

# SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA UNTUK KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS LOCALHOST (Studi Kasus : Kantor Distrik Jayapura Selatan)

ELISABETH LATUSUAY

WIDODO

[wid\\_rakha@yahoo.com](mailto:wid_rakha@yahoo.com)

Staf Pengajar Pada Program Studi Sistem Informasi  
Fakultas Ilmu Komputer Dan Manajemen  
Universitas Sains Dan Teknologi Jayapura (USTJ)

*Abstraksi - Pada Kantor Distrik Jayapura Selatan memiliki permasalahan yaitu, pengarsipan data-data untuk masing-masing pegawai seringkali tercecer dan sulit ditemukan, dikarenakan setiap pergantian petugas dalam mengerjakan Sasaran Kerja Kegawai menggunakan komputer yang berbeda-beda. Itu sebabnya tujuan dari penelitian ini adalah membuat sistem informasi yang dapat mengoptimalkan proses pengelolaan data-data sasaran kerja pegawai berbasis website dengan menggunakan metode perancangan sistem waterfall, dan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil dari sistem yang dibangun yaitu, menghasilkan laporan data sasaran kerja pegawai, data penilaian, dan informasi untuk pegawai yang sudah layak mengurus kenaikan pangkat berdasarkan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP).*

**Kata kunci :** Distrik Jayapura Selatan, Sasaran Kerja Pegawai, Prestasi Kerja Pegawai, Penilaian Kinerja PNS, Sistem Informasi.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 LatarBelakangMasalah

Perkembangan teknologi merupakan hal yang tidak bisa diabaikan, karena mengingat pesatnya perkembangan teknologi dipengaruhi oleh tingginya kebutuhan akan teknologi dan sistem informasi yang akurat, efektif dan efisien. Peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai ini terdiri atas 2 unsur yaitu : Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60%, dan perilaku kerja (PK) dengan bobot nilai 40%. Pada penelitian ini, memfokuskan pada proses Penilaian Kinerja Pegawai, pengelolaan data-data pegawai, dan data pengusulan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Distrik Jayapura Selatan. Penilaian Kinerja pada Kantor Distrik Jayapura Selatan saat ini masih dikerjakan dengan menggunakan bantuan aplikasi *office*. Hal ini mengakibatkan pengarsipan data untuk masing-masing pegawai menjadi tercecer dan sulit ditemukan, khususnya saat pergantian personil pegawai yang bertugas untuk mengerjakan tugas tersebut, karena komputer yang digunakan oleh pegawai untuk mengerjakannya berbeda-beda.

Melihat uraian proses dan permasalahan tersebut maka perlu dibangun suatu sistem informasi berbasis *website* yang dapat mengelola data pegawai, data kinerja pegawai, dan data pengusulan kenaikan pangkat pegawai. Manfaat dari aplikasi web ini adalah dapat mempermudah masing-masing pegawai untuk mengakses informasi, membuat SKP, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sistem ini akan menggunakan metode perancangan *waterfall*, dengan pemodelan sistem terstruktur, agar proses penilaian kinerja pegawai dikantor Distrik Jayapura Selatan lebih efektif, dan efisien.

### 1.2 TujuanPenelitian

Membuat sistem informasi yang dapat mengelola data pegawai, dan data kinerja PNS pada kantor distrik jayapura selatan Berbasis Website

### 1.3 ManfaatPenelitian

Membantu staf kepegawaian agar lebih efisien dalam proses pengolahan data pegawai, data kinerja pegawai, dan data pengusulan kenaikan pangkat sedangkan untuk Pimpinan dapat memantau perkembangan kinerja pegawai

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 pengertian Sistem**

Sistem merupakan sebuah kumpulan prosedur yang saling berhubungan dan melakukan pekerjaan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

### **2.2 Pengertian Informasi**

Informasi adalah data mentah yang telah di olah sedemikian rupa menjadi sebuah fakta yang berguna bagi yang membutuhkannya atau dapat diartikan bahwa sebuah informasi merupakan faktor yang menentukan dalam kemajuan suatu badan usaha maupun individu. Informasi yang berkualitas harus akurat, tepat pada waktunya, jelas dan relevan.

