**PROPOSAL PENELITIAN**

****

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI BERBASIS MOBILE APPLICATION UNTUK MENGUKUR KESUKSESAN E-GOVERNMENT UPTD PPA PROVINSI KALTARA DENGAN MENGGUNAKAN MODEL DELONE**

**Tim Peneliti :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ketua : | Subandi, S.Pd,MM | (070051) |
| Anggota : | Ikhsan Rahdiana, S.Kom, M.Kom. | (190047) |

**FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI**

**UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

**APRIL 2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Judul Penelitian | | : | Rancang Bangun Sistem Informasi Berbasis Mobile Application Untuk Mengukur Kesuksesan E-Government UPTD PPA Provinsi Kaltara Dengan Menggunakan Model Delone | | |
| Bidang Penelitian | | : | ICT | | |
| Ketua Peneliti | |  |  | | |
| 1. Nama Lengkap | | : | Subandi, S.Pd, MM | | |
| 1. NIP/NIDN | | : | 070051/0314097004 | | |
| 1. Jabatan Fungsional | | : | Asisten AHli | | |
| 1. Program Studi | | : | Teknik Informatika | | |
| 1. No. HP | | : | 082213727878 | | |
| 1. Alamat Surel ( e-mail) | | : | subandi.spd@budiluhur.ac.id | | |
| Anggota Penelitian – 1 | |  |  | | |
| 1. Nama Lengkap | |  | Ikhsan Rahdiana, S.Kom, M.Kom | | |
| 1. NIP/NIDN | |  | 190047/0317069301 | | |
| Lama Penelitian | | : | 6 Bulan | | |
| Biaya Pelaksanaan | |  |  | | |
| 1. Universitas Budi Luhur | | : | **Rp 14,557,000**,- | | |
|  |  | | |  |  | |

Jakarta, 23 April 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknologi Informasi Ketua Tim Pengusul

( Dr. Deni Mahdiana, S.Kom., M.M., M. Kom ) ( Subandi, S. Pd., MM )

NIP: 960012 NIP: 070051

Menyetujui,

Direktur Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat

(Dr. Krisna Adiyarta M.)

NIP: 890001

**Daftar Isi**

[**HALAMAN PENGESAHAN i**](#_Toc526512758)

[**RINGKASAN iv**](#_Toc526512759)

[**BAB I 1**](#_Toc526512760)

[**PENDAHULUAN 1**](#_Toc526512761)

[**1.1. Latar Belakang 1**](#_Toc526512762)

[**1.2. Identifikasi masalah 2**](#_Toc526512763)

[**1.3. Rumusan Masalah 2**](#_Toc526512764)

[**1.4. Tujuan Penulisan 2**](#_Toc526512765)

[**1.5. Batasan Masalah 3**](#_Toc526512766)

[**BAB II 4**](#_Toc526512767)

[**TINJAUAN PUSTAKA 4**](#_Toc526512768)

[**2.1. Pengertian Manajemen 4**](#_Toc526512769)

[**2.2. Sistem Pengukuran Kinerja 4**](#_Toc526512770)

[**2.2.1. Pengertian Pengukuran Kinerja 4**](#_Toc526512771)

[**2.2.2. Tujuan Pengukuran Kinerja 5**](#_Toc526512772)

[**2.3. Definisi *Balanced Scorecard* 6**](#_Toc526512773)

[**2.3.1. Alasan Dasar Memilih *Balance Scorecard* 6**](#_Toc526512774)

[**2.3.2. Perspektif dalam *Balanced Scorecard* 7**](#_Toc526512775)

[**2.3.3. Faktor-faktor Kegagalan *Balanced Scorecard* 8**](#_Toc526512776)

[**2.4. Metode Penilaian Kinerja 360° 8**](#_Toc526512777)

[**2.4.1. Pengertian Penilaian Kinerja 360° 8**](#_Toc526512778)

[**2.4.2. Penilaian Kinerja Tradisional vs Penilaian Kinerja 360° *Feedback* 11**](#_Toc526512779)

[**2.4.3. Faktor-faktor Metode Penilaian 360° *Feedback* 12**](#_Toc526512780)

[**2.4.4. Alur Proses Prosedur Penilaian Perilaku Kerja Menggunakan Metodologi Penilaian 360 Derajat 13**](#_Toc526512781)

[**2.5. Konsep Sistem 16**](#_Toc526512782)

[**2.5.1. Karakteristik Sistem 17**](#_Toc526512783)

[**2.6. Pengertian Informasi 18**](#_Toc526512784)

[**2.7. Konsep Aplikasi Berbasis Web 19**](#_Toc526512785)

[**2.8. Studi Literatur 20**](#_Toc526512786)

[**BAB III 22**](#_Toc526512787)

[**METODOLOGI PENELITIAN 22**](#_Toc526512788)

[**3.1. Metode Penelitian 22**](#_Toc526512789)

[**3.2. Pengumpulan Data 22**](#_Toc526512790)

[**3.3. Instrumentasi 23**](#_Toc526512791)

[**3.4. Teknik Analisis Data 23**](#_Toc526512792)

[**3.5. Tahapan Pengembangan Sistem 24**](#_Toc526512793)

[**3.6. Kerangka Pikir 25**](#_Toc526512794)

[**BAB IV 26**](#_Toc526512795)

[**BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN 26**](#_Toc526512796)

[**4.1. Biaya Penelitian 26**](#_Toc526512797)

[**4.2. Jadwal penelitian 26**](#_Toc526512798)

[**DAFTAR PUSTAKA 27**](#_Toc526512799)

[**LAMPIRAN 1 28**](#_Toc526512800)

[**LAMPIRAN 2 29**](#_Toc526512823)

[**LAMPIRAN 3 31**](#_Toc526512824)

# RINGKASAN

Peningkatan kualitas efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi tidak hanya tergantung kepada peralatan-peralatan yang terdapat dalam kantor seperti mesin-mesin yang canggih dan modern, modal yang besar, dan adanya kualitas bahan baku yang bermutu. Semua faktor-faktor tersebut tidak berarti sama sekali tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan juga efektif. Perlunya sistem SDM yang efektif dan efisien, termasuk Penilaian Kinerja pegawai yang tepat sasaran, adil, obyektif dan berdampak meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta. Penilaian kinerja pegawai yang saat ini dilakukan melalui pengisian formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masih dirasakan belum optimal. Mendapatkan sistem penilaian kinerja pegawai yang lebih obyektif, efektif dan tepat sasaran di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta yang berbeda dari sistem penilaian kinerja pegawai yang diterapkan saat ini, namun tetap mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku. Menyadari kebutuhan ini maka perlu dirancang sebuah sistem informasi yang dapat digunakan oleh Universitas Budi Luhur untuk menyusun *Key Performance Indikator* (KPI) dengan menggunakan *framework* *Balance Score Card* (BSC) memastikan KPI Rektor Universitas Budi Luhur diturunkan ke level bawahnya serta meningkatkan KPI dan menggukur hasil/ *result*. Penelitian ini diberi judul: Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Perilaku Kerja Universitas Budi Luhur Berbasis Web dengan Metode Balance Score Card dan Penilaian 360 Derajat.

