinator, dan tenaga kontrak itu sendiri. Tim penilai tersebut akan menerima pemberitahuan melalui email yang berisi tentang id penilai, *password* dan jadwal penilaian. Selanjutnya adalah tahap penilaian tenaga kontrak yang sudah bisa diakses melalui website penilaian tenaga kontrak. Penilai harus memasukan id penilai dan *password* kemudian dilakukan penilaian menurut aspek penilaian yang sudah disediakan oleh Dispendik Kota Surabaya. Setelah itu secara otomatis sistem akan menghitung nilai dari tenaga kontrak apakah lulus atau tidak dari penilaian yang sudah dilakukan oleh tim penilai. Hasil nilai atau laporan nilai dari tenaga kontrak tersebut akan masuk kedalam akun dari Kasubag Umum dan Kepegawaian. Kasubag Umum dan Kepegawaian akan memberikan surat perpanjangan kontrak bagi tenaga kontrak yang lulus.

1.2.2 Diagram Jenjang

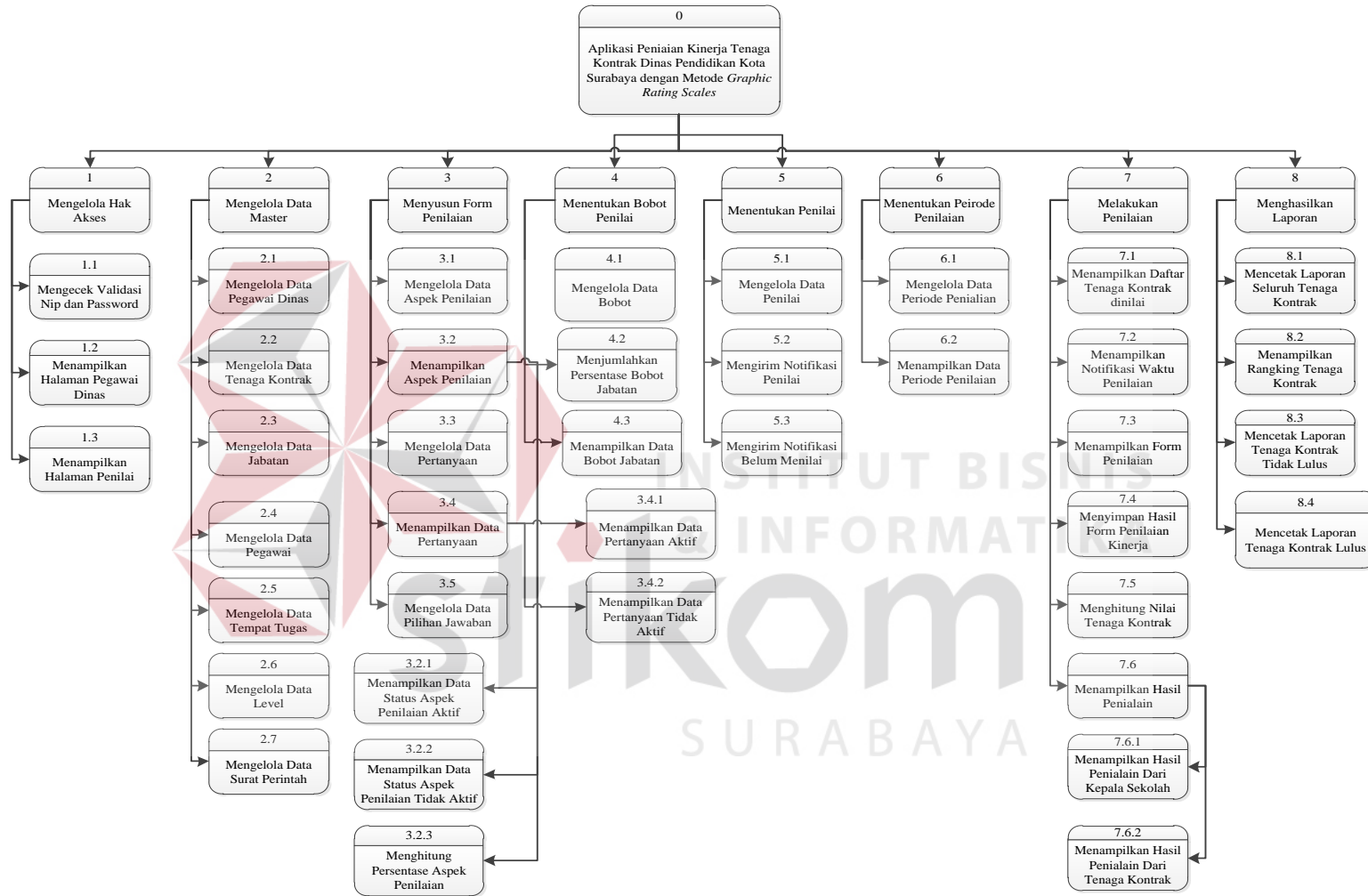
Diagram berjenjang adalah sebuah bagan yang menggambarkan proses-proses yang ada dan mendukung suatu aplikasi. Diagram jenjang dari aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak terdapat delapan proses besar yaitu mengecek hak akses login, mengelola data master, menyusun halaman penilaian, menentukan bobot penilai, menentukan penilai, menentukan periode penilaian, melakukan penilaian, dan laporan. Diagram jenjang ini digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan *Data Flow Diagram*.

1.2.3 Data Flow Diagram

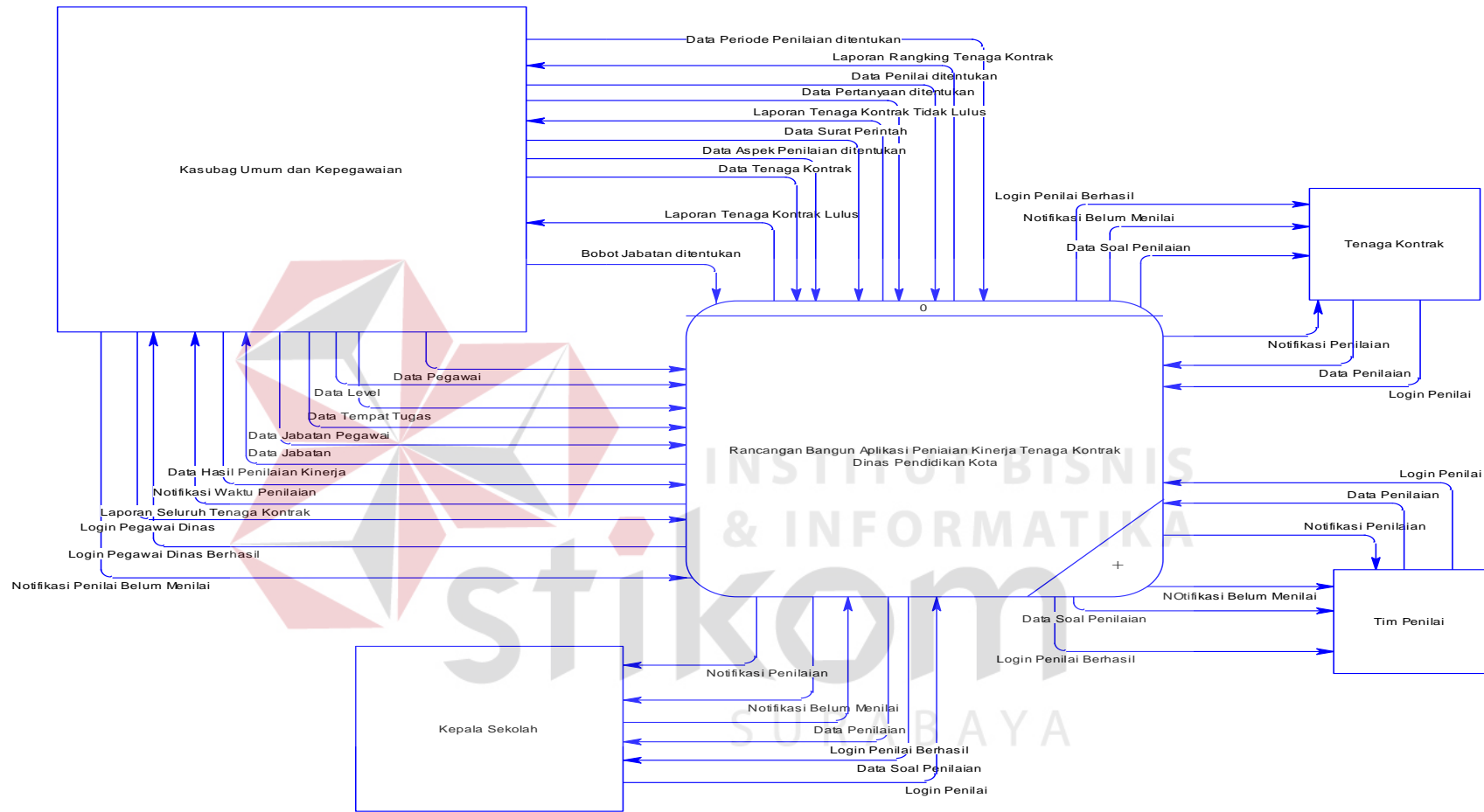
Data Flow Diagram (DFD) adalah cara untuk memodelkan proses dalam analisis dan perancangan perangkat lunak, khususnya dengan pendekatan terstruktur. DFD merupakan alat yang digunakan pada metodologi pengembangan sistem yang terstruktur (*structured analysis and design*). DFD sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir. Pada DFD, akan dijelaskan mengenai aliran data yang terdapat dalam sistem. Semua masukan dan keluaran dari sistem akan digambarkan dengan jelas.

A *Context Diagram*

Context Diagram dibuat untuk menampilkan entitas apa saja yang akan berinteraksi dengan sistem. Diagram konteks merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output dari sistem. Dalam sistem yang akan dibangun, entitas yang berinteraksi dengan sistem akan sama dengan *role* yang akan diterapkan pada pengguna sistem, yaitu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sekolah, dan tenaga kontrak. Desain *Context diagram* dapat dilihat pada Gambar 3.2.



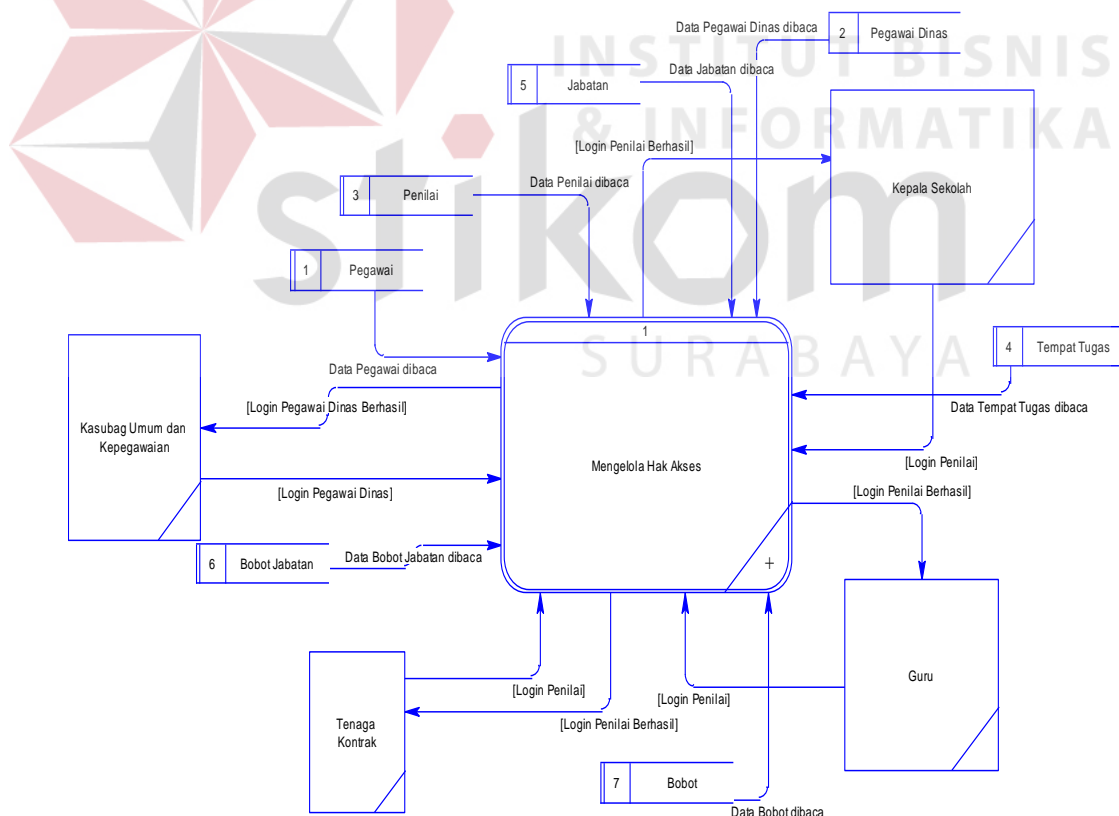
Gambar 1.1 Diagram Jenjang Aplikasi Penilaian Kinerja



Gambar 1.2 *Contex Diagram* Aplikasi Penilaian Kinerja

B DFD Level 0 Mengelola Hak Akses Login

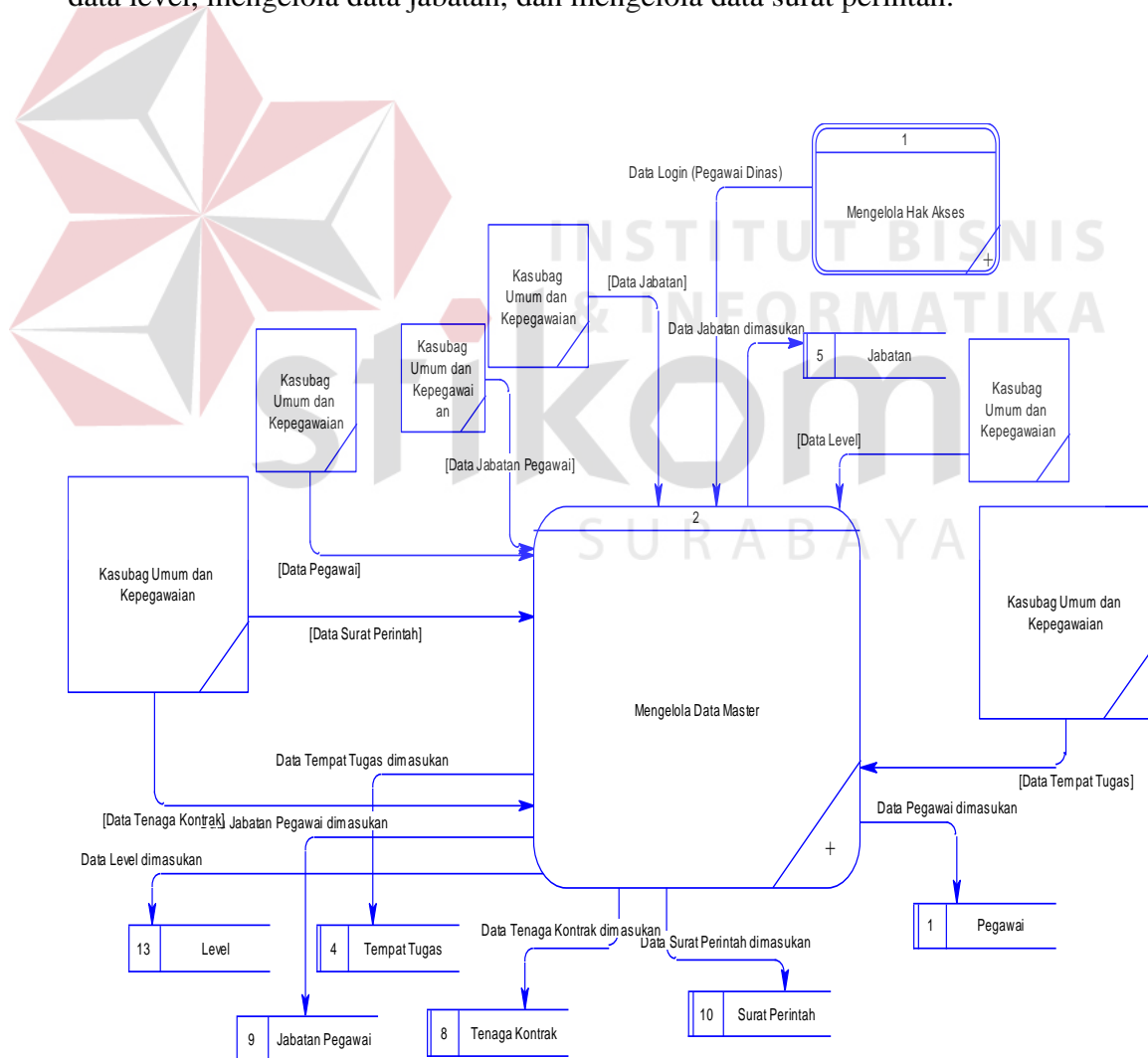
DFD *level 0* mengelola hak akses login merupakan hasil hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses pengecekan hak akses login. Pada DFD *level 0* mengelola hak akses login terdapat empat proses utama, antara lain: memasukan nip dan *password*, mengecek nip dan password, menampilkan halaman pegawai dinas, menampilkan halaman penilai berikut adalah gambaran diagram jenjang dan DFD *level 0* mengecek hak akses login.