### **2.3 Pengertian Sistem Informasi**

Sistem informasi adalah kombinasi antara prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi, dari definisi di atas dapat diartikan bahwa sistem informasi adalah sebuah kombinasi antara orang teknologi informasi, prosedur yang saling berhubungan untuk mengelola sebuah data yang akan diolah menjadi sebuah informasi yang berguna bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, pengolahan sistem informasi yang baik dengan ditunjang dengan teknologi informasi yang baik pula akan mendukung kinerja sebuah organisasi.

### **2.4 Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil**

Kenaikan pangkat PNS adalah penghargaan yang diberikan diatas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

### **2.5 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Sistem prestasi kerja dan penilaian terhadap kinerja PNS berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) instansi serta tugas pokok dan fungsinya. Untuk menyusun SKP, harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Jelas,
2. Dapat diukur,
3. Dapat dicapai,
4. Memiliki target waktu.

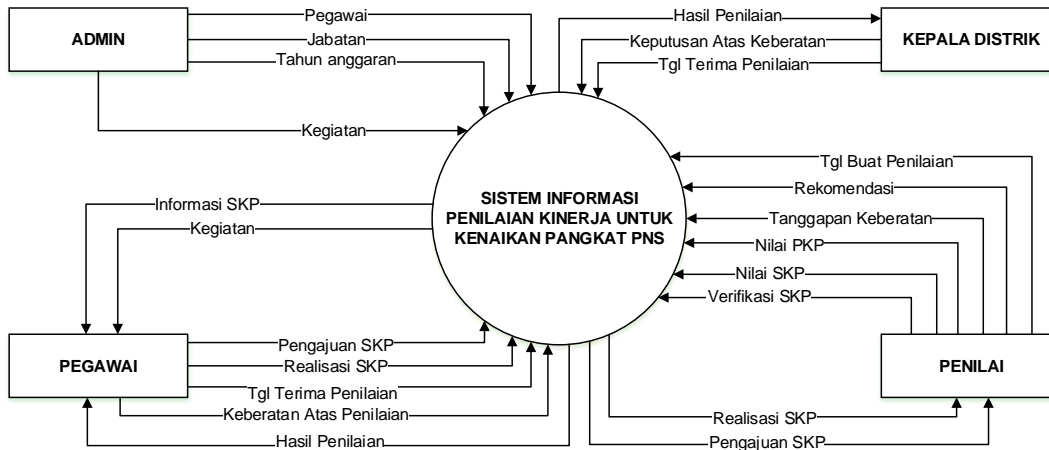
Selain itu tujuan dari diubahnya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS dengan SKP yaitu diantaranya:

1. Dibutuhkannya penguatan kerja institusi
2. Sebagai bahan analisis dan evaluasi jabatan
3. Sebagai proses penataan pegawai berbasis kompetensi
4. Sebagai penguatan sistem pengukuran kinerja individu
5. Pengembangan sistem remunerasi berbasis beban kerja dan kinerja

## **3. PERANCANGAN**

### **3.1 Diagram Konteks**

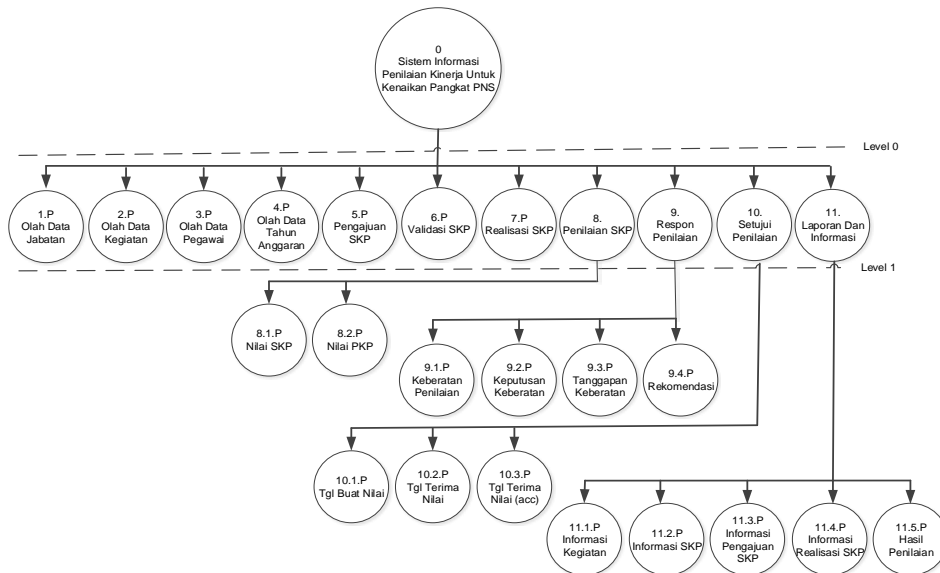
Diagram konteks menggambarkan aliran data secara umum dan terminator yang terdapat pada sistem. Berikut ini merupakan gambar dari diagram konteks sistem usulan :