**Kata Kunci:** Balance Score Card, Penilaian 360 Derajat, Berbasis Web

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Apalagi dalam menghadapi era global ini, organisasi akan dihadapkan pada kompetensi baik dalam skala nasional maupun internasional. Sumber daya manusia juga merupakan asset terpenting dan berfungsi sebagai modal di dalam suatu organisasi bisnis, modal yang dimaksud disini adalah modal nonfinancial yang dapat dijadikan sebagai potensi yang nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan suatu eksistensi organisasi.

Peningkatan kualitas efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi tidak hanya tergantung kepada peralatan-peralatan yang terdapat dalam kantor seperti mesin-mesin yang canggih dan modern, modal yang besar, dan adanya kualitas bahan baku yang bermutu. Semua faktor-faktor tersebut tidak berarti sama sekali tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan juga efektif.

Perusahaan yang akan sukses adalah perusahaan yang mengerti dan mengetahui bagaimana pentingnya dan upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan untuk melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasinya.

Dengan demikian peran sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting dan sangat berpengaruh besar terhadap jalannya atau lancarnya kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia secara efektif yaitu dengan motivasi, pelatihan dan pengembangan kerja, kompensasi dan promosi. Cara tersebut akan membuat sumberdaya manusia dalam kantor menjadi efektif.

Perlunya sistem SDM yang efektif dan efisien, termasuk Penilaian Kinerja pegawai yang tepat sasaran, adil, obyektif dan berdampak meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta.

Penilaian kinerja pegawai yang saat ini dilakukan melalui pengisian formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masih dirasakan belum optimal

Mendapatkan sistem penilaian kinerja pegawai yang lebih obyektif, efektif dan tepat sasaran di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta yang berbeda dari sistem penilaian kinerja pegawai yang diterapkan saat ini, namun tetap mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku.

Menyadari kebutuhan ini maka perlu dirancang sebuah sistem informasi yang dapat digunakan oleh Universitas Budi Luhur untuk menyusun *Key Performance Indikator* (KPI) dengan menggunakan *framework* *Balance Score Card* (BSC) memastikan KPI Rektor Universitas Budi Luhur diturunkan ke level bawahnya serta meningkatkan KPI dan menggukur hasil/ *result*. Penelitian ini diberi judul: Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Perilaku Kerja Universitas Budi Luhur Berbasis Web dengan Metode Balance Score Card dan Penilaian 360 Derajat.

* 1. **Identifikasi masalah**

Identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Belum teridetifikasi keterkaitan rencana strategis, visi misi dan harapan para stakeholder UBL yang digambarkan dalam bentuk peta strategi
2. Belum tersedianya pengukuran kinerja berdasarkan hasi/result.
3. Belum tersedianya Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web
   1. **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana Peta strategi yang mengambarkan keterkaitan antara rencana strategis, visi misi dan harapan para stakeholder?
2. Bagaimana mengukur KPI tidak berdasarkan aktivitas?
3. Bagaimana perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web yang mudah untuk digunakan Universitas Budi Luhur?
   1. **Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

* 1. Membuat Peta strategi yang terkait dengan rencana strategis, visi misi dan harapan para stakeholder.
  2. Menyediakan pengukuran kinerja yang berbasis hasil / result.
  3. Membuat rancangan aplikasi Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web yang mudah untuk digunakan Universitas Budi Luhur.
  4. **Batasan Masalah**

Batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Peta strategi yang dihasilkan berdasarkan visi misi dan harapan para stakeholder.
2. Melakukan analisis terkait kebutuhan dalam perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web
3. Merancang sistem, membuat prototype Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web

**BAB II**

# TINJAUAN PUSTAKA

* 1. **Pengertian Manajemen**

Menurut Abdullah (2014:2) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man*, *money*, *material*, *mechine* and *method*) secara efesien dan efektif.

Menurut definisi Sumarsan (2013:2) manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Menurut definisi Robbins dan Coulter (2012:36) “Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan pekerjaan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif”.

Menurut Wibowo (2011:2) “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien”.

Dari pengertian di atas dapat rumuskan bahwa manajemen adalah suatu kemampuan seseorang manajer yang mendesain kegiatan di setiap aspek-aspek perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi apa yang sudah ditentukan guna meningkatkan kinerja agar tercapai visi di dalam suatu perusahaan.

* 1. **Sistem Pengukuran Kinerja**
     1. **Pengertian Pengukuran Kinerja**

Menurut definisi Abdullah (2014:3-4) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2012:25)

Dari pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah suatu hasil dampak baik atau buruknya dari implementasi rencana kerja disetiap kelompok individu organisasi yang harus diukur dan diperbaiki untuk mengevaluasi guna meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

* + 1. **Tujuan Pengukuran Kinerja**

Tujuan pengukuran kinerja menurut I Gusti Agung Rai (2011:18) adalah sebagai berikut:

* 1. **Menciptakan Akuntabilitas Publik**.

Dengan melakukan pengukuran kinerja akan diketahui apakah sumber daya digunakan secara ekonomis, efektif, dan efisien sesuai dengan peraturan, dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

* 1. **Mengetahui Tingkat Ketercapaian Tujuan Organisasi.**

Pengukuran kinerja sangat penting untuk melihat apakah suatu organisasi berjalan sesuai dengan yang direncanakan atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

* 1. **Memperbaiki Kinerja Periode-periode berikutnya.**

Pengukuran kinerja akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang serta membentuk upaya pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang serta membentuk upaya pencapaian budaya kerja yang lebih baik di masa mendatang.

* 1. **Menyediakan Sarana Pembelajaran Pegawai.**

Dengan adanya pengukuran atas kinerja pegawai, dapat diketahui apakah mereka telah bekerja dengan baik atau sebaliknya. Pengukuran kinerja dapat menjadi media pembelajaran bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang dengan melihat cerminan kinerja di masa lalu dan evaluasi kinerja di masa sekarang.

* 1. **Motivasi Pegawai.**

Pengukuran kinerja dapat dijadikan alat untuk memotivasi pegawai dengan memberikan imbalan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

* 1. **Definisi *Balanced Scorecard***

Menurut definisi Norton dan Kaplan dalam Sumarsan (2013:219) *balanced scorecard* adalah sebuah perencanaan strategis dan sistem manajemen yang digunakan secara luas baik dalam organisasi yang berorientasi laba maupun dalam organisasi nirlaba di seluruh dunia dalam kegiatan-kegiatan usaha untuk menyelaraskan visi dan strategi organisasi, meningkatkan komunikasi internal dan eksternal, dan mengawasi kinerja organisasi sesuai dengan tujuan strategik perusahaan.