Gambar 1.3 DFD *Level 0* Mengelola Hak Akses Login

C DFD Level 0 Mengelola Data Master

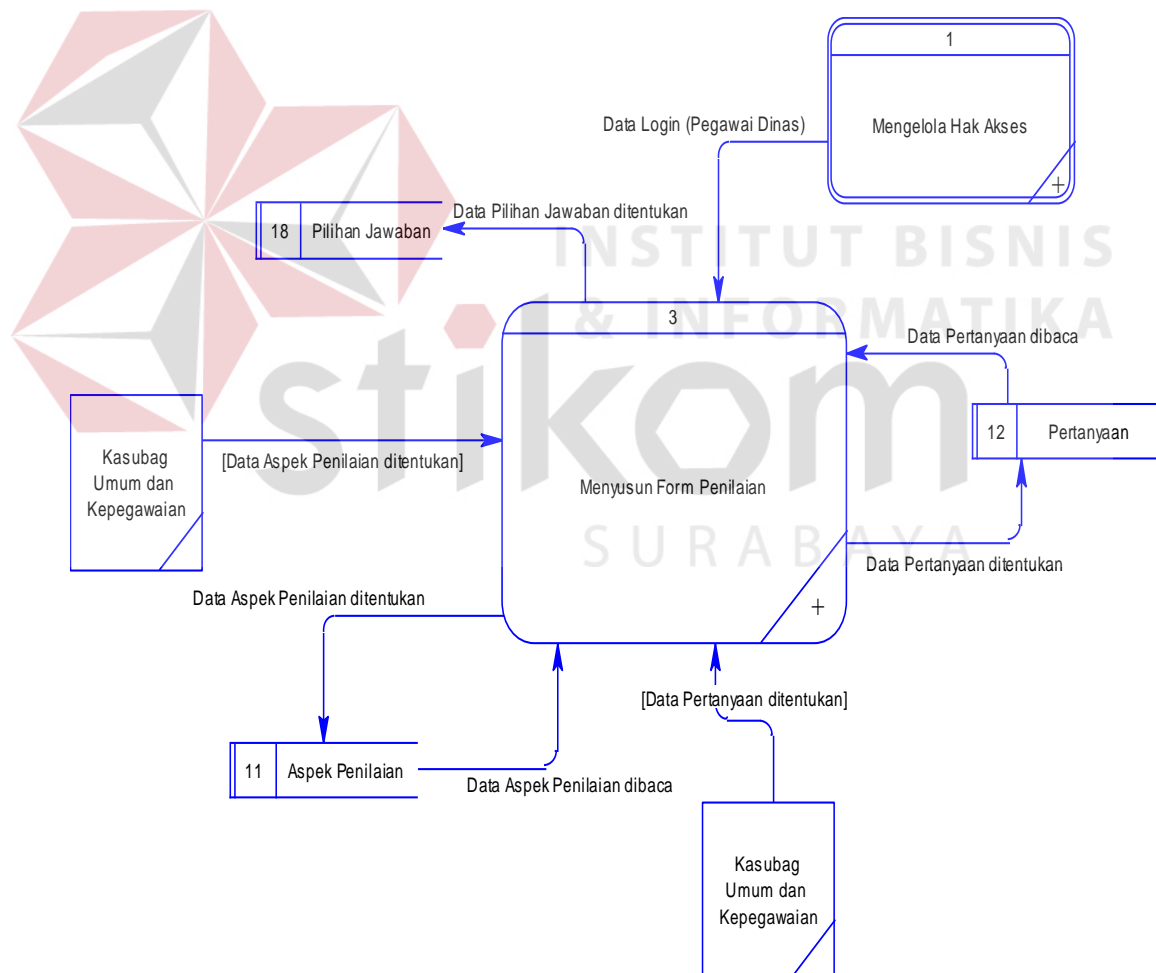
DFD *level 0* mengelola data master merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses memasukan data master. Pada DFD *level 0* mengelola data master terdapat tujuh proses utama, antara lain: mengelola data Pegawai Dinas, mengelola data tenaga kontrak, mengelola data pegawai, mengelola data tempat tugas, mengelola data level, mengelola data jabatan, dan mengelola data surat perintah.



Gambar 1.4 DFD Level 0 Mengelola Data Master

D DFD Level 0 Menyusun Halaman Penilaian

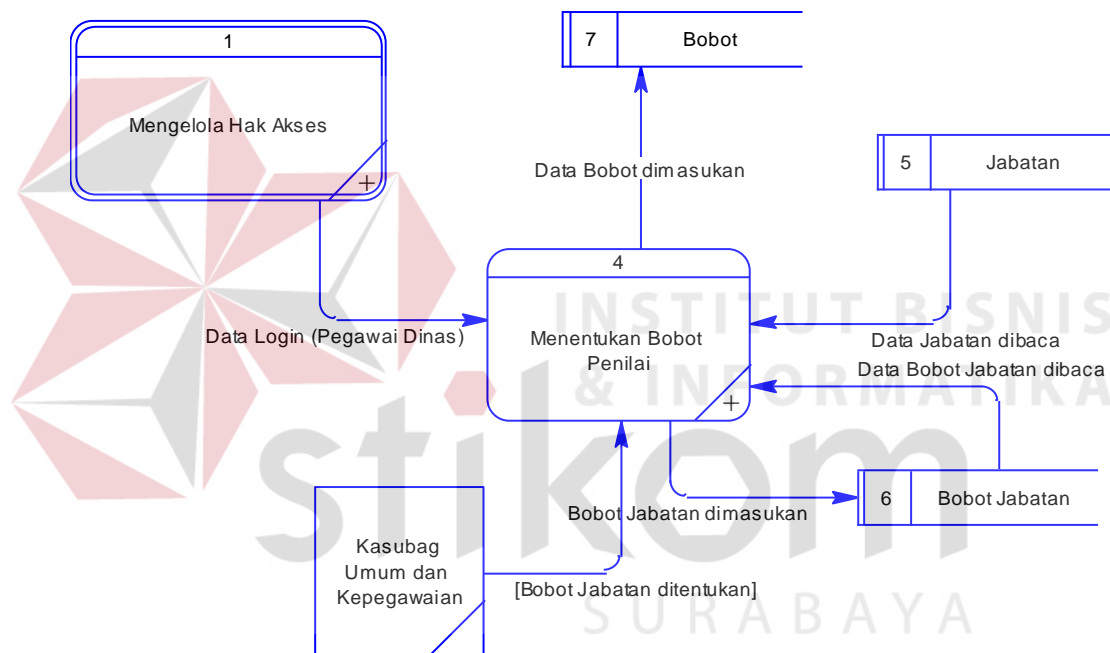
DFD *level 0* menyusun halaman penilaian merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses penyusunan halaman penilaian kinerja. Pada DFD *level 0* menyusun halaman penilaian kinerja terdapat empat proses utama, antara lain: mengelola data aspek penilaian, menampilkan data aspek penilaian, mengelola pertanyaan pertanyaan, dan menampilkan pertanyaan.



Gambar 1.5 DFD *Level 0* Menyusun Halaman Penilaian

E DFD *Level 0* Menentukan Bobot Penilai

DFD *level 0* menentukan bobot penilai merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses penentuan bobot penilai. Pada DFD *level 0* menentukan bobot penilai terdapat tiga proses utama yaitu mengelola data bobot, menjumlahkan persentase data bobot jabatan, menampilkan data bobot jabatan.

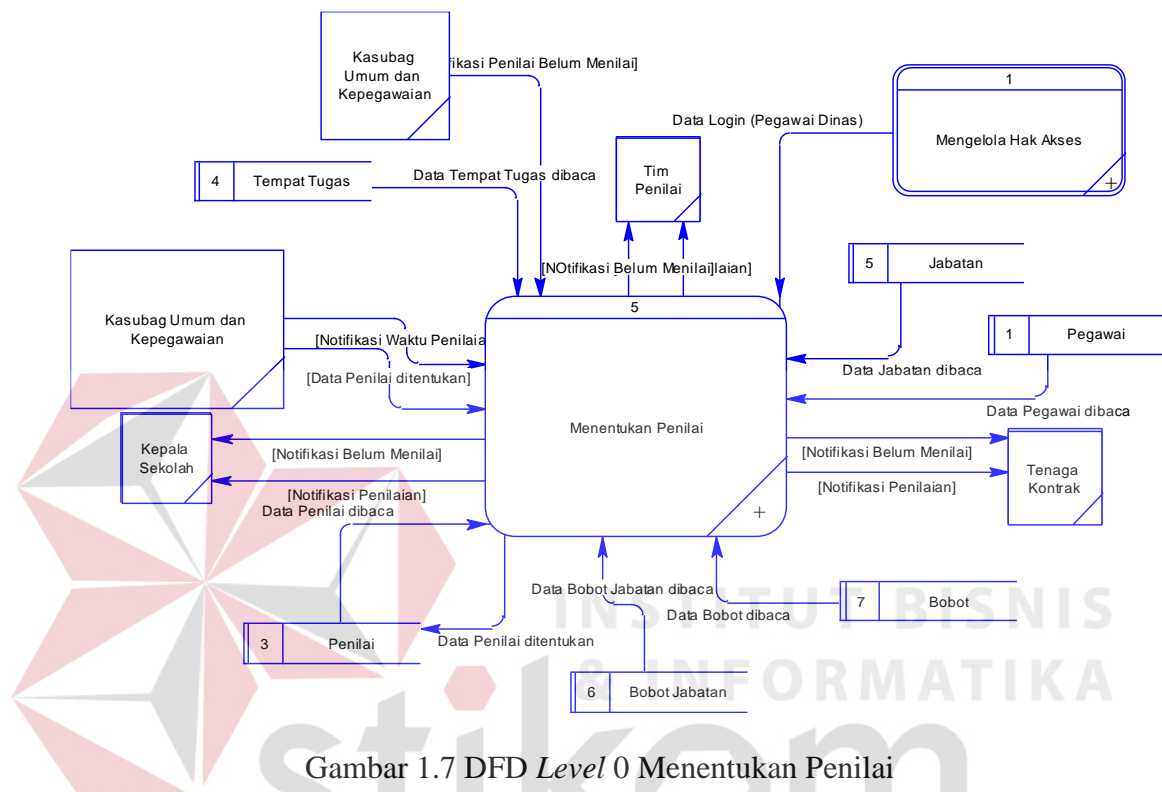


Gambar 1.6 DFD *Level 0* Menentukan Bobot Penilai

F DFD *Level 0* Menentukan Penilai

DFD *level 0* menentukan penilai merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses penentuan penilai. Pada DFD *level 0* menentukan penilai terdapat tiga proses

utama, antara lain: mengelola data penilai, mengirim notifikasi, mengirim notifikasi penilai belum menilai. Berikut adalah gambaran bagaimana DFD *level 0* menentukan penilai.

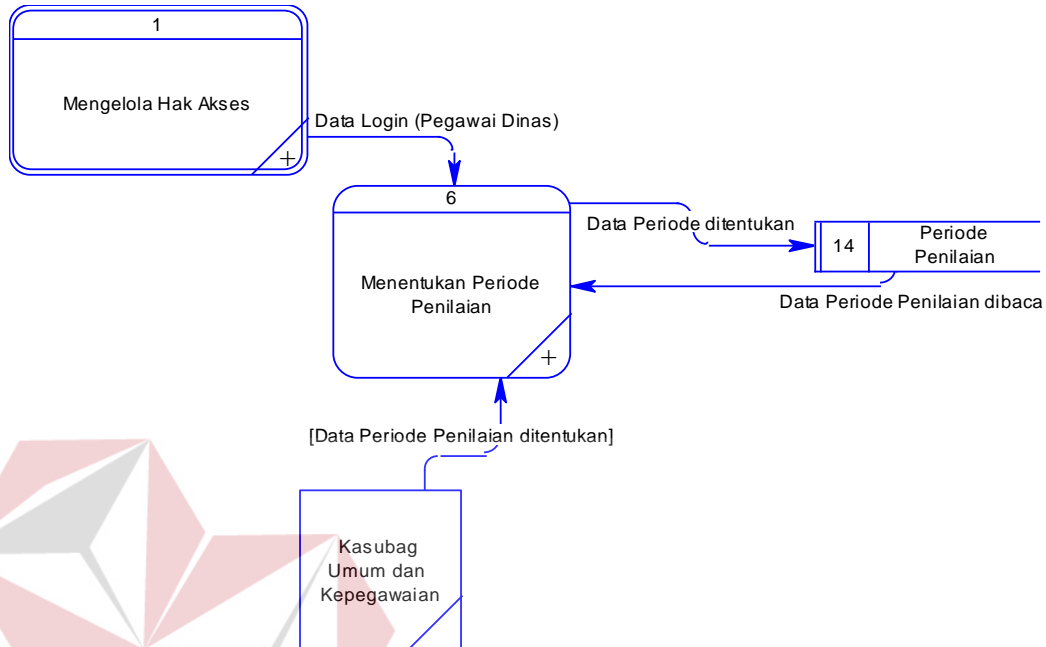


Gambar 1.7 DFD *Level 0* Menentukan Penilai

G DFD *Level 0* Menentukan Periode Penilaian

DFD *level 0* menentukan periode penilaian merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses penentuan periode penilaian. Pada DFD *level 0* menentukan periode penilaian terdapat dua proses utama, yaitu mengelola data periode dan menampilkan data periode penilaian. Periode penilaian digunakan untuk membuka

akses penilai kedalam aplikasi penilaian kinerja. Berikut adalah gambaran bagaimana DFD *level 0* menentukan periode penilaian.

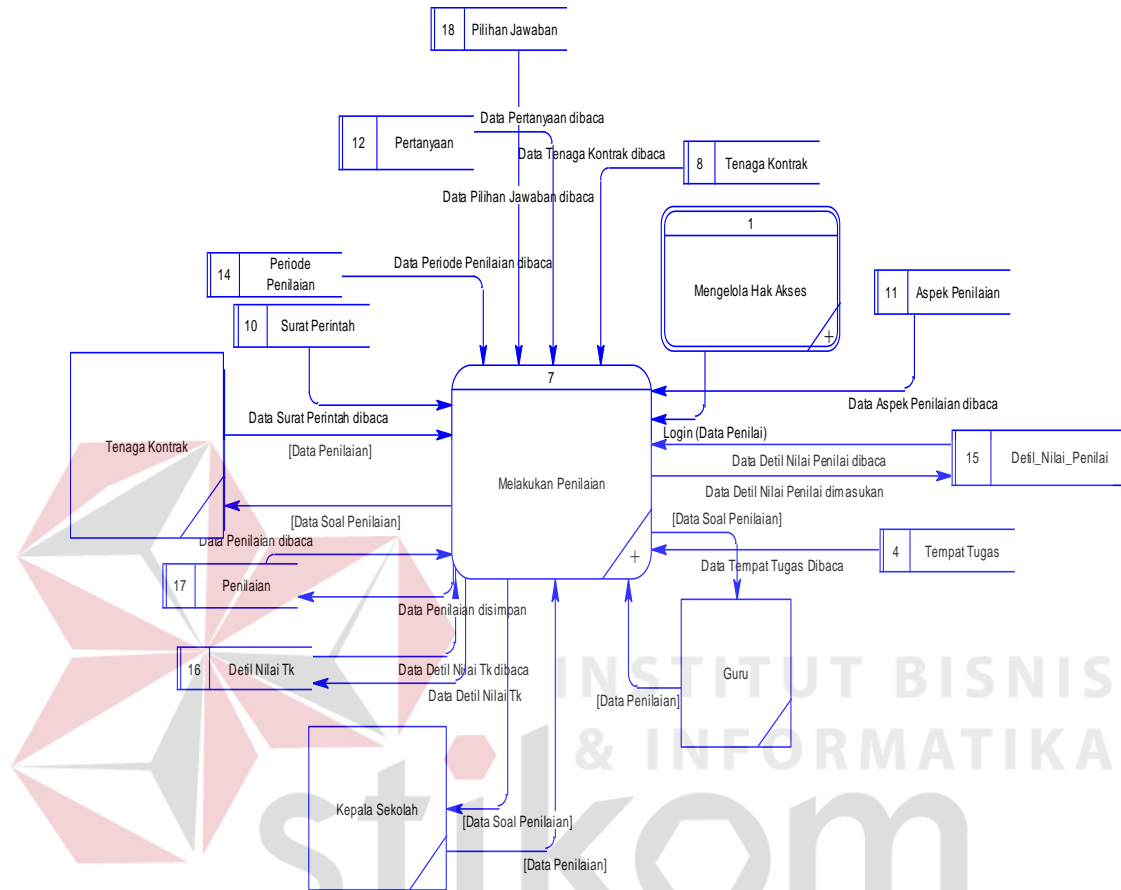


Gambar 1.8 DFD *Level 0* Menentukan Periode Penilaian

H DFD *Level 0* Melakukan Penilaian

DFD *level 0* melakukan penilaian merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses penilaian kinerja. Pada DFD *level 0* melakukan penilaian terdapat enam proses utama, antara lain: menampilkan daftar tenaga kontrak yang dinilai, menampilkan notifikasi waktu penilaian, menampilkan halaman penilaian, menyimpan hasil halaman penilaian kinerja, menghitung nilai tenaga kontrak, dan menampilkan hasil penilaian. Penilaian sendiri digunakan untuk menilai tenaga kontrak dari beberapa

posisi dan beberapa sekolah sesuai dengan domisili penilai tersebut. Berikut adalah gambaran bagaimana DFD *level 0* melakukan penilaian.