Gambar 3.1 Diagram Konteks

3.2 Diagram Berjenjang

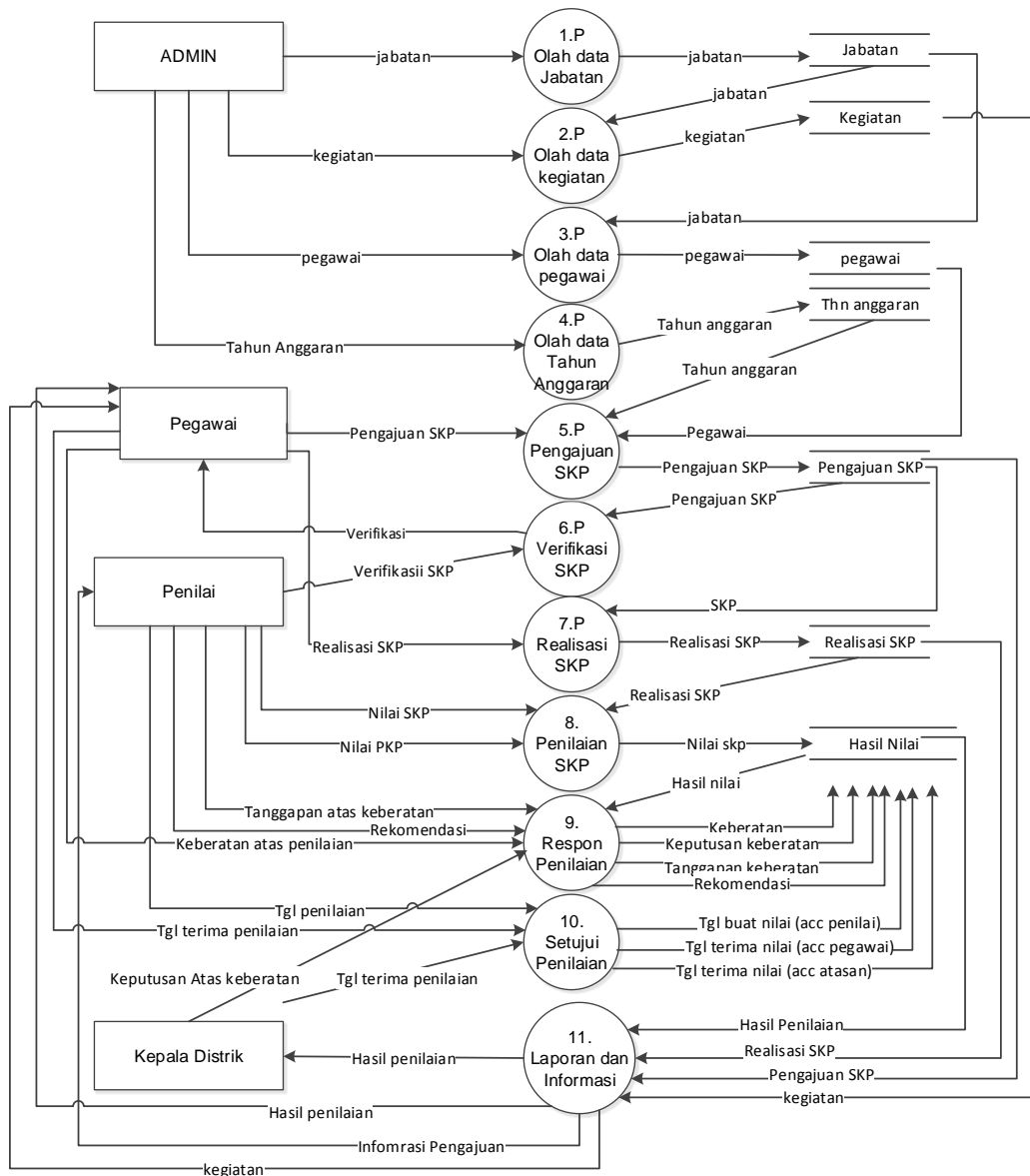
Diagram berjenjang menggambarkan semua proses yang terjadi pada sistem. Model ini terdiri dari 1 level. Berikut ini adalah gambar diagram berjenjang :