Sedangkan menurut definisi Sumarsan (2013:220) *balanced scorecard* adalah sebuah sistem manajemen (bukan hanya sebuah alat pengukuran saja) dimana organisasi dapat menjelaskan visi dan strategi mereka sekaligus menerjemahkannya ke dalam tindakan. *Balanced scorecard* menyediakan umpan balik baik dalam proses bisnis internal maupun hasil eksternal untuk meningkatkan kinerja secara terus menerus.

Menurut definisi Luis dan Biromo (2013:16) *balanced scorecard* adalah “suatu alat manajemen kinerja (performance management tool) yang dapat membantu organisasi untuk menerjemahkan visi dan strategi ke dalam aksi dengan memanfaatkan sekumpulan indikator finansial dan non-finansial yang kesemuanya terjalin dalam suatu hubungan sebab akibat”

Jadi, dari pengertian di atas dapat dirumuskan *balanced scorecard* adalah suatu upaya alat ukur guna menyelaraskan bisnis internal dan hasil eksternal untuk visi dan strategi perusahaan agar meningkatkan kinerja dalam hubungan sebab akibat.

* + 1. **Alasan Dasar Memilih *Balance Scorecard***

Menurut Gaspersz (2011:6) beberapa alasan dasar mengapa organisasi memilih *Balanced Scorecard* adalah:

* Karena mampu mengidentifikasi kekuatan dan kesempatan untuk perbaikan dari berbagai area dalam organisasi.
* Memberi kerangka kerja untuk peningkatan menuju keunggulan kinerja melalui memberikan kebebasan kepada manajemen untuk melaksanakan strategi bisnis mandiri dan program peningkatan keunggulan kinerja.
* Merupakan kerangka kerja manajemen terintegrasi, mencakup semua faktor yang mendefinisikan organisasi, proses operasional dan hasil kinerja yang jelas dan terukur.
* Karena berfokus pada persyaratan untuk mencapai keunggulan kinerja, bukan sekedar aplikasi prosedur, alat atau teknik-teknik.
* Dapat mudah beradaptasi dengan lingkungan bisnis, dapat diterapkan dalam organisasi besar maupun kecil.
* Terlah terbukti merupakan praktek manajemen global yang valid untuk meningkatkan keunggulan kinerja organisasi.
  + 1. **Perspektif dalam *Balanced Scorecard***

Menurut Sumarsan (2013:220) Perusahaan memfokuskan pada penggunaan *balanced scorecard* untuk menghasilkan proses manajemen yang penting sebagai berikut :

* Menjelaskan dan menerjemahkan visi dan strategi.
* Mengkomunikasikan dan mengaitkan ukuran dan tujuan strategis.
* Merencanakan, menetapkan sasaran dan menyelaraskan inisiatif strategis.
* Meningkatkan pembelajaran dan umpan balik strategis.

Dengan *Balanced Scorecard* perusahaan harus mengukur kinerjanya dari empat perspektif, dan untuk mengembangkan metric, mengumpulkan data dan menganalisis masing-masing perspektif.

* + 1. **Faktor-faktor Kegagalan *Balanced Scorecard***

Menurut Sumarsan (2013: 240) Faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan implementasi *Balanced Scorecard* adalah sebagai berikut:

* Tidak didefinisikan secara benar dalam *Balanced Scorecard* khususnya perspektif non keuangan. Padahal perspektif ini merupakan indikator utama yang memberikan kepuasan bagi stakeholder di masa yang akan datang.
* Definisi pengukuran matriks terhadap perspektif non-keuangan sangat minim menyebabkan pengukuran yang susah. Biasanya *metric financial* lebih mudah didefinisikan karena berhubungan dengan angka, sedangkan untuk non financial tidak ada standar yang baku
* Adanya “negosiasi” dalam penentuan sasaran perbaikan dan tdak berdasarkan pada kebutuhan para pihak yang berkepentingan dan kemampuan proses perbaikan. Istilah negosiasi ini dalam prakteknya diistilahkan dengan “penghijauan” angka, artinya supaya kelihatan kinerja yang bagus maka sasaran diturunkan.
* Tidak adanya sistem yang terintegrasi dari tingkat manajemen puncak kepada bawahan sehingga tidak diketahui perbaikan kegiatan yang sebenarnya terjadi.
* Tidak adanya metode dan sistem perbaikan yang baku dalam penerapan *Balanced Scorecard*.
* Kurang mampu membuat hubungan kuantitatif antara perspektif keuangan dengan perspektif non keuangan.
  1. **Metode Penilaian Kinerja 360°** 
     1. **Pengertian Penilaian Kinerja 360°**

Penilaian 360° merupakan proses penilaian dengan atasan, bawah, dan rekan kerja, dan diri sendiri. Dengan menggunakan proses penilaian kinerja 360°, seluruh personel perusahaan bertanggung jawab menilai kinerja karyawan. Setiap karyawan berusaha menunjukkan kinerja yang berkualitas di hadapan atasan, bawahan, rekan kerja, dan bahkan diri sendiri. Karyawan mendapatkan *feedback* atau umpan balik dari berbagai sumber termasuk dari diri sendiri dalam mengevaluasi kontribusi kepada perusahaan. Melalui *feedback* karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Cumming & Worley yang dikutip oleh Arini Widyowati (2010) penilaian kinerja 360° *feedback* yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja karyawan berdasarkan evaluasi dari dua atau lebih sumber, seperti manajer, rekan kerja atau bawahan. Beehr, dkk yang dikutip oleh Arini Widyowati (2010) menyatakan bahkan 360° *feedback* dapat melibatkan pihak luar seperti pelanggan.

Dengan menggunakan banyak sumber dalam menilai, perusahaan dapat melihat perilaku karyawan dari sudut pandang yang berbeda-beda dan informasi yang terkumpul akan lebih menggambarkan kinerja karyawan secara luas.

Salah satu prinsip yang harus dipegang dalam pelaksanaan proses 360° *feedback* adalah kerahasiaan identitas penilai. Prinsip anonimitas ini akan membawa kenyamanan dan keamanan bagi penilai dalam memberikan penilaian, sehingga kualitas penelitian dapat terjaga dan proses penilaian menjadi berarti serta tidak sia-sia.

Dalam metode penilaian 360° *feedback*, manajer tidak lagi menjadi sumber tunggal dari informasi penilaian kinerja. Berbagai rekan kerja dapat memberikan *feedback* mengenai karyawan kepada manajer. Hal ini memungkinkan manajer untuk mendapatkan masukan dari berbagai sumber. Tetapi, manajer tetap menjadi titik pusat dalam dalam menerima *feedback*. Jadi, presepsi manajer mengenai kinerja karyawan masih berpengaruh dalam jalannya proses tersebut (Mathis dan Jackson, 2006).