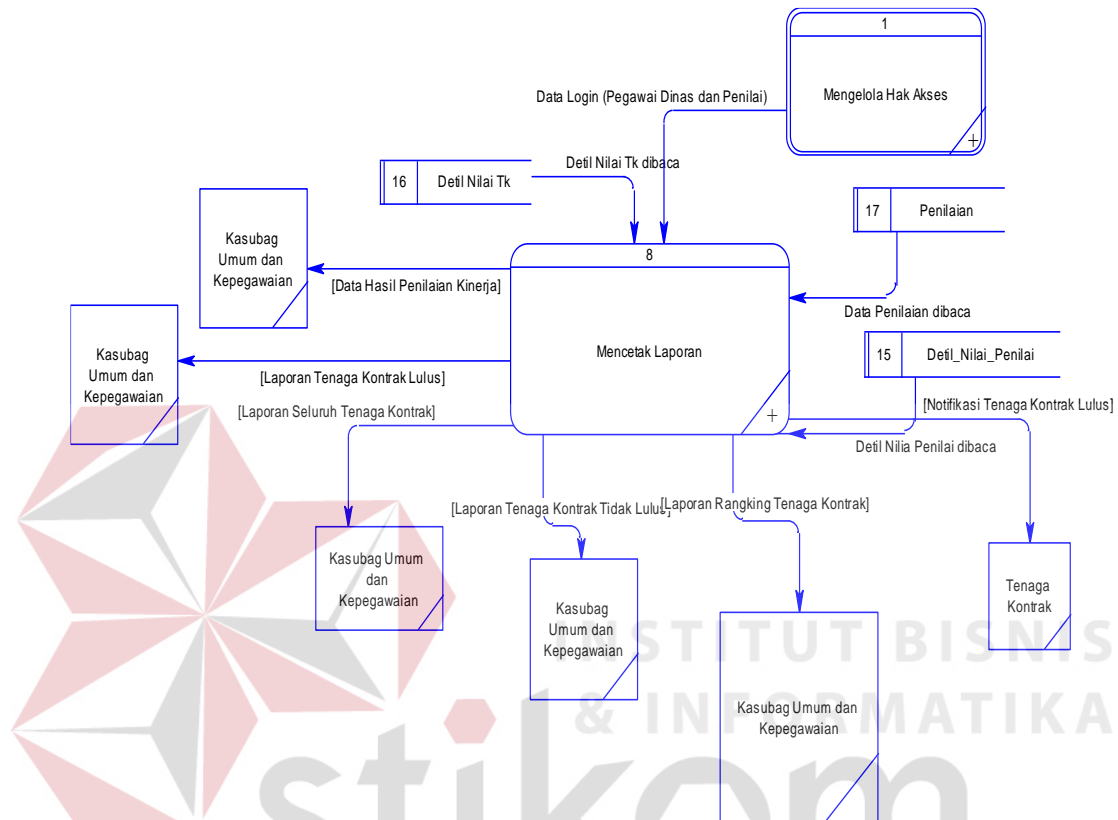


Gambar 1.9 DFD *Level 0* Melakukan Penilaian

I DFD *Level 0* Mencetak Laporan

DFD *level 0* laporan merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*, yang mana menjelaskan lebih rinci tiap aliran data dan proses-proses di dalamnya. Tiap proses tersebut akan membuat hubungan yang saling terkait satu sama lain sehingga membentuk aliran proses yang menggambarkan proses hasil dari penilaian kinerja. Pada DFD *level 0* laporan terdapat empat proses utama, antara lain: mencetak laporan seluruh tenaga kontrak, ranking tenaga kontrak, dan mencetak laporan seluruh tenaga kontrak tidak lulus, dan mencetak laporan tenaga kontrak

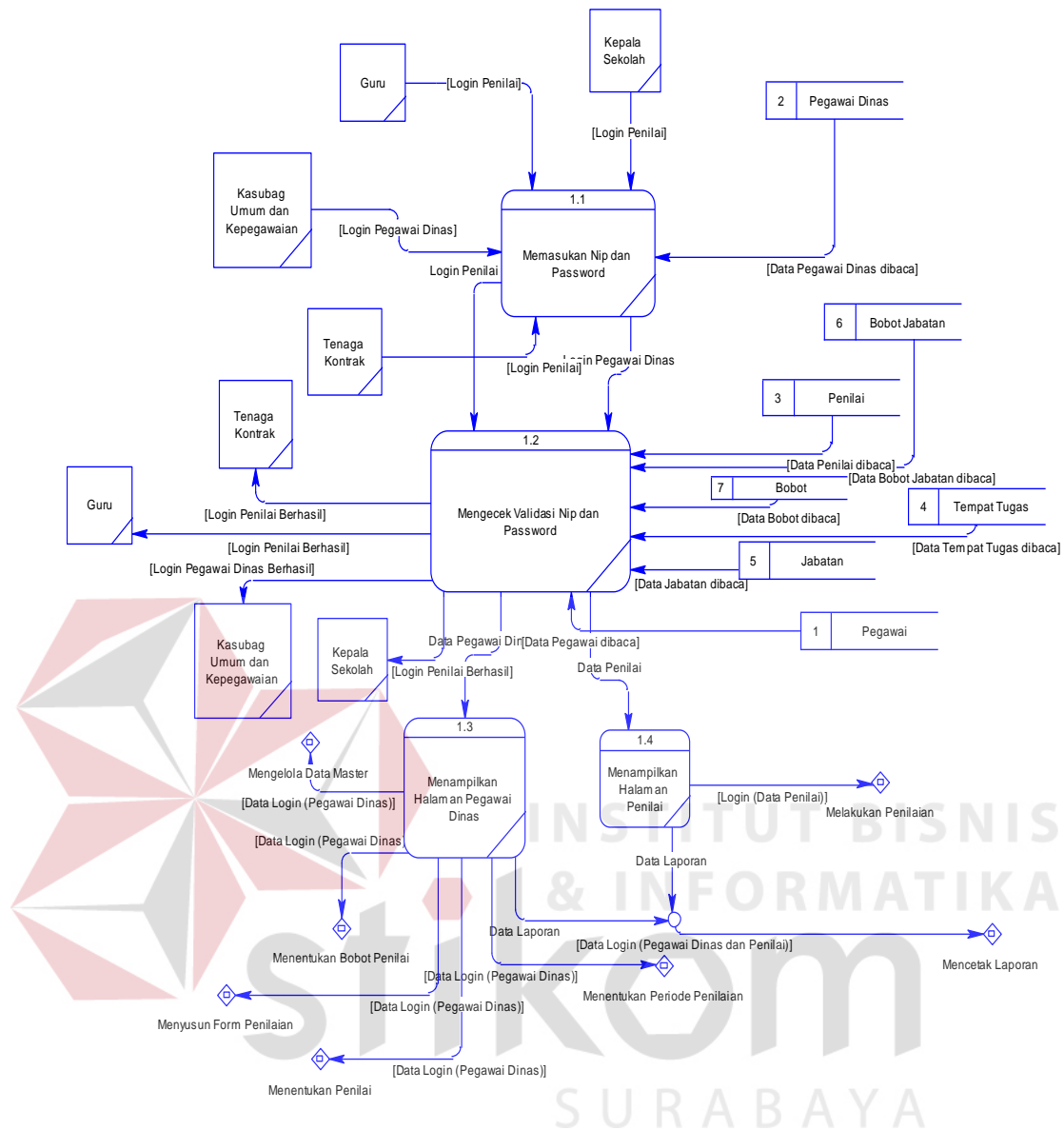
yang lulus. Laporan Penilaian sendiri digunakan untuk melihat hasil dari kinerja tenaga kontrak selama satu periode. Berikut adalah gambaran bagaimana DFD *level* 0 laporan.



Gambar 1.10 DFD *Level* 0 Mencetak Laporan

J DFD *Level* 1 Mengecek Hak Akses Login

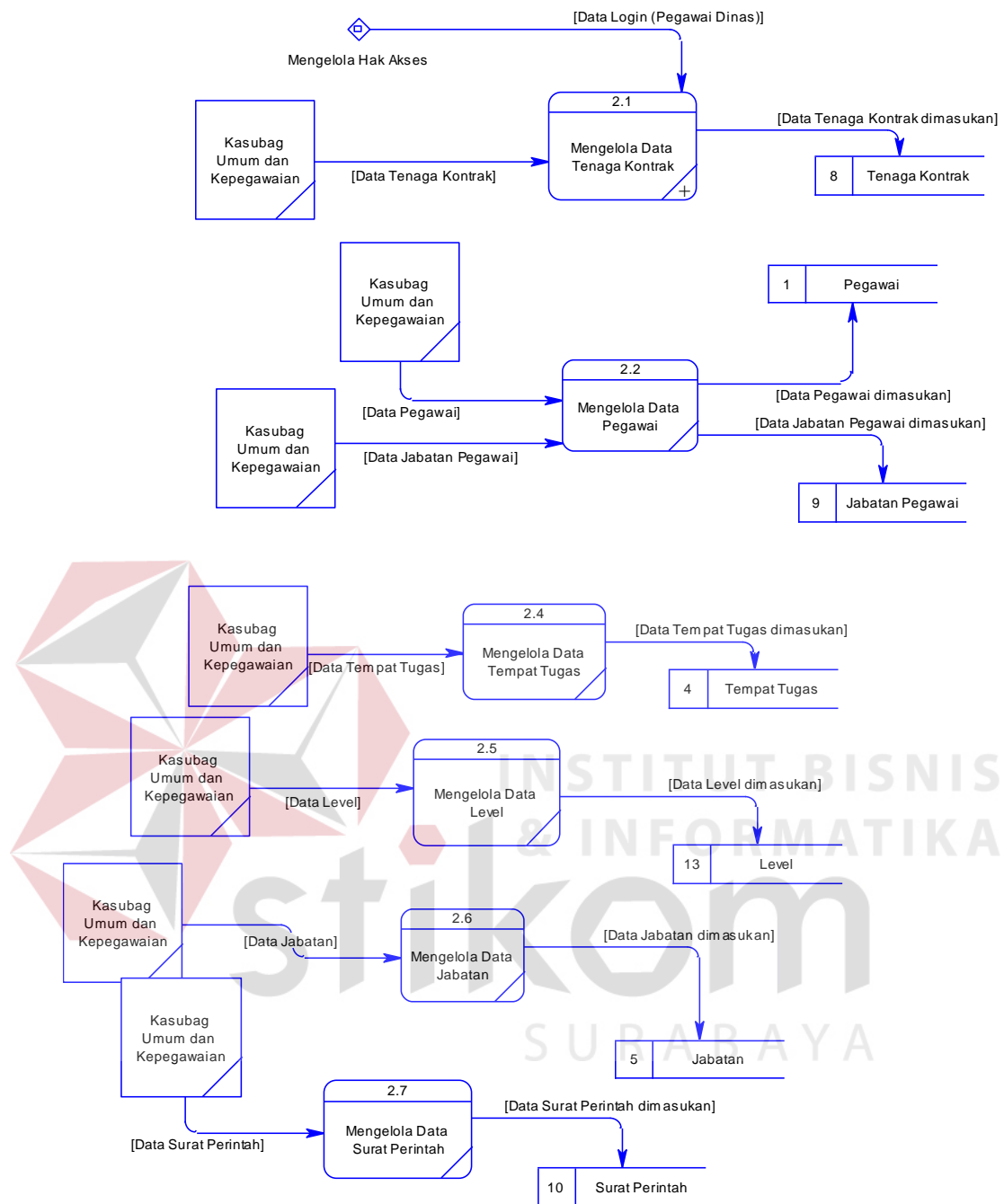
DFD *level* 1 mengecek hak akses login merupakan hasil *decompose* dari DFD *level* 0, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses mengecek hak akses login. Penjelasan DFD *level* 1 mengecek hak akses login dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level* 1 untuk masing-masing sub proses dari proses mengecek hak akses login. Berikut adalah bagan diagram jenjang dan gambaran bagaimana DFD *level* 1 mengecek hak akses *login*.



Gambar 1.11 DFD Level 1 Mengecek Hak Akses Login

K DFD Level 1 Mengelola Data Master

DFD level 1 mengelola data master merupakan hasil *decompose* dari DFD level 0, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses mengelola data master. Penjelasan DFD level 1 mengelola data master dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD level 1 untuk masing-masing sub proses dari proses mengelola data master. Berikut adalah bagan diagram jenjang dan gambaran bagaimana DFD level 1 mengelola data master.

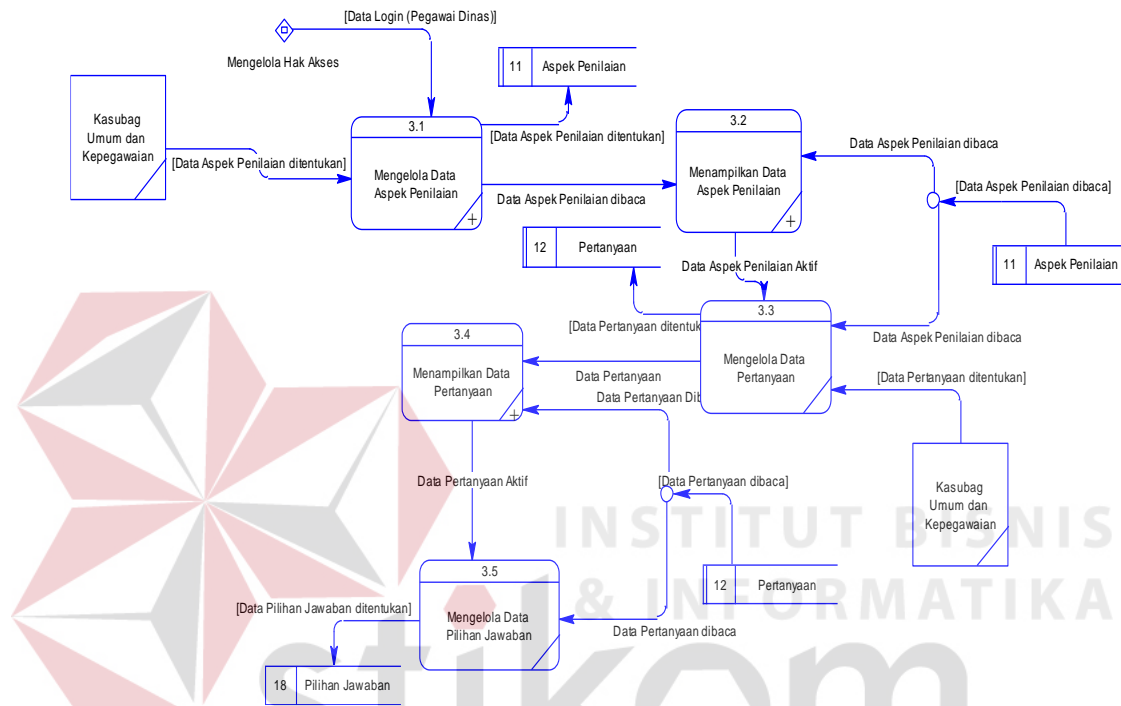


Gambar 1.12 DFD Level 1 Mengelola Data Master

L DFD Level 1 Menyusun Halaman Penilaian

DFD *level* 1 menyusun halaman penilaian merupakan hasil *decompose* dari DFD *level* 0, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses penyusunan halaman penilaian kinerja. Penjelasan DFD *level* 1 menyusun halaman penilaian

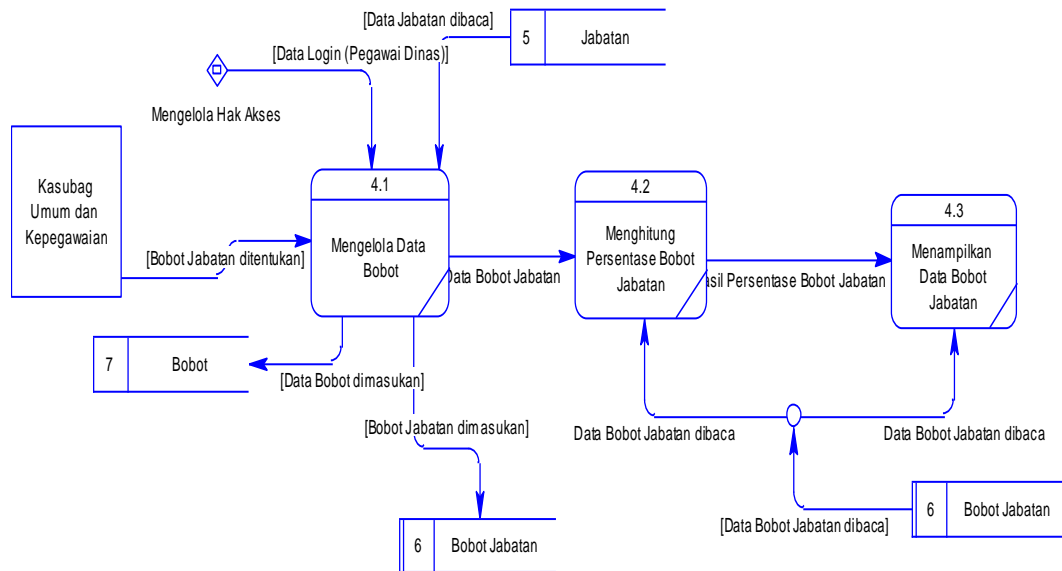
dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level 1* untuk masing-masing sub proses dari proses menyusun halaman penilaian. Berikut adalah bagan diagram jenjang dan gambaran bagaimana DFD *level 1* menyusun halaman penilaian.



Gambar 1.13 DFD *Level 1* Menyusun Halaman Penilaian

M DFD *Level 1* Menentukan Bobot Jabatan

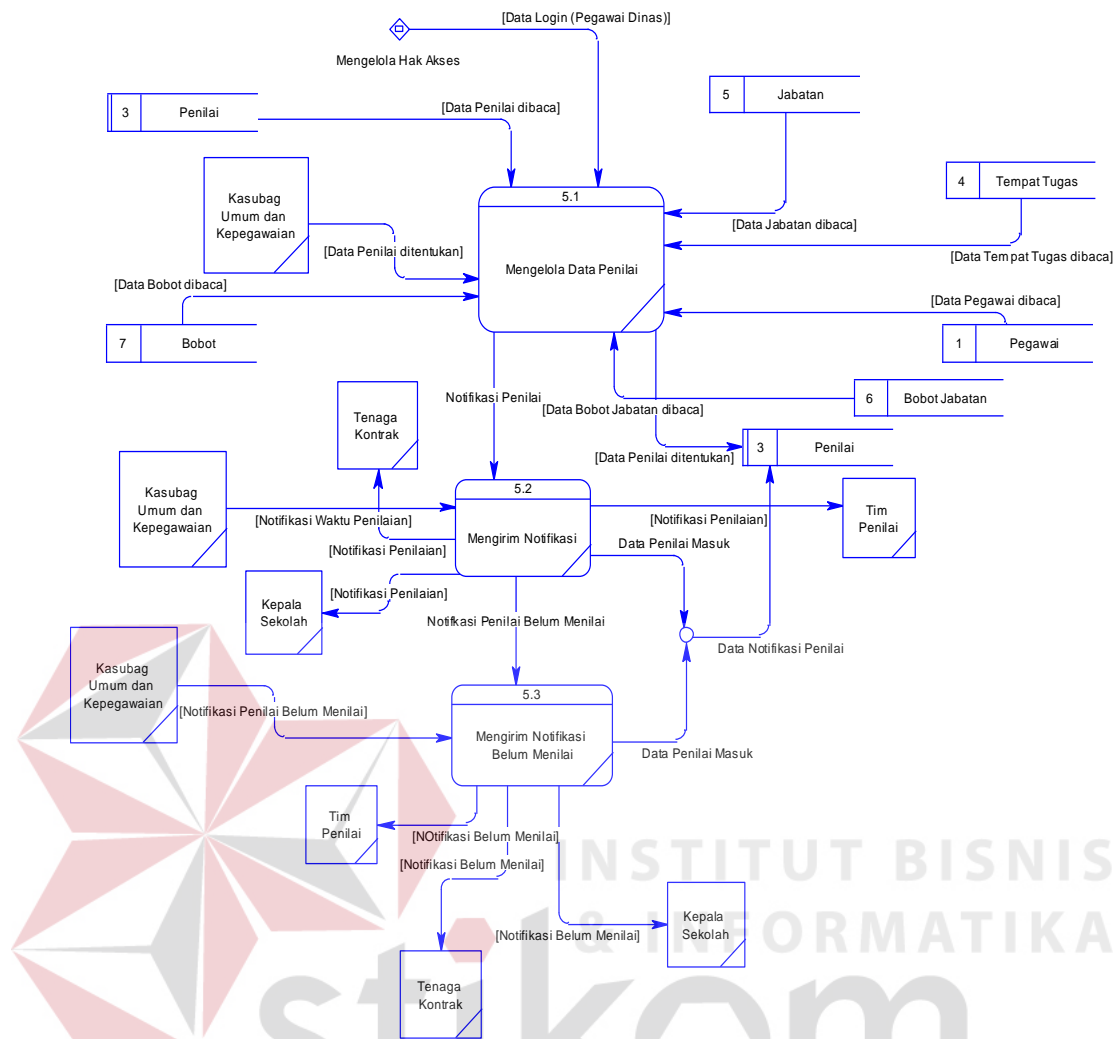
DFD *level 1* menentukan bobot jabatan merupakan hasil *decompose* dari DFD *level 0*, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses pembobotan jabatan penilai. Penjelasan DFD *level 1* menentukan bobot jabatan dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level 1* untuk masing-masing sub proses dari proses menentukan bobot jabatan. Berikut adalah bagan diagram jenjang dan gambaran bagaimana DFD *level 1* menentukan bobot jabatan.