Gambar 3.2 Diagram Berjenjang

3.3 Data Flow Diagram Level 0

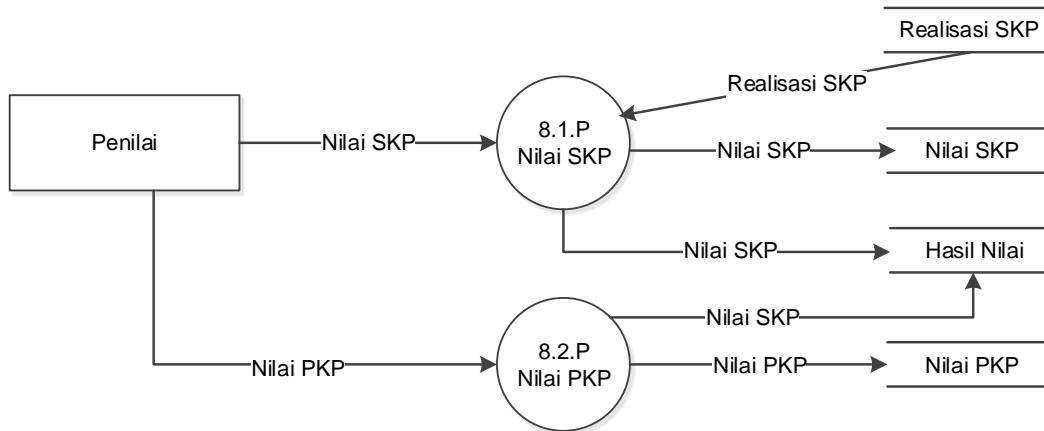
Data flow diagram (DFD) level 0 merupakan turunan dari diagram konteks yang menjelaskan proses secara lebih rinci. Penggambaran DFD level ini dapat dilihat pada gambar 3.3 sebagai berikut :



Gambar 3.3 Dfd Level 0

3.4 Data Flow Diagram Level 1 Penilaian

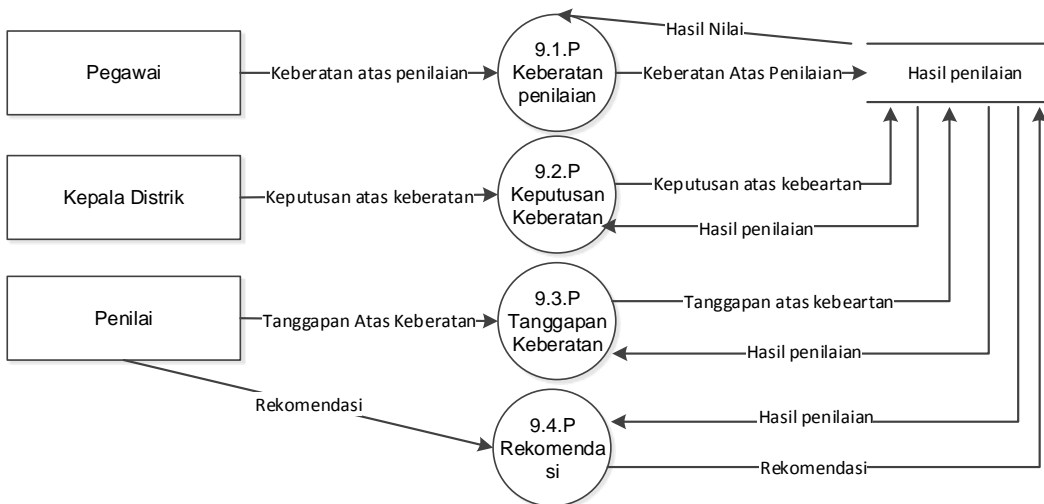
Data flow diagram level 1 penilaian merupakan aliran data yang menggambarkan tentang nilai sasaran kerja pegawai, dan perilaku kerja pegawai. Berikut ini adalah gambar 3.4 dfd level 1 penilaian :