Penilaian 360° *feedback* ini disebut juga *multi-rater assesment*. Dalam penilaian ini, manajer, rekan kerja, ataupun kolega diminta untuk menyelesaikan kuesioner tentang karyawan yang dinilai. Departemen sumber daya manusia menyediakan hasilnya bagi karyawan (Byras dan Rue, 2006, p225).

Metode penilaian 360° *feedback* memiliki dampak positif serta negatif yang dihasilkan yaitu, dampak positif yang didapat dari metode penilaian 360° *feedback* yang di lakukan secara rutin adalah:

* Memperoleh *feedback* dari berbagai sumber, yang tentu akan lebih objektif dibandingkan jika umpan baliknya hanya berasal dari diri sendiri.
* Mengurangi risiko terjadinya diskriminasi dan efek-efek pribadi dalam penilaian kinerja.
* Mengembangkan kerja sama yang erat di kalangan anggota tim, mengingat bahwa mereka cenderung lebih mau bertanggung jawab terhadap perilaku mereka satu sama lain ketika mengetahui bahwa mereka harus saling menyampaikan masukan mengenai kinerja rekan satu tim mereka itu.
* Memahami kebutuhan pengembangan perorangan maupun organisasi.
* Menyediakan informasi yang tepat mengenai apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan karir.

Walaupun demikian, metode penilaian 3600 sendiri bukannya tidak memiliki sisi negatif yang pada akhirnya melemahkan efektivitasnya:

* Karena biasanya dilakukan secara anonim, karyawan yang memperoleh penilaian tidak bisa mendapatkan penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang melatarbelakangi penilaian tersebut. Dalam situasi seperti ini, penerimaan terhadap hasil penilaian tentu cenderung menurun.
* Karena dilakukan oleh para penilai yang kurang berpengalaman dan kurang terlatih, akurasi hasil penilaian ini cenderung meragukan. Apa yang terjadi kemudian adalah kenaikan nilai atau sebaliknya penurunan nilai.
* Karena dilakukan oleh banyak penilai, tidak jarang hasil penilaian yang diperoleh justru saling bertentangan tanpa bisa ditentukan penilaian siapa yang sebenarnya lebih akurat (Vinson, 1996).
* Berbeda dengan penilaian kinerja konvensional yang hanya membutuhkan dua penilai dan satu formulir, metode ini mempersyaratkan adanya beberapa penilai dengan sejumlah formulir. Konsekuensinya, untuk menerapkan penilaian 3600, diperlukan lebih banyak waktu.
  + 1. **Penilaian Kinerja Tradisional vs Penilaian Kinerja 360° *Feedback***

Metode penilaian kinerja yang sering digunakan saat ini adalah metode tradisional. Metode tradisional mewajibkan atasan untuk menilai kinerja bawahan. Menurut Robbins (2005), 360° *feedback* adalah suatu pendekatan terkini untuk mengevaluasi kinerja. Metode ini adalah metode yang memberikan kesempatan kepada “lingkaran penuh” di sekitar individu yang akan dinilai, untuk memberikan penilaian. ”lingkaran penuh” tersebut meliputi atasan, bawahan, rekan kerja, dan diri sendiri. Ivancevich (2001) menambahkan bahwa 360° *feedback* adalah sebuah pendekatan penilaian kinerja karyawan yang melibatkan multi-source atau multi sumber yang terdiri dari diri sendiri dan orang lain (atasan, rekan kerja, dan bawahan).

Bagaimanapun juga, penilaian kinerja menggunakan 360° *feedback* dianggap sebagai penilaian kinerja yang efektif bagi perusahaan karena didasarkan pada penilaian multi-source atau multi sumber sehingga lebih besifat obyektif dan meminimalkan bias. Untuk lebih jelasnya, perbedaan antara penilaian kinerja tradisional dan penilaian 360° *feedback* diringkas dalam Tabel 2.1.

Tabel.1 Tradisional *Feedback* vs 360° *Feedback*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Keterangan | Tradisional | 360° *Feedback* |
| 1. | Fokus Penilaian | Penilaian manajemen | Penilaian manajemen |
| 2. | Proses *Feedback* | Kerjasama  antar manajemen | Dilakukan secara bersama antar manajemen dan karyawan |
| 3. | Sumber *Feedback* | Atasan | Berbagai sumber (atasan, bawahan, rekan kerja, dan diri sendiri) |
| 4. | Sifat Penilaian | Subyektif | Obyektif |
| 5. | Tujuan Penilaian | Evaluasi | Pengembangan |

Sumber: Penulis 2012

* + 1. **Faktor-faktor Metode Penilaian 360° *Feedback***

Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur penilaian 360° *feedback* adalah

1. Berorientasi pada tindakan, yaitu berpikir cepat dan bertindak terhadap suatu keadaan untuk menghasilkan solusi permasalahan yang baik dan efektif. Sikap ini terkadang dikaitkan dengan seberapa responsif seseorang terhadap keadaan, dan seberapa cepat untuk mengambil tindakan serta bertindak bila ada peluang waktu yang tepat.
2. Naluri bisnis, naluri yang dibutuhkan adalah bagaimana pemimpin dapat mengamati lingkungan bisnis terhadap ancaman didalam lingkungan bisnis.
3. Kemampuan memberikan perintah, kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya agar tetap bersama-sama mencapai suatu tujuan serta menetapkan bagaimana standar kinerja didalam perusahaan.
4. Mengelola visi dan tujuan, kemampuan pemimpin dalam mengelola visi perusahaan dan membuat karyawan bekerja dengan lebih baik lagi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Memberikan motivasi dan inspirasi bagi orang lain, bagaimana karyawan atau pemimpin dapat menjadi panutan bagi orang lain dan memberikan inspirasi serta memberi pengetahuan kepada orang lain.
6. Berfokus pada organisasi, fokus terhadap kepentingan organisasi dan memprioritaskan pekerjaan.
7. Pemecahan masalah dan kualitas keputusan, pemecahan masalah dilakukan dengan tepat dan efektif agar permasalahan tersebut ditemukan solusinya. Kualitas keputusan dapat dicapai dengan cara menganalisa dan memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang ada dalam keputusan tersebut.
8. Berorientasi pada hasil, berorientasi terhadap bagaimana cara perusahaan dapat mencapai tujuannya tanpa melebihi batas anggaran serta memaksimalkan pengerjaan tugas-tugas dengan baik, sehingga mendapatkan hasil yang baik pula.
9. Berpikir strategis, berpikir strategis berupa proses bagaimana fokus terhadap tujuang-tujuan yang harus dicapai sesuai dengan kesadaran waktu akan pencapaian tujuan tersebut.
   * 1. **Alur Proses Prosedur Penilaian Perilaku Kerja Menggunakan Metodologi Penilaian 360 Derajat**
10. **Tujuan**