Gambar 1.14 DFD *Level 1* Menentukan Bobot Jabatan

N DFD *Level 1* Menentukan Penilai

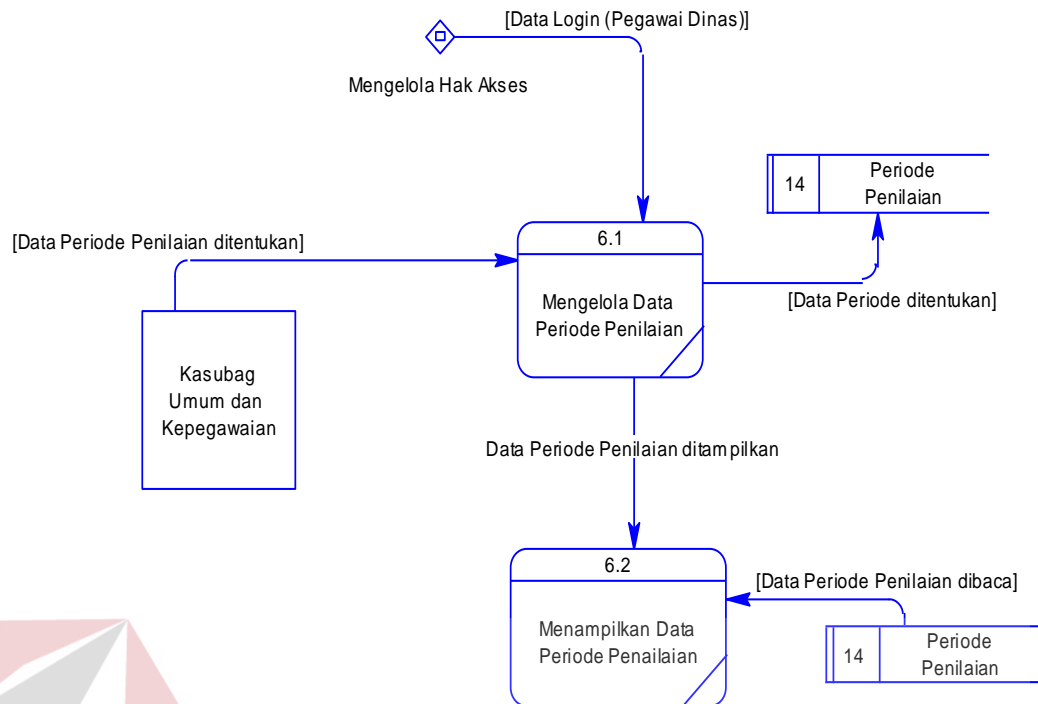
DFD *level 1* menentukan penilai merupakan hasil *decompose* dari DFD *level 0*, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses penentuan penilai. Penjelasan DFD *level 1* menentukan penilai dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level 1* untuk masing-masing sub proses dari proses menentukan penilai. Penilai terbagi dari jabatan dan memiliki bobot sendiri dalam menilai tenaga kontrak. Jabatan yang tersebut adalah Kepala Sekolah, Guru, dan tenaga kontrak. Jabatan yang sudah ditunjuk mempunyai bobot antara lain : Kepala Sekolah 40%, Guru 30%, dan tenaga kontrak 30%. Selain itu penentuan penilai harus sesuai dengan ketentuan Dispendik Kota Surabaya yang sesuai dengan tempat tugas dari tenaga kontrak. Berikut adalah gambaran bagaimana DFD *level 1* menentukan penilai.



Gambar 1.15 DFD *Level 1* Menentukan Penilai

O DFD *Level 1* Menentukan Periode Penilaian

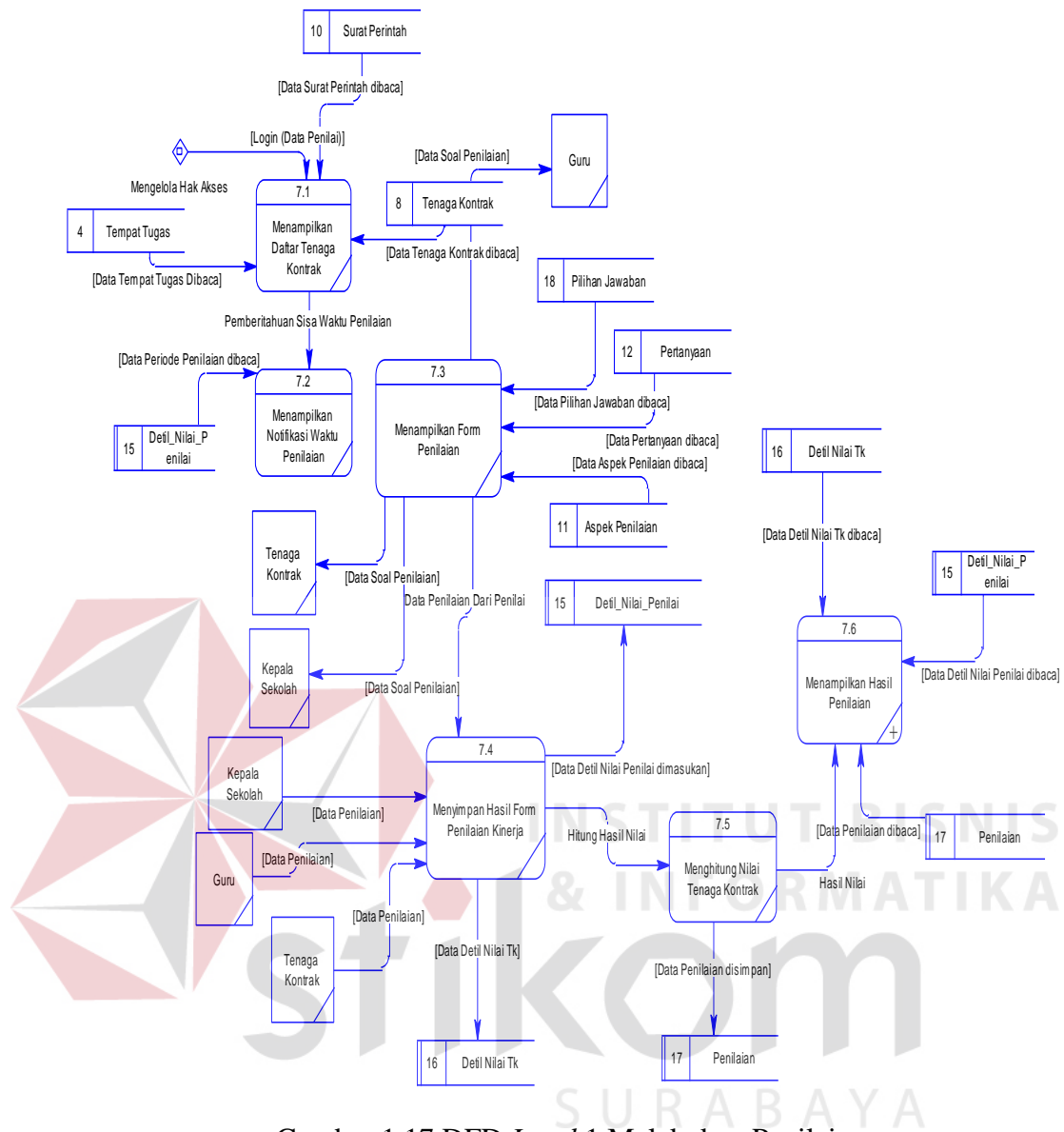
DFD *level 1* menentukan periode penilaian merupakan hasil *decompose* dari DFD *level 0*, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses penentuan periode penilaian. Penjelasan DFD *level 1* menentukan periode penilaian dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level 1* untuk masing-masing sub proses dari proses menentukan periode penilaian.



Gambar 1.16 DFD Menentukan Periode Penilaian

P DFD Level 1 Melakukan Penilaian

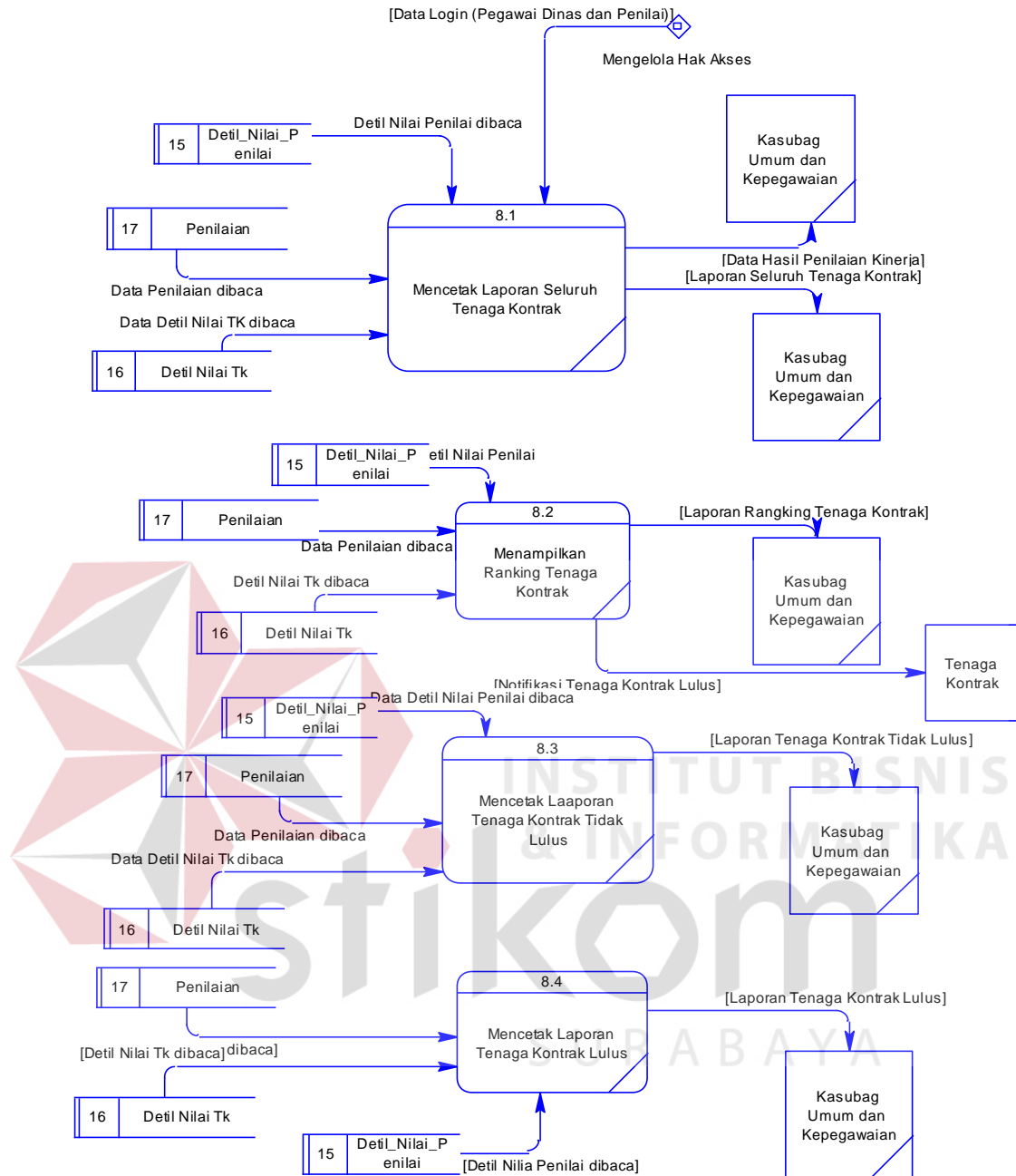
DFD *level 1* melakukan penilaian merupakan hasil *decompose* dari DFD *level 0*, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses penilaian. Penjelasan DFD *level 1* melakukan penilaian dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level 1* untuk masing-masing sub proses dari proses melakukan penilaian. Sub proses tersebut antara lain, menampilkan daftar tenaga kontrak, menampilkan notifikasi waktu penilaian, menampilkan halaman penilaian, menyimpan hasil halaman penilaian kinerja, menghitung nilai tenaga kontrak, dan menampilkan hasil penilaian. Berikut adalah bagaimana gambaran DFD *level 1* melakukan penilaian tenaga kontrak Dispendik Kota Surabaya.



Gambar 1.17 DFD *Level 1* Melakukan Penilaian

Q DFD *Level 1* Laporan

DFD *level 1* laporan merupakan hasil *decompose* dari DFD *level 0*, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses penilaian. Penjelasan DFD *level 1* laporan hasil penilaian dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level 1* untuk masing-masing sub proses dari proses laporan. Berikut adalah DFD *level 1* dari laporan hasil penilaian tenaga kontrak Dispendik Kota Surabaya.

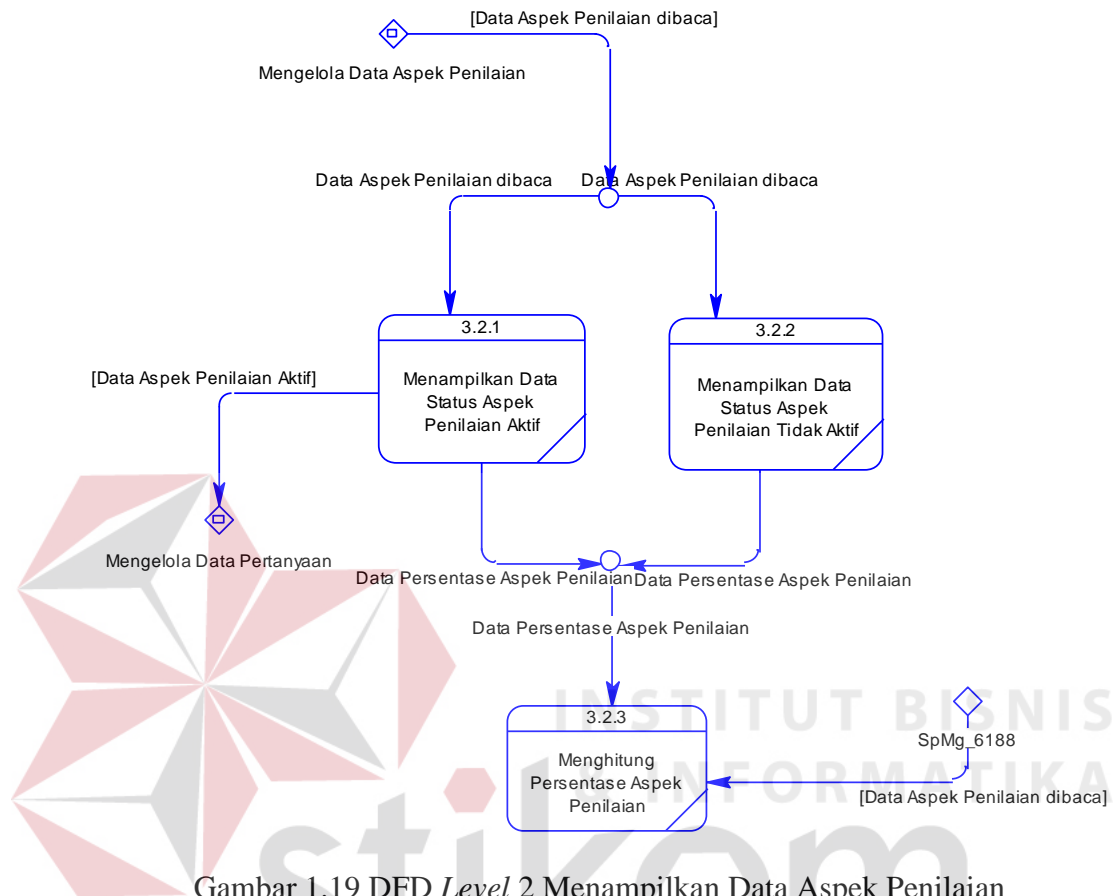


Gambar 1.18 DFD Level 1 Mencetak Laporan

R DFD Level 2 Menampilkan Aspek Penilaian

DFD level 2 menampilkan data aspek penilaian merupakan hasil *decompose* dari DFD level 1 menentukan penilaian, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses penentuan aspek penilaian. Penjelasan DFD level 2 menampilkan data aspek penilaian dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar

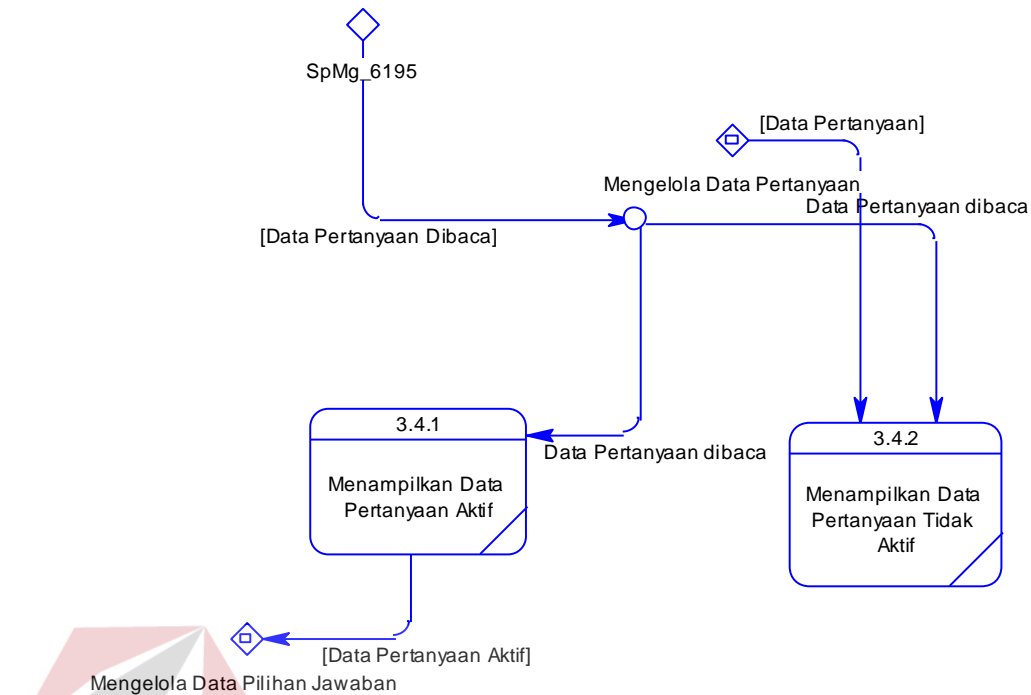
DFD *level 2* untuk masing-masing sub proses dari proses mengaktifkan aspek penilaian.