Tujuan dari alur proses prosedur ini adalah memberikan panduan bagi Universitas Budi Luhur (UBL) dalam mengimplementasikan penilaian perilaku kerja berdasarkan metodologi penilaian 360 derajat

1. **Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dari alur proses prosedur ini adalah proses kegiatan penilaian perilaku kerja menggunakan metodologi 360 derajat dari mulai pembuatan Kebijakan sampai dengan pengumpulan nilai akhirnya

1. **Tanggung Jawab**

* Kepala Biro Umum dan Keuangan Kinerja bertanggung jawab membuat bahan penetapan Kebijakan sistem penilaian perilaku kerja berdasarkan metodologi penilaian 360 derajat dan melakukan rekapitulasi hasil penilaian dari para penilai
* Pimpinan Universitas (Rektor / Wakil Rektor) bertanggung jawab dalam penetapan Kebijakan penilaian berdasarkan metodoligi 360 derajat
* Penilai bertanggung jawab dalam memberikan penilaian sesuai panduan dan pedoman penilaian perilaku kerja

1. **Urutan Prosedur**
2. Penetapan Kebijakan Penilaian Perilaku Kerja Berdasarkan Metodologi 360 derajat
   * Kepala Biro Umum dan Keuangan Kinerja membuat draft Kebijakan dan form penilaian perilaku kerja berdasarkan metodologi 360 derajat dan mendiskusikannya dengan Pimpinan Universitas (Rektor / Wakil Rektor)
   * Pimpinan Universitas (Rektor / Wakil Rektor) melakukan penetapan Kebijakan dan persetujuan form penilaian perilaku kerja berdasarkan metodologi 360 derajat, dan mendistribusikannya ke seluruh pimpinan unit kerja yang ada di Universitas Budi Luhur (UBL).
3. Daftar Nama Pegawai Sebagai Penilai
   * Kepala Biro Umum dan Keuangan membuat usulan daftar nama pegawai sebagai penilai dan mendistribusikan kepada para pimpinan unit kerja yang ada di Universitas Budi Luhur Jakarta untuk di evaluasi dan disetujui
   * Para pimpinan unit kerja memberikan evaluasi dan persetujuan atas draft usulan daftar nama pegawai sebagai penilai
   * Kepala Biro Umum dan Keuangan membuat bahan untuk penetapan daftar nama pegawai sebagai penilai
   * Pimpinan Universitas (Rektor / Wakil Rektor) menetapkan daftar nama pegawai sebagai penilai dan mendistribusikannya kepada para pegawai yang tercatat sebagai penilai
   * Pegawai yang tercatat sebagai penilai menerima pemberitahuan sebagai penilai
4. Pelaksanaan Penilaian Perilaku Kerja Berdasarkan Metodologi 360 derajat

* Pegawai, Pimpinan unit kerja dan Penilai melakukan penilaian dan mengirimkan hasil penilaiannya kepada Bagian Sistem Informasi Manajemen dan Kinerja
* Bagian Biro Umum dan Keuangan melakukan konsolidasi laporan dari para penilai dan memberikan hasil akhir penilaian kepada para pihak terkait.

**Gambar Alur Prosedur**





* 1. **Konsep Sistem**

*“*Sistem adalah kumpulan atau himpunan dari unsur atau variabel-variabel yang saling terkait, saling berinteraksi, serta saling tergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan. Selain itu, sistem juga bisa didefinisikan sebagai sekumpulan objek-objek yang saling berelasi dan berinteraksi, serta hubungan antar objek bisa dilihat sebagai satu kesatuan yang dirancang untuk mencapai satu tujuan yang telah ditentukan” (Tohari, 2014)

Contoh sistem yang didefinisikan dengan pendekatan prosedur ini adalah sistem akuntansi, yang didefinisikan sebagai kumpulan dari prosedur-prosedur penerimaan kas, pengeluaran kas, penjualan, pembelian dan buku besar.

Pendekatan sistem yang menekankan pada komponen mendefinisikan sistem sebagai berikut: *“Sistem adalah kumpulan dari komponen-komponen yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu”.*

Contoh sistem yang didefinisikan dengan pendekatan komponen adalah sistem komputer yang didefinisikan sebagai kumpulan dari perangkat keras dan perangkat lunak.

* + 1. **Karakteristik Sistem**

Sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu, yaitu :

* 1. Komponen Sistem (*Component*)

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen-komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk suatu kesatuan.

* 1. Batasan Sistem (*Boundary*)

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem yang satu dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Adanya batas sistem, maka sistem dapat membentuk suatu kesatuan, karena dengan batas sistem ini, fungsi dan tugas dari subsubsistem satu dengan yang lainnya berbeda tetapi tetap saling berinteraksi. Dengan kata lain, batas sistem merupakan ruang lingkup atau *scope* dari sistem atau subsistem itu sendiri.

* 1. Lingkungan Luar Sistem (*Environment*)

Lingkungan luar sistem adalah segala sesuatu diluar batas sistem yang mempengaruhi operasi suatu sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan atau merugikan. Lingkungan luar sistem yang bersifat menguntungkan harus diperlihara dan dijaga supaya tidak hilang pengaruhnya. Sedangkan, lingkungan yang bersifat merugikan harus dihilangkan supaya tidak mengganggu operasi dari sistem.

* 1. Penghubung Sistem (*Interface*)

Penhubung sistem merupakan suatu media (penghubung) antara satu subsistem dengan subsistem lainnya yang membentuk satu kesatuan, sehingga sumber-sumber daya mengalir dari subsistem yang satu ke subsistem lainnya. Dengan kata lain, melalui penghubung, *output* dari subsistem akan menjadi input bagi subsistem lainnya.

* 1. Masukan Sistem (*Input*)

Input adalah energi atau sesuatu yang dimasukkan ke dalam suatu sistem yang dapat berupa masukkan yaitu energi yang dimasukkan supaya sistem dapat beroperasi atau masukkan sinyal yang merupakan energi yang diproses untuk menghasilkan suatu keluaran.

* 1. Keluaran Sistem (*Output*)

Merupakan hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna, juga merupakan keluaran atau tujuan akhir sistem.

* 1. Pengolahan Sistem (*Proses*)

Suatu sistem dapat mempunyai suatu proses yang akan mengubah masukan menjadi keluaran.

* 1. Sasaran Sistem (*Objective*)

Suatu sistem memiliki tujuan dan sasaran yang pasti, suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan.