Gambar 1.19 DFD *Level 2* Menampilkan Data Aspek Penilaian

S DFD *Level 2* Menampilkan Data Pertanyaan

DFD *level 2* menampilkan data pertanyaan merupakan hasil *decompose* dari DFD *level 1* menentukan pertanyaan, yang mana menjelaskan lebih rinci dari proses penentuan pertanyaan. Penjelasan DFD *level 2* menampilkan data pertanyaan dimulai dari gambaran diagram jenjang kemudian gambar DFD *level 2* untuk masing-masing sub proses dari proses mengaktifkan pertanyaan.



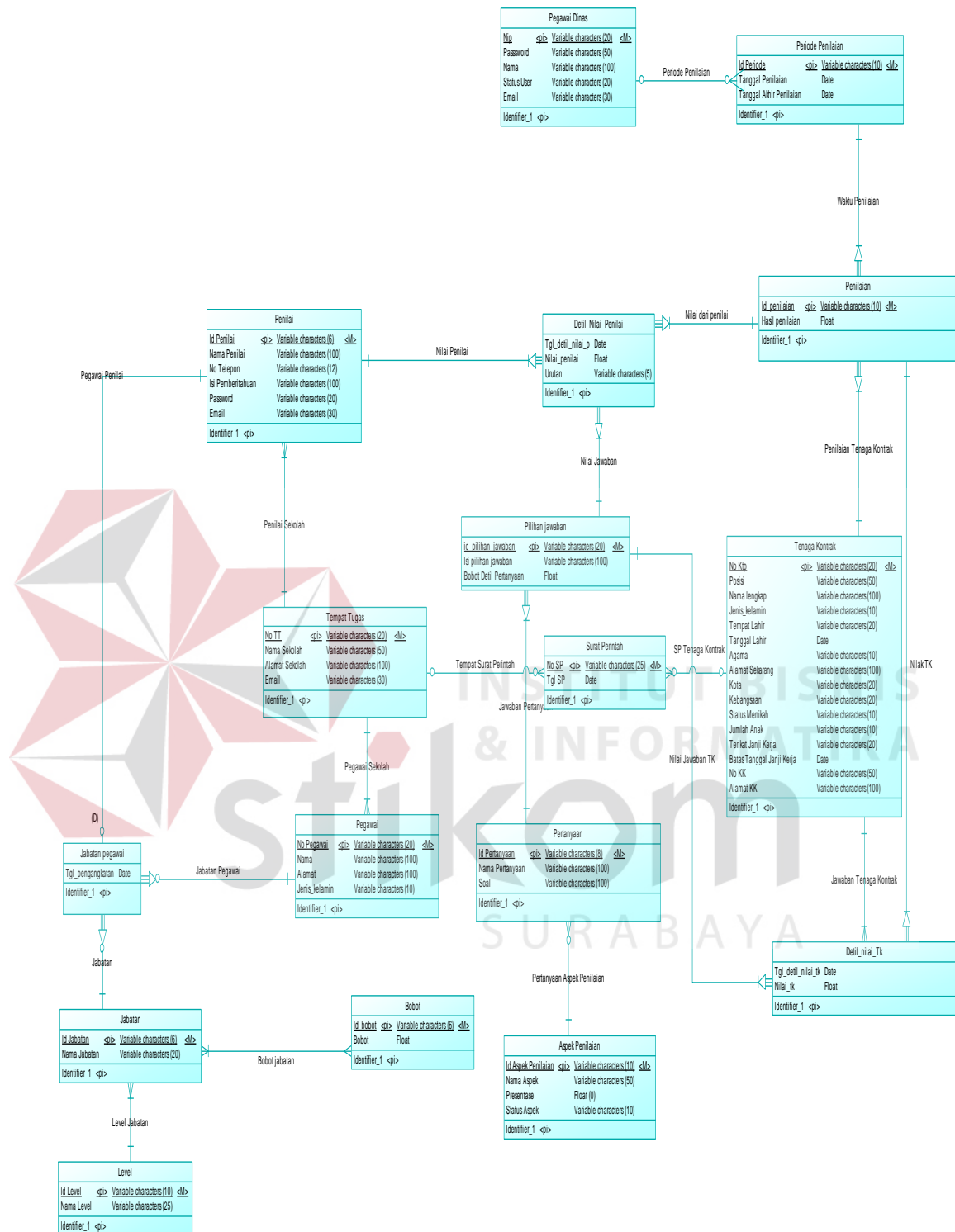
Gambar 1.20 DFD *Level 2* Menampilkan Data Pertanyaan

1.2.4 Entity Relationship Diagram

A Conceptual Data Model

Conceptual Data Model atau biasa disebut dengan CDM menggambarkan secara keseluruhan konsep struktur basis data yang dirancang untuk suatu sistem. Pada CDM ini sudah dimasukkan beberapa atribut penyusun tiap tabelnya, gunanya menampung data yang terkait di dalamnya.

CDM pada aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak Dispindik Kota Surabaya ini terdiri atas 17 tabel, yaitu: pegawai dinas, aspek penilaian, bobot, detil nilai penilai, detil nilai tk, jabatan, jabatan pegawai, level, pegawai, penilai, periode penilaian, pertanyaan, pilihan jawaban, surat perintah, tempat tugas, tenaga kontrak. Pada CDM penilaian kinerja tenaga kontrak Dispindik Kota Surabaya ini juga menghasilkan 3 tabel transaksi yaitu tabel detil nilai penilai, tabel detil nilai tk, dan penilaian. Seperti yang terlihat pada Gambar 3.21.



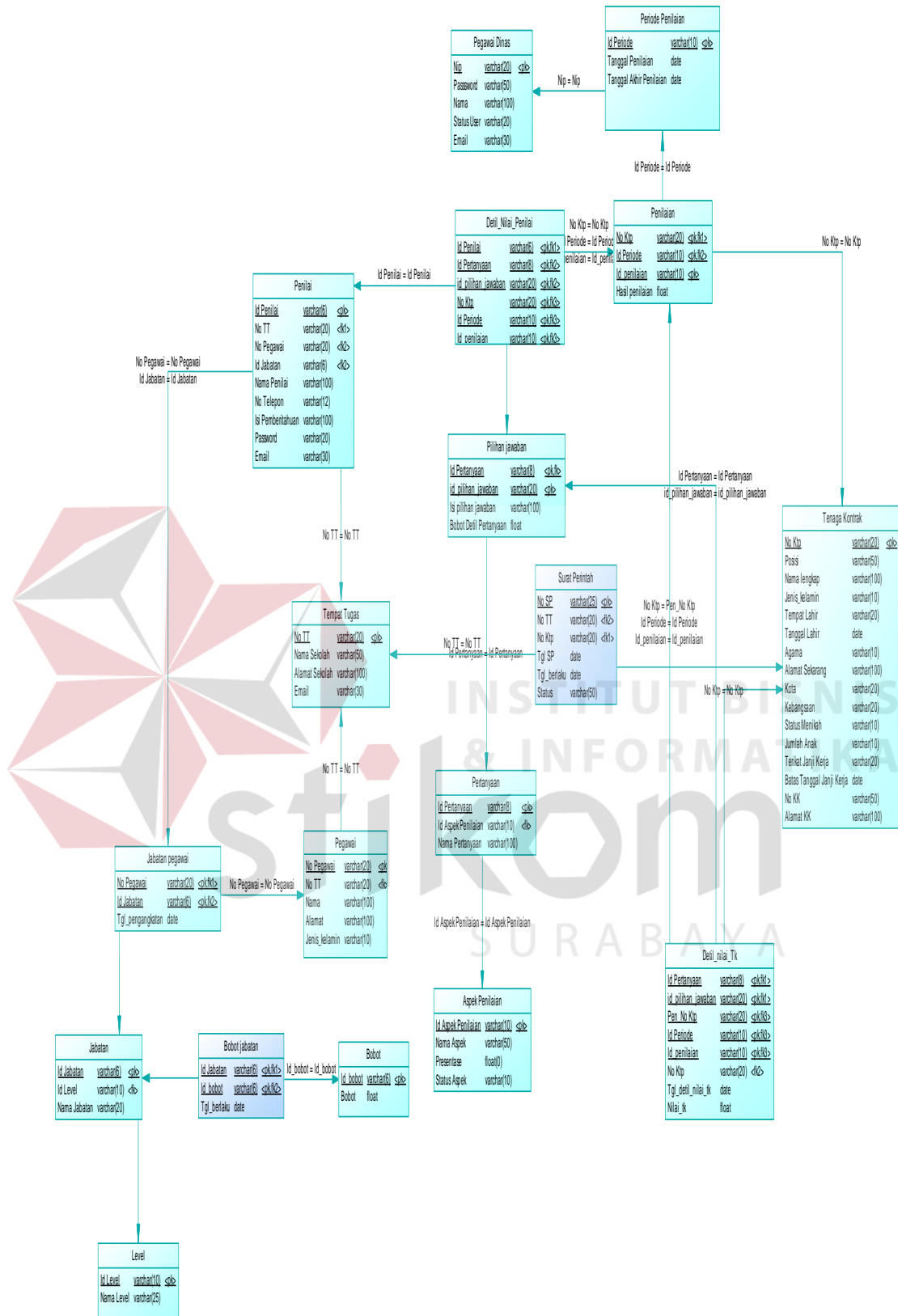
Gambar 1.21 CDM Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak

B *Physical Data Model*

Physical Data Model (PDM) pada Gambar 3.22 menggambarkan secara detail tentang konsep struktur basis data yang dirancang untuk suatu sistem, yang mana hasil *generate* dari CDM. Pada PDM ini juga sudah tergambar jelas relasi antar tabelnya, dengan ditunjukkan *primary key* dan *foreign key* nya masing-masing.

PDM pada aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak Dispindik Kota Surabaya ini merupakan hasil *generate* dari CDM. Berdasarkan *generate* tersebut, menghasilkan 17 tabel, diantaranya: aspek penilaain, bobot, detil nilai penilai, detil nilai tk, jabatan, jabatan pegawai, level, pegawai, penilai, periode penilaian, pertanyaan, pilihan jawaban, surat perintah, tempat tugas, tenaga kontrak.

PDM yang dihasilkan dari CDM sebelumnya nantinya menjadi tabel mysql sebagai penyimpanan data pada aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak Dispindik Kota Surabaya. penghitungan penilaian terdapat dalam table penilaian, yang dari beberapa penilai mulai dari jabatan Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Kontrak. Daftar *length* pada setiap tabel panilaian kinerja sudah disesuaikan dengan kebutuhan Dispindik Kota Surabaya. Berikut adalah Gambar 3.22 PDM dari aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak Dispindik Kota Surabaya.



Gambar 1.22 PDM Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak

1.2.5 Struktur Basis Data

Berdasarkan *Physical Data Model* (PDM) yang telah dirancang sebelumnya, dapat dibentuk sebuah struktur basis data yang akan digunakan menyimpan data pada aplikasi. Adapun struktur dari tabel-tabel ini adalah:

1. Nama Tabel : Aspek Penilaian
Primary Key : id_aspek_penilaian.
Foreign Key : -
 Fungsi : menyimpan data aspek penilaian.

Tabel 1.11 Struktur Tabel Aspek Penilaian

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	Id_Aspek_Penilaian	Varchar (10)	Primary Key	Id aspek penilaian
2	Nama_aspek	Varchar (50)	Not Null	Nama aspek penilaian
3	Persentase	Float	Not Null	Persentase
4	Status_aspek	Varchar (20)	Not Null	Status aktif aspek

2. Nama Tabel : Bobot
Primary Key : id_bobot.
Foreign Key : -
 Fungsi : menyimpan data bobot.

Tabel 1.12 Struktur Tabel Bobot

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	Id_bobot	Varchar (20)	Primary Key	Id bobot
2	Bobot	Float	Not Null	Bobot

3. Nama Tabel : Bobot Jabatan
Primary Key : -
Foreign Key : id_jabatan, id_bobot.

Fungsi : menyimpan data bobot jabatan.

Tabel 1.13 Struktur Tabel Bobot Jabatan

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	Id_Bobot	Varchar (6)	Foreign Key	Id bobot
2	Id_Jabatan	Varchar (6)	Foreign Key	Id jabatan
3	Tgl_Berlaku	Date	Date	Tanggal berlaku

4. Nama Tabel : Detil_nilai_penilai

Primary Key : -

Foreign Key : id_ penilai, id_pertanyaan, id_pilihan_jawaban, no_ktp,
id_penilaian

Fungsi : menyimpan data penilaian dari penilai.

Tabel 1.14 Struktur Tabel Detil Nilai Penilai

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	Id_penilai	Varchar (10)	Foreign Key	Id penilai
2	Id_pertanyaan	Varchar (10)	Foreign Key	Id pertanyaan
3	Id_pilihan_jawaban	Varchar (10)	Foreign Key	Id pilian jawaban
4	No_ktp	Varchar(20)	Foreign Key	No Ktp
5	Id_penilaian	Varchar (20)	Foreign Key	Id penilaian
6	Tgl_nilai	Date	Not null	Tanggal nilai
7	Nilai	Float	Not null	Nilai
8	Urutan	Varchar(5)	Not null	Urutan pertanyaan

5. Nama Tabel : Detil_Nilai_Tk

Primary Key : -

Foreign Key : id_ penilai, id_pertanyaan, id_pilihan_jawaban, no_ktp,
id_penilaian

Fungsi : menyimpan data penilain dari tenaga kontrak.

Tabel 1.15 Struktur Tabel Detil Nilai TK

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	Id_penilai	Varchar (10)	Foreign Key	Id penilai
2	Id_pertanyaan	Varchar (10)	Foreign Key	Id pertanyaan
3	Id_pilihan_jawaban	Varchar (10)	Foreign Key	Id pilian jawaban
4	No_ktp	Varchar(20)	Foreign Key	No Ktp
5	Id_penilaian	Varchar (20)	Foreign Key	Id penilaian
6	Tgl_nilai	Date	Not null	Tanggal nilai
7	Nilai	Float	Not null	Nilai
8	Urutan	Varchar(5)	Not null	Urutan

6. Nama Tabel : Jabatan

Primary Key : id_jabatan.

Foreign Key : id_level

Fungsi : menyimpan data jabatan.

Tabel 1.16 Struktur Tabel Jabatan

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	Id_jabatan	Varchar (6)	Primary Key	Id jabatan
2	Id_level	Varchar (6)	Foreign Key	Id level
3	Nama_jabatan	Varchar (20)	Not Null	Nama jabatan

7. Nama Tabel : Jabatan Pegawai

Primary Key : no_pegawai.

Foreign Key : id_jabatan

Fungsi : menyimpan data jabatan pegawai.

Tabel 1.17 Struktur Tabel Jabatan Pegawai

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	No_pegawai	Varchar (20)	Primary Key	No pegawai
2	Id_jabatan	Varchar (6)	Foreign key	Id jabatan
3	Tgl_pengangkatan	Date	Not null	Tanggal pengangkatan

8. Nama Tabel : Level

Primary Key : id_level

Foreign Key : -

Fungsi : menyimpan data level

Tabel 1.18 Struktur Tabel Level

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	Id_level	Varchar (10)	Primary Key	Id level
2	Nama_level	Varchar (25)	Not null	Nama level

9. Nama Tabel : Pegawai

Primary Key : no_pegawai.

Foreign Key : no_tt

Fungsi : menyimpan data pegawai.

Tabel 1.19 Struktur Tabel Pegawai

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	No_pegawai	Varchar (20)	Primary Key	No pegawai
2	No_tt	Varchar (20)	Foreign Key	No tempat tugas
3	Nama	Varchar (50)	Not Null	nama
4	alamat	Varchar (100)	Not null	Alamat
5	Jenis_kelamin	Varchar (50)	Not null	Jenis kelamin

10. Nama Tabel : Penilai

Primary Key : id_penilai

Foreign Key : no_tt, no_pegawai, id_jabatan.

Fungsi : menyimpan data penilai.

Tabel 1.20 Struktur Tabel Penilai

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	Id_penilai	Varchar (20)	Primary Key	Id penilai
2	No_tt	Varchar (20)	Foreign Key	No tempat tugas
3	Id_jabatan	Varchar (20)	Foreign Key	Id jabatan
4	No_pegawai	Varchar (20)	Foreign Key	No pegawai
5	Nama_penilai	Varchar(50)	Not null	Nama penilai
6	No_telepon	Varchar (12)	Not null	No telepon
7	Isi_pemberitahuan	Varchar(50)	Not null	Pemberitahuan
8	Password	Varchar(50)	Not null	Password
9	Email	Varchar(50)	Not null	Email

11. Nama Tabel : Penilaian

Primary Key : id_penilaian

Foreign Key : id_periode, no_ktp

Fungsi : menyimpan data penilaian.

Tabel 1.21 Struktur Tabel Penilaian

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	Id_penilaian	Varchar (20)	Primary Key	Id penilaian
2	Id_periode	Varchar (20)	Foreign key	Id periode
3	No_ktp	Varchar (20)	Foreign Key	No Ktp
4	Hasil_penilaian	Float	Foreign key	Hasil penilaian

12. Nama Tabel : Periode Penilaian

Primary Key : id_periode

Foreign Key : -

Fungsi : menyimpan data periode penilaian

Tabel 1.22 Struktur Tabel Periode Penilaian

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	Id_periode	Varchar (20)	Primary key	Id bahan
2	Tanggal_penilaian	Varchar (20)	Not null	Tanggal nilai
3	Tanggal_akhir_penilaian	Varchar (20)	Not null	Tanggal akhir nilai

13. Nama Tabel : Pertanyaan

Primary Key : id_pertanyaan.

Foreign Key : id_aspek_penilaian

Fungsi : menyimpan data pertanyaan.

Tabel 1.23 Struktur Tabel Pertanyaan

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	Id_pertanyaan	Varchar (20)	Primary Key	Id pertanyaan
2	Id_aspek_penilaian	Varchar (20)	Foreign Key	Id aspek penilaian
3	Nama_pertanyaan	Varchar (100)	Not Null	Nama pertanyaan
4	Soal	Varchar(100)	Not null	Soal
5	Status_aktif	Varchar (20)	Nout null	Status aktif
6	Status_isi	Varchar (20)	Not null	Status terisi

14. Nama Tabel : Pilihan Jawaban

Primary Key : id_pilihan_jawaban.

Foreign Key : id_pertanyaan

Fungsi : menyimpan data pilihan jawaban.

Tabel 1.24 Struktur Tabel Pilihan Jawaban

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	Id_pilihan_jawaban	Varchar (10)	Primary Key	Id pilihan jawaban
2	Id_pertanyaan	Varchar (8)	Foreign Key	Id pertanyaan
3	Isi_pilihan_jawaban	Varchar (100)	Not Null	Isi pilihan jawaban
4	Bobot	Varchar(100)	Not null	Bobot

15. Nama Tabel : Surat Perintah.

Primary Key : no_sp.

Foreign Key : no_tt, no_ktp

Fungsi : menyimpan data surat perintah.

Tabel 1.25 Struktur Tabel Surat Perintah

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	No_sp	Varchar (25)	Primary Key	No Surat Perintah
2	No_tt	Varchar (20)	Foreign Key	No tempat tugas
3	No_ktp	Varchar (20)	Foreign Key	No ktp
4	Tgl_sp	Date	Not null	Tanggal surat perintah

16. Nama Tabel : Pegawai Dinas

Primary Key : nip

Foreign Key : -

Fungsi : menyimpan data tempat tugas

Tabel 1.26 Struktur Tabel Pegawai Dinas

No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
1	Nip	Varchar (25)	Primary Key	No Pegawai Dinas
2	Password	Varchar (50)	Not null	Password Pegawai Dinas
3	Nama	Varchar (100)	Not null	Nama Pegawai Dinas

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
4	Email	Varchar (50)	Not null	Email
5	Status User	Varchar (50)	Not null	Status User Pegawai Dinas

17. Nama Tabel : Tempat Tugas

Primary Key : no_tt.

Foreign Key : -

Fungsi : menyimpan data tempat tugas.

Tabel 1.27 Struktur Tabel Tempat Tugas

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	No_tt	Varchar (25)	Primary Key	No tempat tugas
2	Nama_tt	Varchar (50)	Not null	Nama tempat tugas
3	Alamat_tt	Varchar (100)	Not null	Alamat tempat tugas
4	Email	Varchar (30)	Not null	Email tempat tugas

18. Nama Tabel : Tenaga Kontrak

Primary Key : no_ktp.

Foreign Key : -

Fungsi : menyimpan data tenaga kontrak.

Tabel 1.28 Struktur Tabel Tenaga Kontrak

No.	Field	Tipe Data	Constraint	Keterangan
1	No_kto	Varchar (20)	Primary Key	No Ktp
2	Posisi	Varchar (50)	Not null	Posisi
3	Nama_lengkap	Varchar (100)	Not null	Nama tenaga kontrak
4	Jenis_kelamin	Varchar (30)	Not null	Jenis Kelamin
5	Tempat_lahir	Varchar (100)	Not null	Tempat lahir
6	Tanggal_lahir	Varchar (100)	Not null	Tanggal lahir

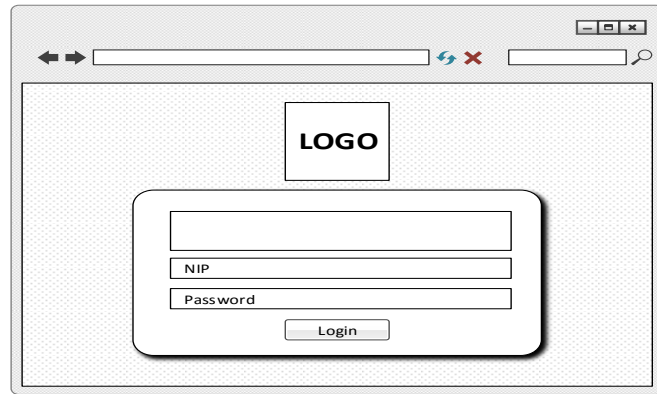
No.	Field	Type Data	Constraint	Keterangan
7	Agama	Varchar (100)	Not null	Agama
8	Alamat_sekarang	Varchar (100)	Not null	Alamat sekarang
9	Kota	Varchar (100)	Not null	Kota
10	Kebangsaan	Varchar (100)	Not null	Kebangsaan
11	Status_menikah	Varchar (100)	Not null	Status menikah
12	Jumlah_anak	Varchar (100)	Not null	Jumlah anak
13	Terikat_janji_kerja	Varchar (100)	Not null	Terikat janji kerja
14	Batas_tanggal_janji_kerja	Varchar (100)	Not null	Batas tanggal janji kerja
15	No_kk	Varchar (100)	Not null	No kartu kerluarga
16	Alamat_kk	Varchar (100)	Not null	Alamat kartu kerluarga

1.2.6 Perancangan Antar Muka

Perancangan Antar Muka adalah rancangan halaman-halaman yang akan diimplementasikan ke dalam sistem dan berfungsi sebagai antar muka pengguna dengan sistem. Rancangan ini akan menerima masukkan data dari pengguna dan memberikan hasilnya berupa *output* laporan. Adapun desain *input output* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perancangan Halaman *Login*

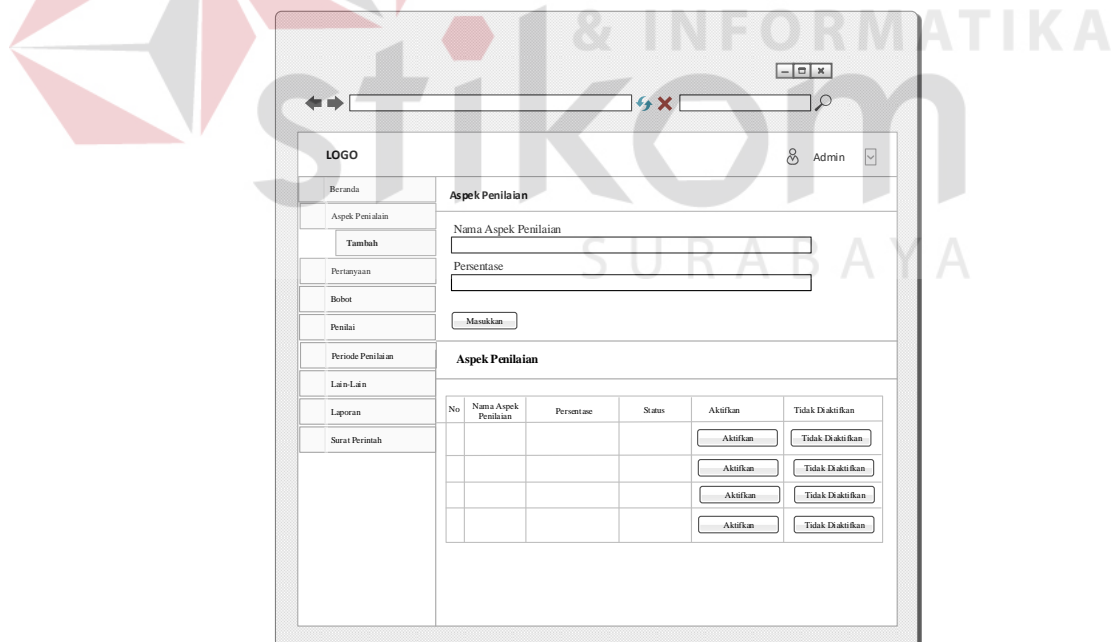
Halaman *Login* ini digunakan untuk keamanan sistem. Tujuannya adalah supaya sistem digunakan oleh orang yang berhak memakai dan berjalan sesuai hak aksesnya masing-masing.



Gambar 1.23 Perancangan Halaman *Login*

2. Perancangan Halaman Aspek Penilaian

Halaman master bahan ini digunakan untuk memasukan data spek penilaian sebagai ketagori dalam kelompok pertanyaan. Halaman master Aspek Penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.24.



Gambar 1.24 Perancangan Halaman Master Aspek Penilaian

Untuk menambahkan data aspek penilaian yang akan ditambahkan ke *database*, Kasubag Umum dan Kepegawaian cukup menekan tombol *masukkan* pada data yang akan ditambahkan ke *database*. Seperti yang terlihat pada Gambar 3.24.

3. Perancangan Halaman Pertanyaan

Halaman tambah pertanyaan ini digunakan untuk menambahkan pertanyaan dan jawaban yang berguna untuk untuk penilaian kinerja. Untuk perancangan tampilan halaman Tambah Pertranyaan ini dapat dilihat pada Gambar 3.25.

Untuk menambahkan data pertanyaan, Kasubag Umum dan Kepegawaian cukup menekan tombol masukkan dan data pertanyaan akan ditambahkan langsung pada penilaian kerja Gambar 3.25.

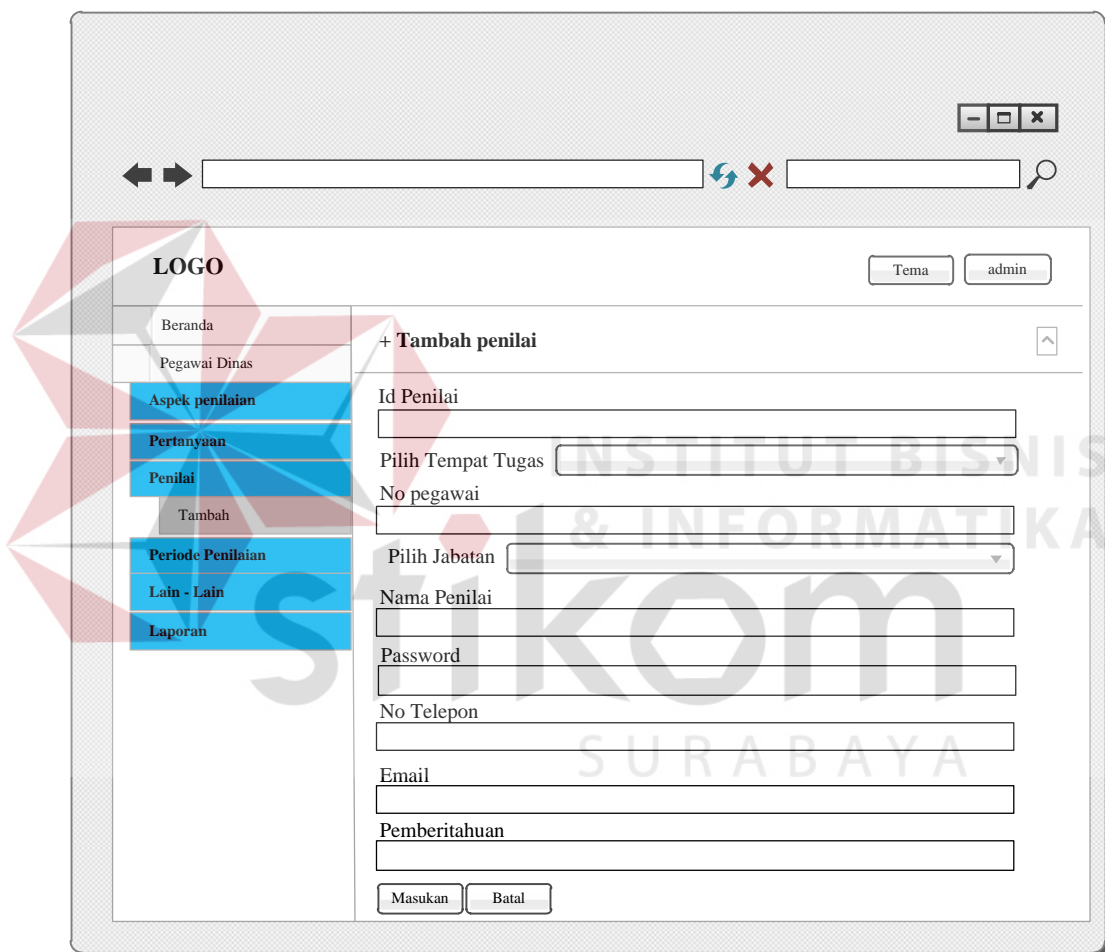
The screenshot shows a web application interface for adding assessment questions. The interface is divided into several sections:

- Navigation Menu (Left):** Includes links for Beranda, Aspek Penilaian, Pertanyaan, Laporan, and Surat Perintah. A 'Tambah' button is located under the 'Pertanyaan' link.
- Header:** Displays 'LOGO' and 'Admin' with a dropdown arrow.
- Aspek Penilaian Section:** Contains a 'Pilih Aspek Penilaian' dropdown menu, a 'Nama Aspek Penilaian' text input field, a 'Bobot' text input field, a 'Persentase' text input field, and a 'Masukkan' button.
- Data Pertanyaan Section:** Contains a table with the following columns: No, Nama Aspek Penilaian, Nama Pertanyaan, Soal, Jawaban, Staus, Aktifkan, and Tidak Diaktifkan. The table has four rows of data, each with a 'Terisi' button in the 'Jawaban' column and 'Aktifkan' and 'Tidak Diaktifkan' buttons in the 'Aktifkan' and 'Tidak Diaktifkan' columns respectively.

Gambar 1.25 Perancangan Halaman Pertanyaan

4. Perancangan Halaman penilai

Halaman ini digunakan untuk menambahkan data Penilai. Kasubag Umum dan Kepegawiaan bisa melakukan penambahan data penilai dengan memilih tambah pada halaman penilai kemudian mengisi Id Penilai, Pilih tempat tugas, No. Pegawai, dst. Perancangan halaman Tambah Penilai dapat dilihat pada Gambar 3.26.



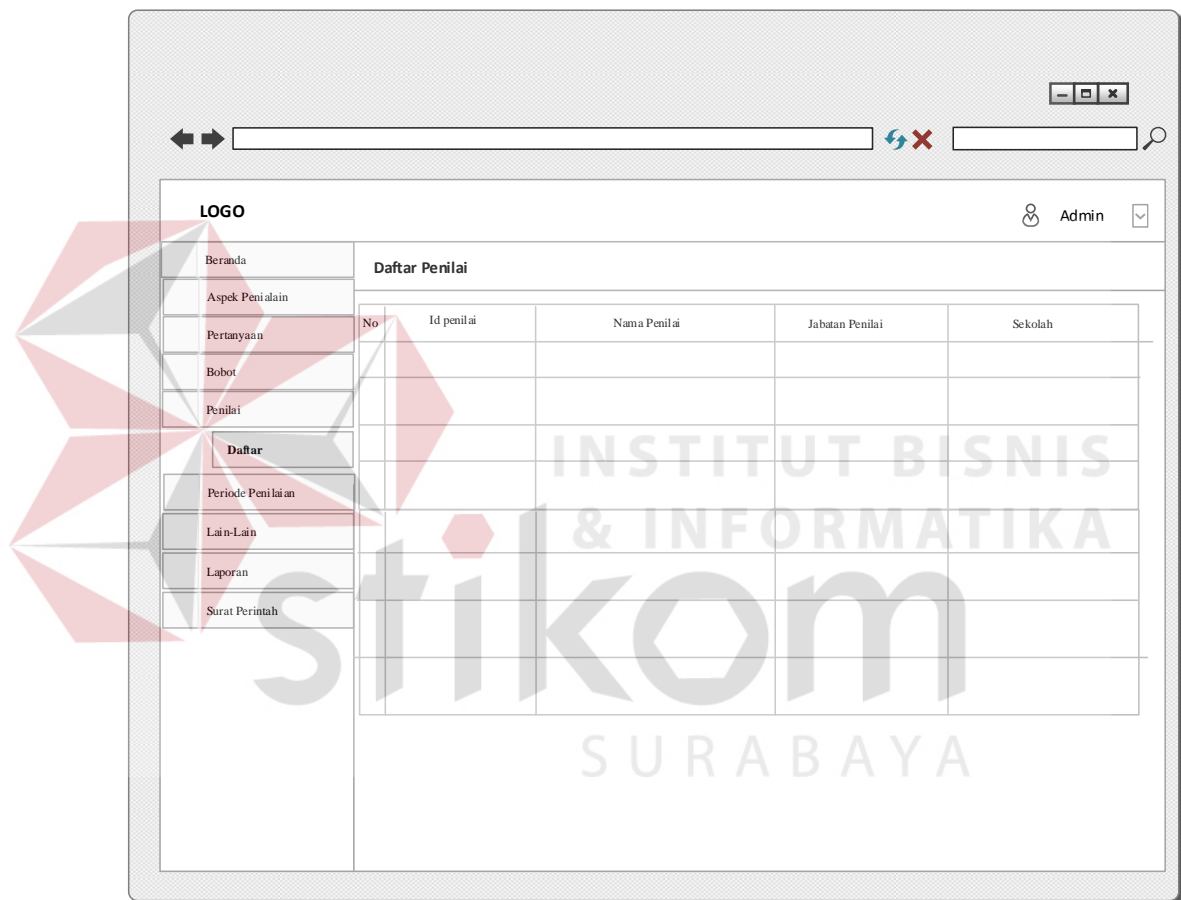
The screenshot shows a web application interface for adding a reviewer. The interface is divided into several sections:

- Header:** Includes a "LOGO" placeholder, a "Tema" button, and an "admin" user role indicator.
- Navigation Menu:** A vertical list of menu items on the left side, including "Beranda", "Pegawai Dinas", "Aspek penilaian", "Pertanyaan", "Penilai", "Tambah", "Periode Penilaian", "Lain - Lain", and "Laporan". The "Penilai" item is currently selected and highlighted in blue.
- Main Content Area:** Titled "+ Tambah penilai", it contains the following form fields:
 - Id Penilai (text input)
 - Pilih Tempat Tugas (dropdown menu)
 - No pegawai (text input)
 - Pilih Jabatan (dropdown menu)
 - Nama Penilai (text input)
 - Password (text input)
 - No Telepon (text input)
 - Email (text input)
 - Pemberitahuan (text input)
- Buttons:** "Masukan" (Submit) and "Batal" (Cancel) buttons are located at the bottom of the form.