* 1. **Pengertian Informasi**

“Informasi adalah data yang sudah diproses sedemikian rupa, sehingga memiliki arti yang lebih bermanfaat bagi penggunanya. Sumber dari informasi adalah data. Data adalah fakta atau kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian yang mempunyai arti tersendiri”. (Tohari, 2014)

Informasi itu sendiri dibentuk dari kombinasi data yang dengan penuh harapan dapat mempunyai arti bagi penerimanya. Informasi merupakan aset penting bagi suatu institusi atau organisasi. Oleh karena itu, informasi harus berkualitas, dijaga, dan dipelihara dengan baik. Sedangkan kualitas dari suatu informasi tergantung dari tiga hal:

1. Akurat *(accurate)*

Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Ketidakakuratan dapat terjadi karena sumber informasi (data) mengalami gangguan atau kesengajaan sehingga merusak atau merubah data asli tersebut.

1. Tepat waktu *(Timelines)*

Informasi yang dihasilkan atau datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah berlalu tidak akan mempunyai nilai lagi karena informasi merupakan landasan diadakannya pengambilan keputusan. Bila keputusan terlambat, maka akan berakibat fatal bagi organisasi atau perusahaan.

1. Relevan *(Relevancy)*

Informasi akan relevan jika memberikan manfaat bagi pemakainya dan sesuai dengan kebutuhan, serta berkaitan langsung dengan masalah yang ada. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang berbeda.

* 1. **Konsep Aplikasi Berbasis Web**

World Wide Web (WWW) yang lebih dikenal dengan web, merupakan salah satu layanan yang didapat oleh pemakai komputer yang terhubung ke internet. Web pada awalnya adalah ruang informasi dalam internet, dengan menggunakan teknologi hypertext, pemakai dituntun untuk menemukan nformasi dengan mengikuti link yang disediakan dalam dokumen web yang ditampilkan dalam web browser. Internet identik dengan web, karena popularitasnya sebagai penyedia informasi dan tampilan antarmuka (interface) yang dibutuhkan oleh pengguna internet dari masalah informasi sampai dengan komunikasi. Web memudahkan pengguna komputer untuk berinteraksi dengan pelaku internet lainnya dan menelusuri informasi. Selain itu web telah diadopsi oleh perusahaan sebagai bagian dari strategi teknologi informasinya, karena beberapa alasan yaitu akses informasi mudah, set-up server lebih mudah, informasi mudah didistribusikan, dan bebas platform, yaitu informasi dapat disajikan oleh web browser pada sistem operasi mana saja karena adanya standar dokumen berbagai tipe data dapat disajikan. Server dan web browser berkomunikasi satu sama lain dengan protocol yang memang dibuat khusus untuk ini, yaitu HTTP (Hypertext Transfer Protocol ) bertugas menangani permintaan-permintaan (request) dari browser untuk mengambil dokumen–dokumen web. Berikut skema kerja antara server dan web browser.

Aplikasi web (web application) adalah aplikasi yang dapat diakses dengan menggunakan web browser lewat jaringan baik internet ataupun intranet (misal intranet perusahaan). Halaman-halaman web yang telah ditambahkan kode program (PHP, ASP, JSP, Perl, dsb) biasa dikenal dengan nama web application (aplikasi web). Saat ini terdapat berbagai macam aplikasi web, diantaranya adalah webmail, online shopping, blog, search engine (mesin pencarian), SFA (Sales Force Automation), ERP (Enterprise Resource Planning), online auction (lelang online), CRM (Customer Relationship Management), berbagai Sistem Informasi suatu organisasi dan sebagainya.

* 1. **Studi Literatur**

1. Rita Widya, dengan judul "Penilaian Kinerja dengan Menggunakan Konsep 360 Derajat Feedback" (2004). Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengendalikan Individu tenaga kerja kearah yang lebih baik dan merupakan alat untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap suatu organisasi dan untuk mengembangkan diri karyawan itu sendiri. Dengan adanya penilaian kinerja ini diharapkan Individu yang dinilai mampu mengetahui kemampuan diri dan dapat mengoreksi kesalahan yang dibuat. Konsep penilaian 360 derajat feedback, setiap individu tenaga kerja atau karyawan menilai diri mereka sendiri melalui orang lain dan menerima feedback dari karyawan lain atau rekan kerja, atasan, maupun konsumen. Seluruh personel perusahaan dengan proses penilaian 360 derajat feedback bertanggung jawab menilai kinerja karyawannya. Setiap karyawan berusaha menunjukkan kinerja yang berkualitas dihadapan atasan, bawahan, rekan kerja, konsumen dan pihak internal lainnya. Karyawan mendapatkan umpan balik dari berbagai sumber termasuk dari dirinya sendiri dalam mengevaluasi kontribusinya untuk perusahaan.
2. Moh. Eko Setyobudi C. O., Abidarin Rosidi, Sudarmawan, dengan judul "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Di Amikom Cipta Darma Surakarta" menyatakan bahwa hasil penelitian sebagai berikut: 1. Penilaian kinerja dosen di AMIKOM CIPTA DARMA Surakarta dengan metode Balanced Scorecard menggunakan perspektif non keuangan, yaitu: (a) Perspektif pelanggan (Customer Perspective), (b) Perspektif proses bisnis internal (Internal Business Process Perspective), (c) Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Learn and Growth Perspective). 2. Terdapat empat sasaran strategis Balanced Scorecard untuk penilaian kinerja dosen, yaitu: (a) Meningkatkan kepuasan mahasiswa atas layanan PBM dosen, (b) Meningkatkan kualitas kinerja dosen, (c) Pengembangan kompetensi dosen, (d) Peningkatan produktivitas dosen. 3. Penelitian ini menghasilkan 21 indikator kinerja utama (IKU) untuk penilaian kinerja dosen. 4. Prototype sistem informasi penilaian kinerja dosen dapat menghasilkan laporan Nilai Kinerja Individu (NKI) dosen. 5. Adanya prototype ini mempermudah proses penilaian kinerja mulai dari awal pelaksanaan penilaian sampai dihasilkannya laporan penilaian masing-masing dosen.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan *framework* *balance scorecard* yang digunakan untuk memastikan *key performance indicator (KPI)* Rektor Universitas Budi Luhur diturunkan ke level di bawahnya dan meningkatkan *key performance indicator (KPI)* yang mengukur hasil / result, sedangkan penggunaan metode penelitian dalam penelitian harus tepat sasaran dan mengarah pada visi misi Universitas Budi Luhur dan tujuan penelitian serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah agar metode penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan, meskipun banyak metode yang dapat digunakan dalam penelitian, permasalahannya bukan terletak pada baik buruknya metode melainkan pada ketepatan dalam penggunaan metode dan memberikan panduan bagi Universitas Budi Luhur (UBL) Jakarta dalam mengimplementasikan penilaian perilaku kerja berdasarkan metodologi penilaian 360 derajat.