Gambar 1.26 Perancangan Halaman Penilai

5. Daftar penilai

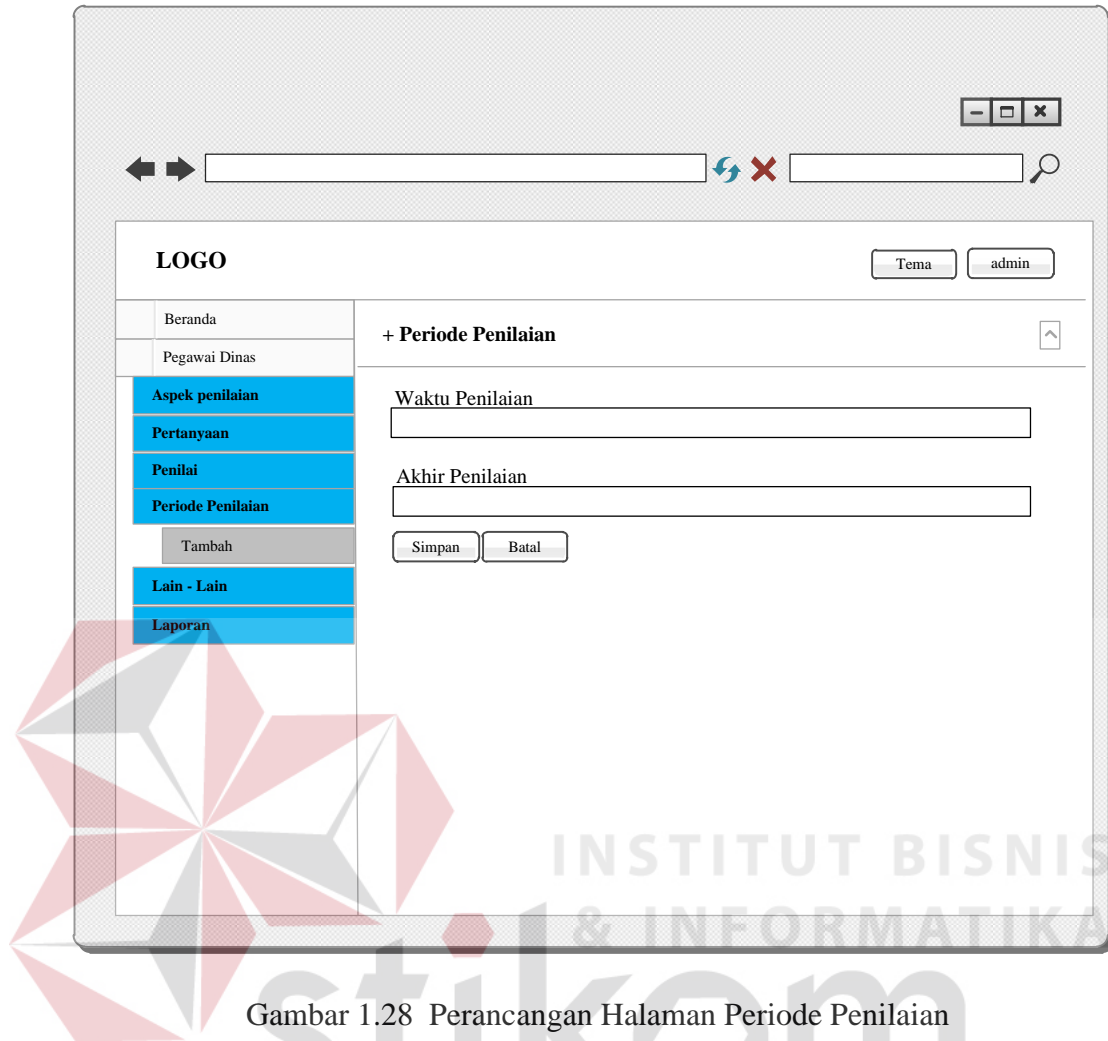
Daftar penilai ini digunakan untuk melihat penilai yang ditunjuk Dispendik Kota Surabaya untuk melakukan penilaian. Daftar penilai ini terdapat pada halaman akses admin atau Kasubag Umum dan Kepegawaian. Perancangan halaman tampilan daftar penilai dapat dilihat pada gambar 3.27.



Gambar 1.27 Perancangan Daftar Penilai

6. Perancangan halaman periode penilaian

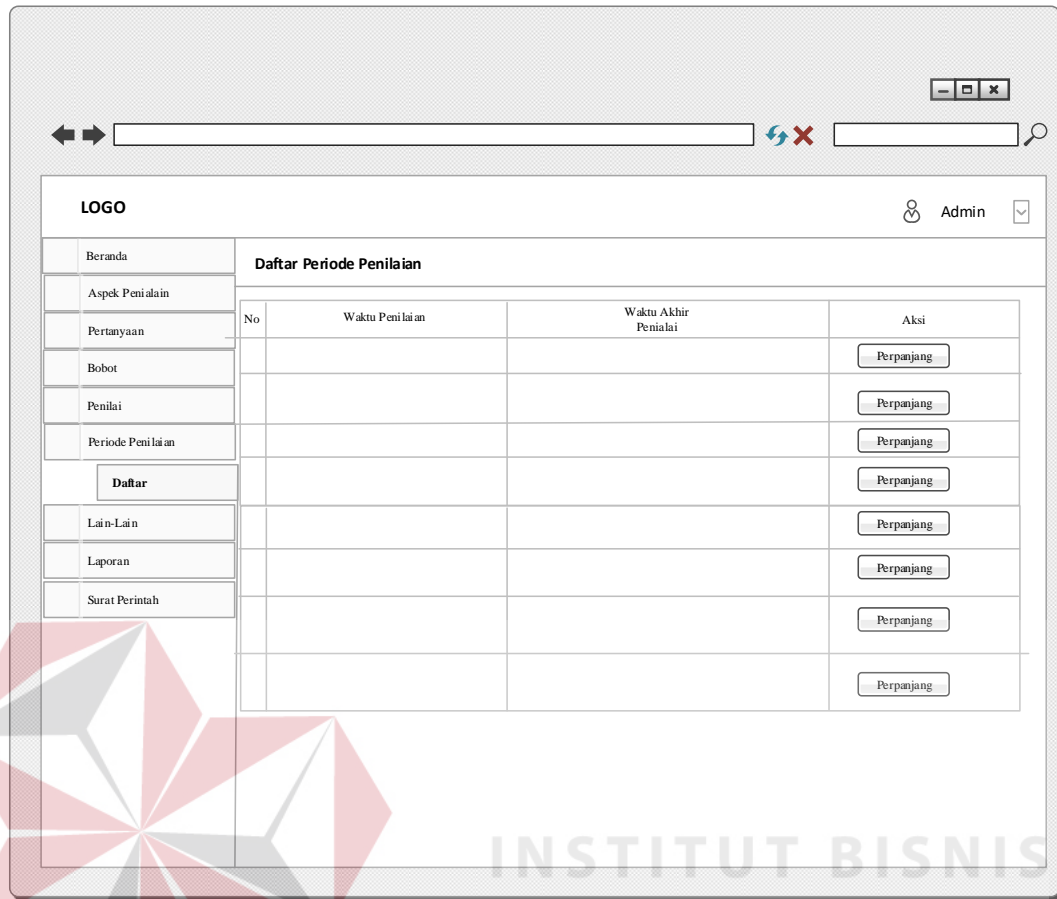
Halaman periode penilaian ini digunakan untuk memberikan batas waktu penilaian. Halaman ini diisi oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian. Perancangan tampilan halaman periode penilaian dilihat pada Gambar 3.28.



Gambar 1.28 Perancangan Halaman Periode Penilaian

7. Perancangan Daftar Periode Penilaian

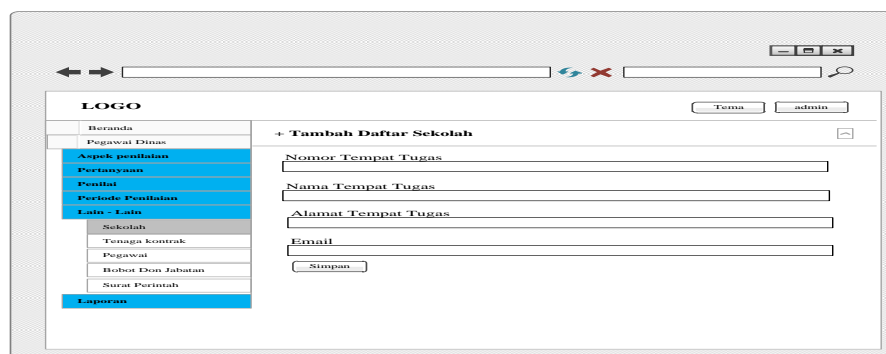
Daftar periode penilaian ini digunakan untuk melihat periode penilaian yang dibuat oleh Dispendik Kota Surabaya untuk membuka waktu penilaian. Daftar periode penilaian ini terdapat pada halaman akses admin atau Kasubag Umum dan Kepegawaian. Perancangan tampilan daftar periode penilaian dapat dilihat pada gambar 3.29.



Gambar 1.29 Perancangan Daftar Periode Penilaian

8. Perancangan Halaman Tempat Tugas

Fungsi dari halaman tempat tugas ini untuk menambahkan data sekolah di mana tenaga kontrak ditempatkan. Perancangan tampilan halaman tempat tugas dapat dilihat pada Gambar 3.30.



Gambar 1.30 Perancangan Halaman Tempat Tugas

9. Perancangan Halaman Tenaga Kontrak

Halaman tenaga kontrak ini digunakan untuk memasukkan data penting yang terkait dengan tenaga kontrak. Data yang dimasukkan harus sesuai dengan no ktp tenaga kontrak dan posisi tenaga kontrak. Halaman tersebut juga mengelompokkan tenaga kontrak berdasarkan posisi dari tenaga kontrak tersebut. Perancangan tampilan halaman master tenaga kontrak dapat dilihat pada Gambar 3.31.

The screenshot shows a web application interface for adding a contract employee. The interface is divided into a sidebar menu on the left and a main content area on the right. The sidebar menu includes options such as Beranda, Pegawai Dinas, Aspek penilaian, Pertanyaan, Penilai, Periode Penilaian, Lain - Lain, Sekolah, Tenaga Kontrak, Pegawai, Bobot Dan Jabatan, Surat Perintah, and Laporan. The main content area is titled '+ Tambah Tenaga Kontrak' and contains a form with various input fields for personal and professional details. The form fields include: Nomor KTP, Posisi, Nama Lengkap, Jenis kelamin, Tempat Lahir, Tanggal Lahir, Agama, Alamat sekarang, Kota, Kebangsaan, Setatus Nikah, Jumlah Anak, Terikat Janji Kerja, Batas Waktu Janji kerja, No. Kartu Keluarga, and Alamat Kartu Keluarga. There are also buttons for 'Tema', 'admin', 'Simpan', and 'Batal'.

Gambar 1.31 Perancangan Halaman Tenaga Kontrak

10. Perancangan Halaman Pegawai

Halaman Pegawai ini sama halnya dengan form tenaga kontrak digunakan untuk memasukan data penting yang terkait dengan pegawai yang akan ditempatkan ke sekolah-sekolah. Perancangan tampilan halaman master kategori pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.32.

Gambar 1.32 Perancangan Halaman Pegawai

11. Perancangan Halaman Bobot dan Jabatan

Halaman bobot dan jabatan ini digunakan untuk memberikan bobot penilaian pada setiap jabatan untuk menilai tenaga kontrak. Bobot dan jabatan yang sudah dimasukan memiliki nilai untuk jabatan penilai dalam menilai tenaga kontrak. Seperti yang terlihat pada Gambar 3.33.

The screenshot shows a web application interface. At the top, there is a navigation menu with items: Beranda, Aspek Penilaian, Pertanyaan, Bobot, Penilai, Periode Penilaian, Lain-Lain, Laporan, and Surat Perintah. The 'Bobot' item is selected. The main content area is titled 'Tambah Bobot' and contains a form with the following fields: 'Pilih Jabatan' (a dropdown menu), 'Bobot' (a text input field), and a 'Masukkan' button. Below the form is a table titled 'Data Bobot dan Jabatan' with three columns: 'No', 'Nama', and 'Bobot'. The table is currently empty.

Gambar 1.33 Perancangan Halaman Bobot dan Jabatan

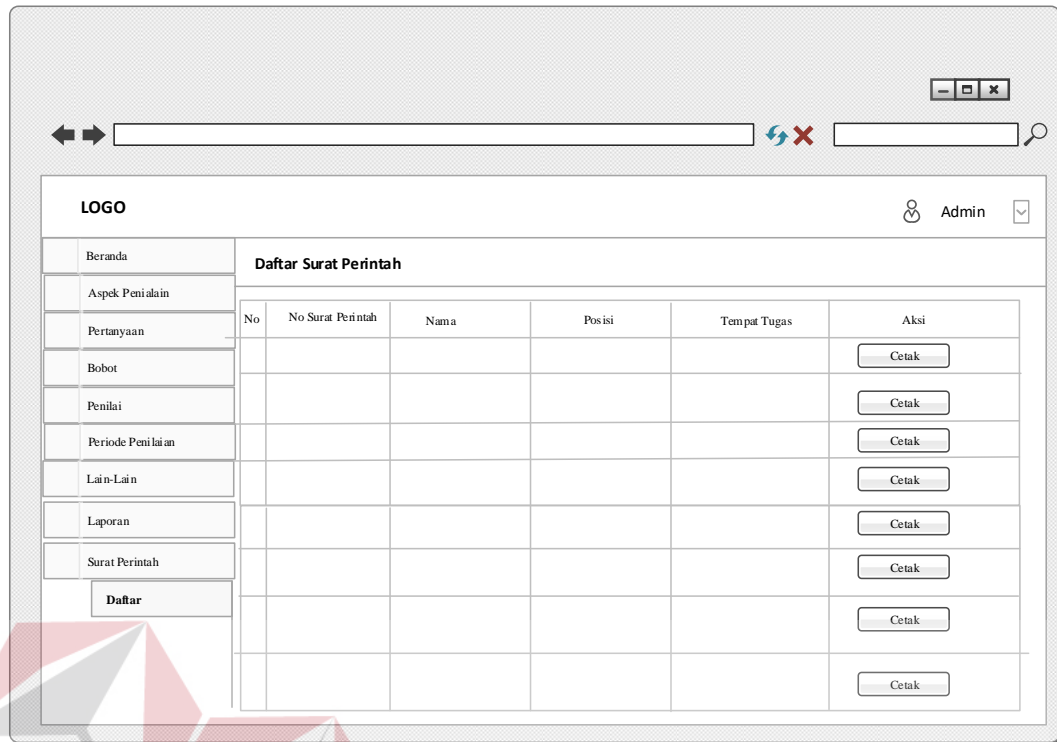
12. Perancangan Halaman Surat Perintah

Halaman surat perintah ini digunakan untuk surat perpanjangan tenaga kontrak yang telah melalui tes penilaian kinerja dan dinyatakan lulus. Halaman ini digunakan sebagai inputan dalam memberikan surat perintah yang diberikan kepada tenaga kontrak. surat perintah tersebut digunakan sebagai acuan untuk diserahkan kepada Kepala Sekolah yang akan di tempati oleh tenaga kontrak tersebut. Untuk perancangan halaman surat perintah dapat dilihat pada Gambar 3.34.

Gambar 1.34 Perancangan Halaman Surat Perintah

13. Daftar surat perintah

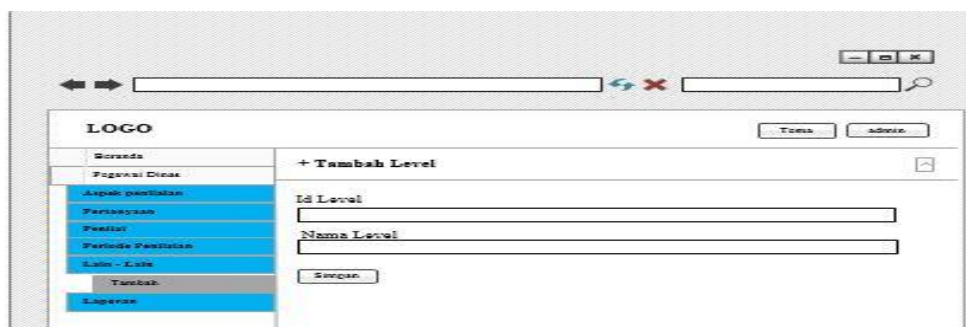
Daftar surat perintah ini digunakan untuk melihat surat perintah yang dibuat oleh Dispendik Kota Surabaya untuk memberikan surat perpanjangan kepada tenaga kontrak. Surat perintah ini terdapat pada halaman akses admin atau Kasubag Umum dan Kepegawaian. selain itu pada halaman ini terdapat riwayat dari tenaga kontrak tersebut pernah di tempatkan dimana saja dan sudah berapa kali di perpanjang kontraknya. Perancangan tampilan daftar surat perintah dapat dilihat pada gambar 3.35.