Pada tahap desain, digunakan metode Metode *Object Oriented,* karena metode ini banyak digunakan unutk pengembangan aplikasi saat ini dan berpusat kepada pengguna, sehingga hasil rancangan dapat lebih interaktif sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pengguna. Tahap Implementasi menggunakan pemrograman PHP dan database MySQL.

* 1. **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dan informasi mengenai permasalahan yang ada, proses bisnis untuk mendapatkan *requirement* untuk perancangan model Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Perilaku Kerja Universitas Budi Luhur Berbasis Web dengan Metode Balance Score Card dan Penilaian 360 Derajat digunakan empat metode yaitu :

* 1. Observasi

Observasi tidak terstruktur dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan pada sistem yang sedang berjalan.

* 1. Wawancara Mendalam / In-depth Interview

Pertanyaan diberikan kepada para user yang kerap menjadi responden, agar menghasilkan sistem yang berkualitas sesuai dengan keinginan pengguna.

* 1. Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada user mengenai kebutuhan sistem fungsional dengan kuesioner yang dirancang dengan Pendekatan Kano.

* 1. Studi Literatur

Untuk mendapatkan informasi yang menunjang penelitian, penulis menggunakan buku, paper/jurnal/karya ilmiah dan sumber ilmiah lainnya, seperti situs internet ataupun artikel dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan perancangan, metode analisis, serta pengembangan sistem dengan berbasis web. Tinjauan studi juga dilakukan dari peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

* 1. **Instrumentasi**

Dalam penelitian ini instrumen yang dilakukan dalam pengumpulan data antara lain :

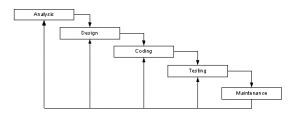
* 1. Wawancara, instrumen yang digunakan berupa daftar wawancara.

1. Kuesioner/angket, instrumen yang digunakan berupa butiran-butiran pertanyaan.
2. Observasi, instrumen yang digunakan adalah penelitian yang melakukan pengamatan objek penelitian.
3. Dokumen, instrumen yang digunakan peneliti adalah dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian
   1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada data primer hasil wawancara/ kuesioner dapat memberikan aspek penilaian berdasarkan 6 aspek value (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan) Penambahan indikator penilaian disetiap kisaran nilai untuk setiap aspek value Penilaian menggunakan metode 360 derajat.

* 1. **Tahapan Pengembangan Sistem**

Tahapan pengembangan yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan model SDLC (System Development Life Cycle)dengan menggunakan model/metode waterfall. Model ini dapat di lihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1 : kerangka kerja pengembangan sistem informasi (waterfall)

1. Analisis

Pada tahap ini kita berusaha mengenal setiap permasalahan yang muncul pada pengguna dengan mendekomposisi dan merealisasi use case diagram lebih lanjut, mengenai kompenen-kompenen sistem atau perangkat lunak, objek-objek, hubungan antarobjek dan sebagainya.

1. Perancangan

Pada tahap perancangan dimana penulis mencoba mencari solusi dari  permasalahan yang didapat dari tahap analisis.

1. Pembuatan

Pada tahap pembuatan (construction) ini merupakan proses pembuatan sistem sesuai dengan kebutuhan yang telah dianalisis sebelumnya.

1. Pengkodean

Untuk dapat dimengerti oleh mesin, dalam hal ini adalah komputer smartphone, maka desain tadi harus diubah bentuknya menjadi bentuk yang dapat dimengerti oleh mesin, yaitu ke dalam bahasa pemrograman matlab melalui proses coding.

1. Pengujian

Sesuatu yang dibuat diujicobakan. Demikian juga dengan software.Semua fungsi-fungsi software harus diujicobakan, agar software bebas dari error, dan hasilnya harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang sudah didefinisikan sebelumnya.

* 1. **Kerangka Pikir**



**BAB IV**

**BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN**

* 1. **Biaya Penelitian**

Anggaran biaya ditulis dengan terperinci dan jelas dengan komponen sebagai berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Pengeluaran** | **Biaya Yang diusulkan (Rp.)** |
| 1 | Gaji dan upah | Rp 4,500,000 |
| 2 | Bahan habis pakai dan peralatan | Rp 10,057,000 |
| **JUMLAH** | | **Rp14,557,000** |

* 1. **Jadwal penelitian**

Jadwal penelitian direncanakan dalam 6 bulan yaitu : Oktober 2018 s/d Maret 2019

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kegiatan** | **Bulan** | | | | | |
| **Okt** | **Nov** | **Des** | **Jan** | **Feb** | **Mar** |
| 1 | Identifikasi masalah | X |  |  |  |  |  |
| 2 | Tinjauan Pustaka | X |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengumpulan Data | X | X |  |  |  |  |
| 4 | Analisis Kebutuhan | X | X | X | X |  |  |
| 5 | Desain Sistem | X | X | X | X |  |  |
| 6 | Implementasi Sistem dan Testing |  | X | X | X | X |  |
| 7 | Pembuatan Laporan Penelitian |  |  |  |  |  | X |

# DAFTAR PUSTAKA

Ali, A.Z., Honoum, S., 2012, Perancangan dan Pengukuran Kinerja Rencana Strategis SMA Khadijah dengan Metode Balanced Scorecard, Jurnal Teknik POMITS, Vol 1, No 1, pp. 1-6.

Davison, R.M., Martinsons, M.G., Kock, N., 2004, *Principles of Canonical Action Research*, *Information Systems Journal* (14), pp. 65-68.

Hasibuan, A.Z., 2007, Metodologi Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi Konsep, Teknik, dan Aplikasi, Fakultas Ilmu Komputer Indonesia, Depok.

Jogiyanto, 2005, Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur, Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Maria, E., Wijaya, S.N., Fibriani, C., 2013, *Evaluation Of Implementation On Information And Communication Technology In Higher Education Institutions In Indonesia Using The IT Balanced Scorecard (Case Study: Satya Wacana Christian University, Salatiga)*, *International Refereed Research Journal*, Vol IV.

Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2006, *Human Resource Management*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.

Mulyadi, 2001, *Balanced Scorecard*:Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan, Salemba Empat, Jakata.

Mulyadi, 2007, Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis *Balanced Scorecard*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.[9] Pedoman beban kerja dosen dan evaluasi pelaksanaan tridharma perguruan tinggi tahun 2010, DIKTI.

Sulistyawan, F., Wurijanto, T., Subiyantro, Y.Y., 2013, Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Graphic* *Rating Scale* dan 360 Derajat, JSIKA 2, pp. 7-13.

# **LAMPIRAN** **1**

Uraian Tugas

|  |  |
| --- | --- |
| Nama | Uraian |
| Subandi | * Pembuatan Proposal * Pengumpulan Literatur * Pembuatan Instrumen Penelitian * Pembuatan Kerangka Penelitian * Pembuatan Analisa Program * Wawancara dan Penyebaran Kuesioner * Membuat Analisa Pengolahan Data * Pembuatan Laporan Kemajuan * Pembuatan Laporan Akhir |
| Ikhsan Rahdiana | * Membantu Ketua untuk Pembuatan Proposal * Membantu Ketua dalam Pengumpulan Literatur * Membantu Ketua dalam Menyusun Instrumen Penelitian * Membantu Ketua dalam Membuat Kerangka Penelitian * Membantu Ketua dalam Pembuatan Analisa Program * Membantu Ketua dalam Wawancara dan Penyebaran Kuesioner * Membantu Ketua dalam Analisa Pengolahan Data * Mencetak dan mengumpulkan Laporan Kemajuan dan Laporan Akhir |

# **LAMPIRAN** **2**

**Tabel : Anggaran Biaya Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Uraian** | | | | |
| **1** | **Honorarium** | | | | |
|  | **Pelaksana** | **Honor/Jam** | **Waktu** | **Minggu** | **Honor** |
| **(Rp)** | **(Jam)** | **(Rp)** |
|  | Ketua | Rp 15,700.00 | 8 | 20 | Rp 2,512,000 |
|  | Anggota | Rp 14,200.00 | 7 | 20 | Rp 1,988,000 |
| **Sub Total (1)** | | | | | Rp 4,500,000 |
| **2** | **Bahan Habis Pakai** | | | | |
|  | **Nama Kegiatan** | **Justifikasi Kegunaan** | **Kuantitas** | **Harga Satuan** | **Biaya (Rp)** |
|  | Pembuatan Program | Pembuatan Aplikasi Oleh Programer | 1 | Rp3,500,000 | Rp 3,500,000 |
|  | Domain dan Hosting | Beli Hosting dan Sewa Domain | 1 | Rp1,500,000 | Rp 1,500,000 |
|  | Materai | Kontrak Penelitian | 2 | Rp 7,000 | Rp 14,000 |
|  | Bintex Magazine File | Dokumentasi Penelitian | 1 | Rp 35,000 | Rp 35,000 |
|  | Binder Klip | Dokumentasi Penelitian | 1 | Rp 25,000 | Rp 25,000 |
|  | Staples | Dokumentasi Penelitian | 1 | Rp 25,000 | Rp 25,000 |
|  | Dokumen keeper | Dokumentasi Penelitian | 2 | Rp 25,000 | Rp 50,000 |
|  | Kertas A4 | Dokumentasi Penelitian | 2 | Rp 45,000 | Rp 90,000 |
|  | Jilid dan Fotocopy Proposal | Jilid Biasa | 4 | Rp 22,000 | Rp 88,000 |
|  | Jilid dan Fotocopy laporan kemajuan | Jilid Biasa | 4 | Rp 25,000 | Rp 100,000 |
|  | Jilid Laporan untuk LPPM, FTI, 2 Peneliti. | Soft Cover Laporan | 4 | Rp 60,000 | Rp 240,000 |
|  | CD RW | Laporan | 2 | Rp 10,000 | Rp 20,000 |
|  | Flash Disk | Backup Penelitian | 1 | Rp 150,000 | Rp 150,000 |
|  | Tinta Printer HP | Dokumentasi Penelitian | 2 | Rp 110,000 | Rp 220,000 |
|  | Modem | Akses Internet | 1 | Rp 300,000 | Rp 300,000 |
|  | Pulsa Modem | Akses Internet | 6 | Rp 100,000 | Rp 600,000 |
|  | Souvenir | Diberikan kepada para pengisi kuesioner | 50 | Rp 20,000 | Rp 1,000,000 |
|  | Pulsa | Komunikasi Tim Dalam 5 Bulan | 10 | Rp 50,000 | Rp 500,000 |
|  | Lumpsum Tim | Koordinasi dengan Tim | 6 | Rp 100,000 | Rp 600,000 |
|  | Testing Aplikasi | Profesional Testing | 1 | Rp1,000,000 | Rp 1,000,000 |
| **Sub Total (2)** | | | | | **Rp 10,057,000** |
|  | | | | | |
| **TOTAL = Sub Total (1) + Sub Total(2)** | | | | | **Rp14,557,000** |

# LAMPIRAN 3

**Ketua Peneliti**

1. **Identitas Diri**
   1. Nama Lengkap (dengan gelar) : Subandi
   2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
   3. Jabatan Fungsional : Dosen Tetap
   4. NIP : 070051
   5. Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 14 September 1970
   6. E-mail : subandi.spd@budiluhur.ac.id
   7. Nomor Handphone : 087884568765
   8. Alamat : Benda Timur 15 blok E 27

Pamulang Tangsel

1. **Riwayat Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | S1 | S2 |
| Nama Perguruan Tinggi | IKIP PGRI (Universitas Kanjuruhan) | Universitas Budi Luhur |
| Bidang Ilmu | Pendidikan Bahasa Inggris | Manajemen Sistem Informasi |
| Tahun Masuk Lulus | 1990-1995 | 2008-2009 |

1. **Pengalaman Penelitian (5 tahun terakhir)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tahun** | **Judul Penelitian** | **Pendanaan** | |
| **Sumber** | **Jumlah(Rp)** |
| 1 | 2009 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi Pegawai Bidang Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pelanggan (Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur) | Mandiri |  |
| 2 | 2018 | Integrasi Model Kano dan *Object Oriented* untuk Pengembangan Kuesioner Survey Berbasis Web | UBL | Rp. 11.430.000 |

**Jakarta, 10 Oktober 2018**

**(Subandi, S.Pd., MM)**

**Anggota Peneliti**

1. **Identitas Diri**
   1. Nama Lengkap : Ikhsan Rahdiana , S.Kom, M.Kom
   2. Jenis Kelamin : Laki Laki
   3. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
   4. NIP/NIDN : 190047/0317069301
   5. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Juni 1993
   6. E-mail : ikhsan.rahdiana@budiluhur.ac.id
   7. Nomor Handphone : 081298237271

8. Alamat : Jl. Barata Karya 1 No 510 RT 007 / RW

007 Kel. Karang Tengah, Kec. Karang

Tengah Kota Tangerang

1. **Riwayat Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | S1 | S2 |
| Nama Perguruan Tinggi | Universitas  Budi Luhur | Universitas  Budi Luhur |
| Bidang Ilmu | Teknik Informatika | Ilmu Komputer |
| Tahun Masuk Lulus | 2011 - 2016 | 2016 – 2019 |

1. **Pengalaman Penelitian (5 tahun terakhir)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tahun** | **Judul Penelitian** | **Pendanaan** | |
| **Sumber** | **Jumlah(Rp)** |
| 1 | - | - | - | - |

**Jakarta, 23 April 2023**

**( Ikhsan Rahdiana, S.Kom, M.Kom )**