Gambar 1.35 Perancangan Daftar Surat Perintah

14. Perancangan Halaman Level

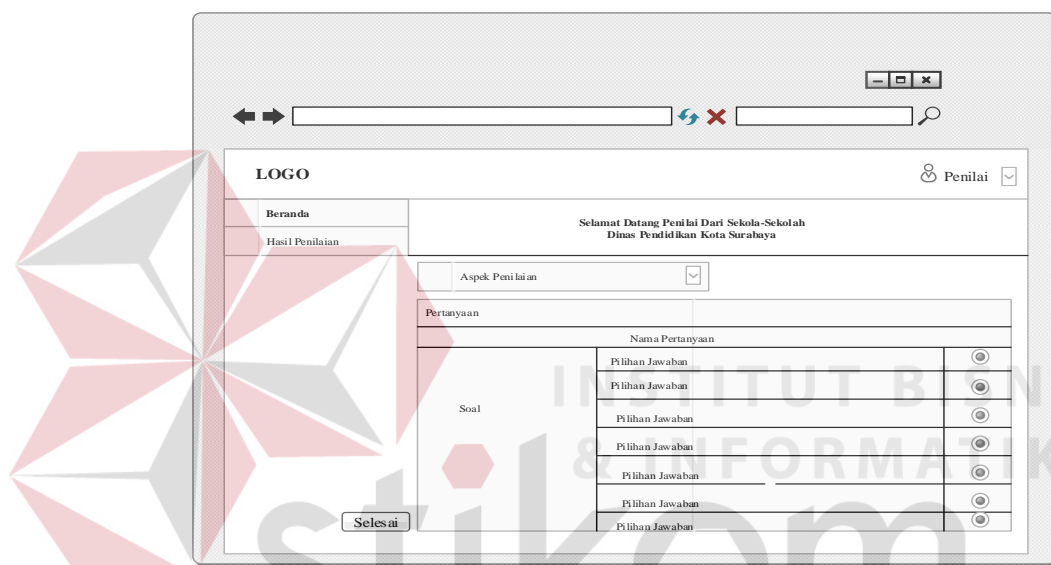
Halaman level digunakan untuk memasukan level yang digunakan untuk jabatan. Halaman ini membantu dalam mengkategorikan jabatan dari penilai. Level ini juga bisa digunakan untuk banyak jabatan apabila diperlukan jabatan lain dengan bobot sama. Untuk perancangan halaman Level dapat dilihat pada Gambar 3.36.



Gambar 1.36 Perancangan Halaman Level

15. Perancangan Halaman Penilaian

Halaman ini digunakan untuk melakukan penilaian kepada tenaga kontrak Dispendik Kota Surabaya. Terdiri dari beberapa penilai dengan jabatan yang berbeda. Setiap jawaban yang dipilih oleh penilai mempunyai nilai bobot soal atau pertanyaan. Untuk perancangan halaman penilaian kinerja tenaga kontrak dapat dilihat pada gambar 3.37.



Gambar 1.37 Perancangan Halaman Penilaian Kinerja

16. Perancangan Halaman Laporan

Halaman ini digunakan untuk melihat laporan-laporan yang berhubungan dengan penilaian kinerja tenaga kontrak Dispendik Kota Surabaya. Laporan tersebut berisi laporan seluruh tenaga kontrak, laporan tenaga kontrak yang lulus, dan laporan tenaga kontrak yang tidak lulus. Untuk perancangan halaman laporan bisa dilihat pada gambar 3.38.

The image shows a web application interface for generating a contract staff performance report. At the top, there is a search bar and a user profile section labeled 'Tema admin'. Below this is a navigation menu with the following items: Beranda, Pegawai Dinas, Aspek penilaian, Pertanyaan, Penilai, Periode Penilaian, Lain - Lain, and Laporan. The 'Laporan' menu item is currently selected. The main content area is titled 'Laporan Tenaga Kontrak' and contains three input fields: 'Id Periode', 'Tanggal Penilaian', and 'Tanggal Akhir Penilaian'. A 'Cetak Laporan' button is located at the bottom of the form area.

Gambar 1.38 Perancangan Halaman Laporan

17. Perancangan tampilan laporan penilaian kinerja tenaga kontrak yang lulus

Halaman ini digunakan untuk melihat laporan tenaga Dispendik Kota Surabaya. Laporan tersebut berisi nilai tenaga kontrak yang lulus dari penilai yang sudah melakukan penilaian. dengan adanya laporan tersebut maka *output* dari aplikasi sudah bisa diberikan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian Dispendik Kota Surabaya. Berikut adalah laporan tenaga kontrak yang lulus bisa dilihat pada gambar 3.39.

LOGO

PEMERINTAH KOTA SURABAYA
DINAS PENDIDIKAN
Jalan Jagir Wonokromo No. 354-356 Surabaya 60272
Telp. (031)8418904, 8499515 Fax (031)8418904

Laporan Hasil Penilaian Seluruh Tenaga Kontrak Yang Lulus

No. KTP	Nama Tenaga Kontrak	Nama Tempat Tugas	Posisi	Hasil Penilaian

Mengetahui,

Sekertaris
Dinas Pendidikan Kota Surabaya,
Kepala
Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian,

Nama Jelas
Nama Jelas

Gambar 1.39 Perancangan Tampilan Laporan Tenaga Kontrak Yang Lulus

18. Perancangan tampilan laporan penilaian kinerja tenaga kontrak tidak lulus

Halaman ini digunakan untuk melihat laporan tenaga Dispendik Kota Surabaya. Laporan tersebut berisi nilai tenaga kontrak yang tidak lulus dari penilai yang sudah melakukan penilaian. Berikut adalah laporan tenaga kontrak yang lulus bisa dilihat pada gambar 3.40.

LOGO

PEMERINTAH KOTA SURABAYA
DINAS PENDIDIKAN
Jalan Jagir Wonokromo No. 354-356 Surabaya 60272
Telp. (031)8418904, 8499515 Fax (031)8418904

Laporan Hasil Penilaian Seluruh Tenaga Kontrak Yang Tidak Lulus

No. KTP	Nama Tenaga Kontrak	Nama Tempat Tugas	Posisi	Hasil Penilaian

Mengetahui

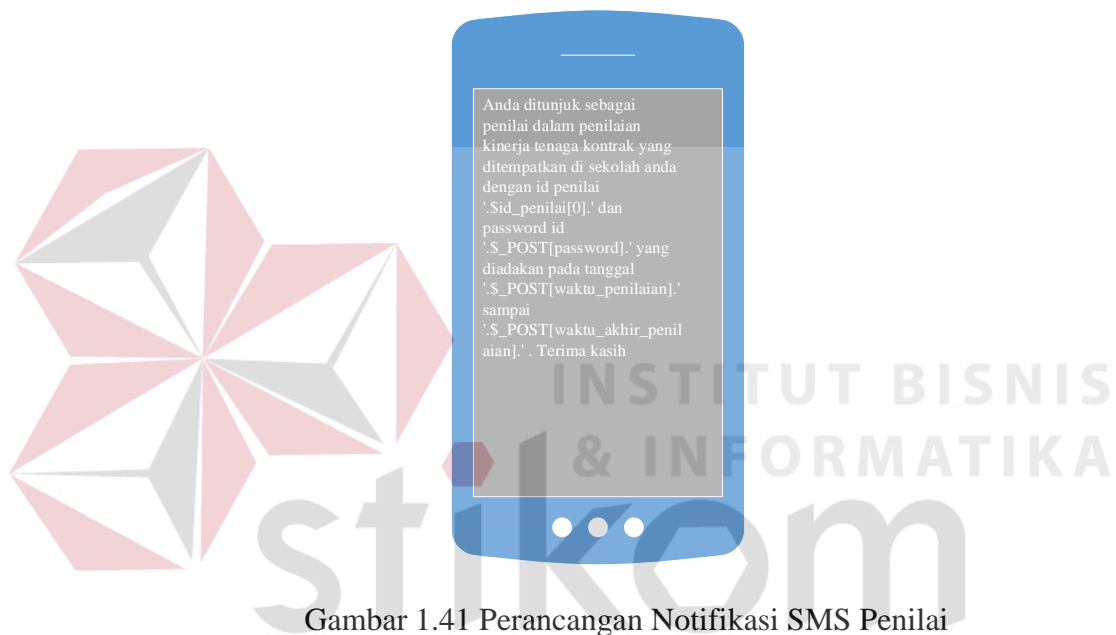
Sekertaris
Dinas Pendidikan Kota Surabaya,
Kepala
Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian,

Nama Jelas
Nama Jelas

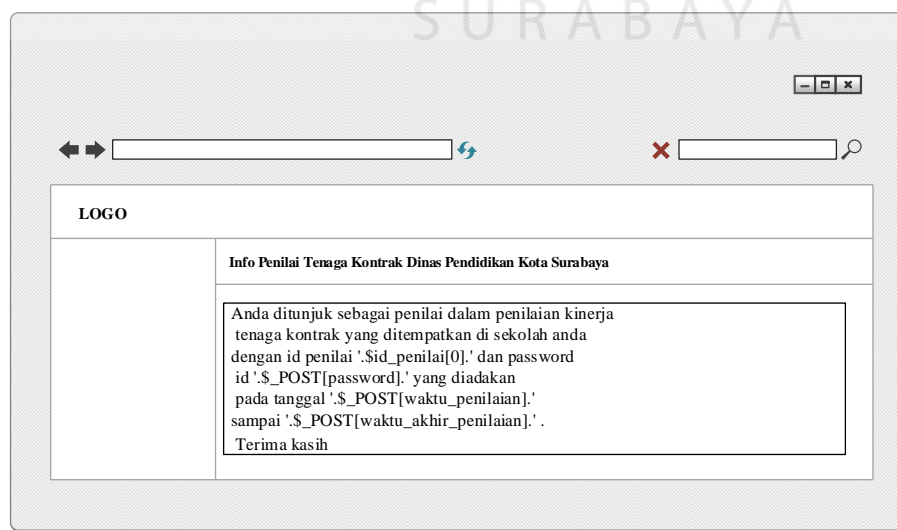
Gambar 1.40 Perancangan Tampilan Laporan Tenaga Kontrak Tidak Lulus

19. Perancangan Notifikasi Penilai

Notifikasi ini ditujukan kepada penilai yang ditunjuk oleh Dispendik Kota Surabaya untuk melakukan penilaian tenaga kontrak yang di tempatkan di Sekolah penilai. Notifikasi ini berisi id penilai dan password penilai yang digunakan untuk *login* pada periode penialain. Desain notifikasi SMS dan email penilai digambarkan pada Gambar 3.41 dan Gambar 3.42.



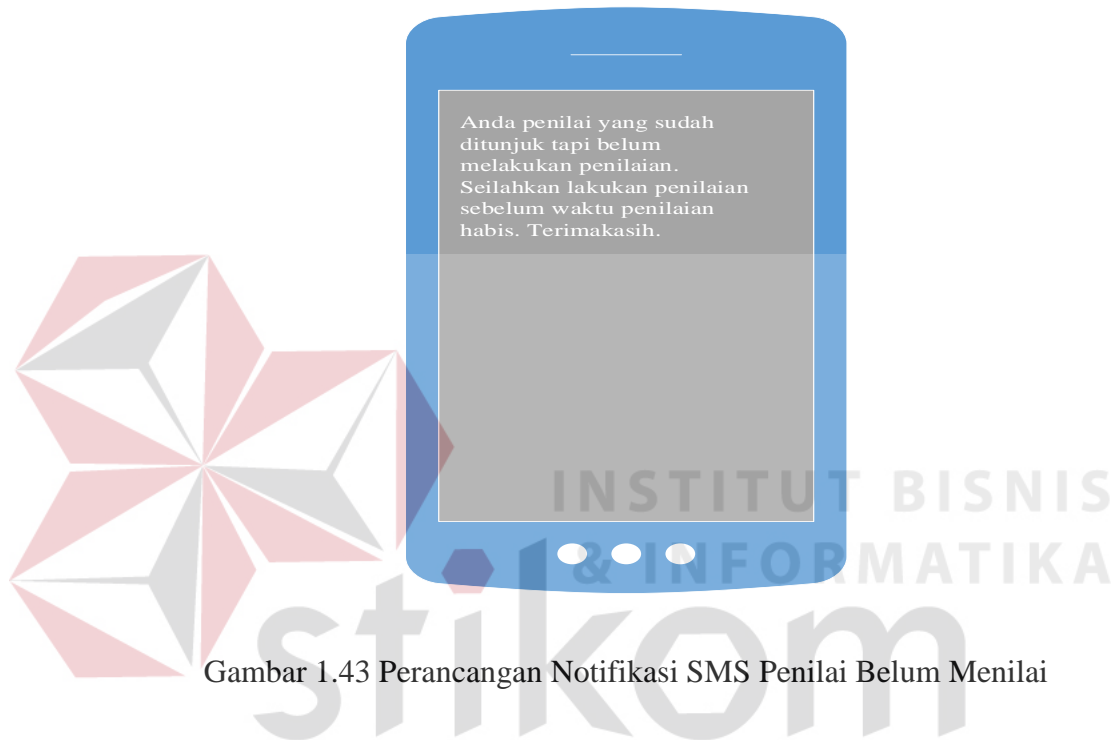
Gambar 1.41 Perancangan Notifikasi SMS Penilai



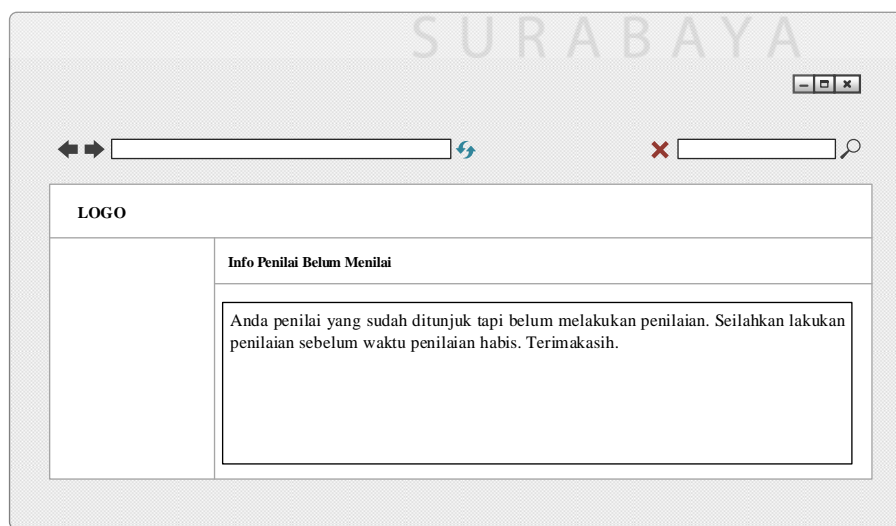
Gambar 1.42 Perancangan Notifikasi Email Penilai

20. Perancangan Notifikasi Penilai Belum Menilai

Notifikasi ini berisi pemberitahuan untuk penilai segera melakukan penilaian. Desain notifikasi SMS dan email penilai belum menilai digambarkan pada Gambar 3.43 dan Gambar 3.44.



Gambar 1.43 Perancangan Notifikasi SMS Penilai Belum Menilai



Gambar 1.44 Perancangan Email Penilai Belum Menilai

1.2.7 Perancangan Uji Coba Sistem

Setelah melakukan perancangan dan desain aplikasi penilaian kinerja, maka tahap selanjutnya adalah melakukan perencanaan uji coba aplikasi yang akan dilakukan setelah aplikasi selesai dibangun. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui apakah aplikasi yang dibuat telah sesuai dengan kebutuhan pasien penderita diabetes melitus. Uji coba ini dilakukan dengan uji coba perorangan dan juga uji coba dengan *black box testing*.

Setelah melakukan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja, maka harus dilakukan uji coba untuk menguji fungsionalitas dari aplikasi yang telah dibangun. Uji coba fungsionalitas ini dilakukan dengan menggunakan *black box testing*. Perencanaan uji coba *black box testing* untuk aplikasi penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.28.

Tabel 1.29 Tabel Rancana *Testing*

No	Tujuan	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan
1.	Mengelola data master	a. Melakukan entry data tenaga kontrak, jabatan penilai, bobot, dll. b. Melakukan update jika terjadi perubahan kemudian data tersimpan dengan baik. c. Menentukan periode penilaian	Data yang di entry dan di update tersimpan dengan baik dan tepat sasaran sesuai dengan halamanat ketentuan pengisian data.
2.	Penghitungan nilai tenaga kontrak	a. Menghitung secara otomatis melalui klik selesai pada halaman penilaian. b. Rumus dalam penghitungan hasil akhir penilaian otomatis mengkalkulasi dengan baik.	Ketika selesai penilaian maka tombol selesai nilai mampu menghitung secara otomatis nilai tenaga kontrak yang dinilai
3.	Menentukan tim penilai dan	a. Memberikan bobot dari setiap penilai berdasarkan jabatannya.	Setelah klik simpan maka bobot penilaian dari penilai sudah

No	Tujuan	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan
	bobot setiap penilainya	<ul style="list-style-type: none"> b. Menentukan penilai dari setiap jabatannya. c. Memberikan akses ke penilai supaya dapat melakukan penilaian. 	tersimpan dengan baik sesuai dengan bobot jabatannya.
4.	Memberikan <i>feedback</i> terhadap Kasubag Umum dan Kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> a. Laporan yang diberikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian sesuai dengan halamanat laporan aplikasi. b. Aplikasi mampu memberikan laporan tenaga kontrak lulus apabila tenaga kontrak tersebut lulus. c. Laporan yang terdapat pada aplikasi sesuai dengan kebutuhan Dispendik Surabaya 	Laporan yang diberikan sudah tepat sesuai dengan ketentuan Kausbag Umum dan Kepegawaian, selain itu laporan yang diberikan mampu memberikan gambaran bagaimana kinerja dari tenaga kontrak tersebut.
5.	Menjamin metode <i>Graphic Rating Scales</i> berjalan dengan baik.	<ul style="list-style-type: none"> a. Proses pengiriman halaman penilaian kinerja tenaga kontrak tepat waktu pada para penilai. b. Proses penghitungan nilai akhir tenaga kontrak berjalan dengan baik apabila para penilai yang ditunjuk sudah melakukan penilaian. c. Kalkulasi penghitungan nilai akhir tenaga kontrak dapat memberikan analisis tentang tenaga kontrak diperpanjang atau tidak. 	Metode <i>Graphic Rating Scales</i> derajat berjalan sesuai dengan prosedur