Gambar 3.4 Dfd Level 1 Penilaian

**3.5 Data Flow Diagram Level 1 Respon Penilaian**

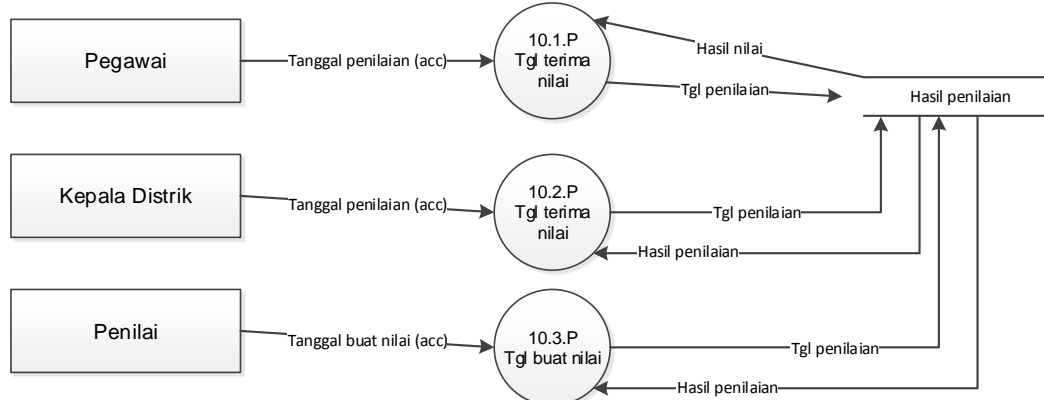
Berikut ini merupakan diagram level 1 yaitu respon penilaian yang menggambarkan pegawai melakukan rekomendasi kebertan atas nilai yang kurang memuaskan kepada kepala Distrik dan juga penilai. Prosesnya dapat dilihat pada gambar 3.5 dibawah ini :



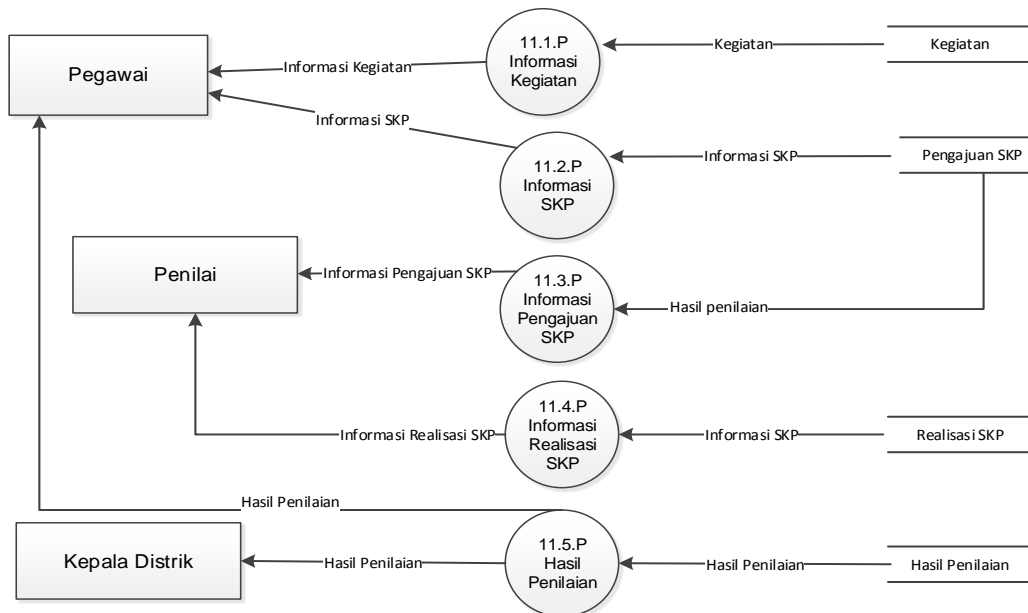
Gambar 3.5 Dfd Level 1 Respon Penilaian

**3.6 Data Flow Diagram Level 1 Setujui Penilaian**

Berikut ini adalah proses menyetujui penilaian yang dapat dilihat pada gambar 3.6 berikut ini :



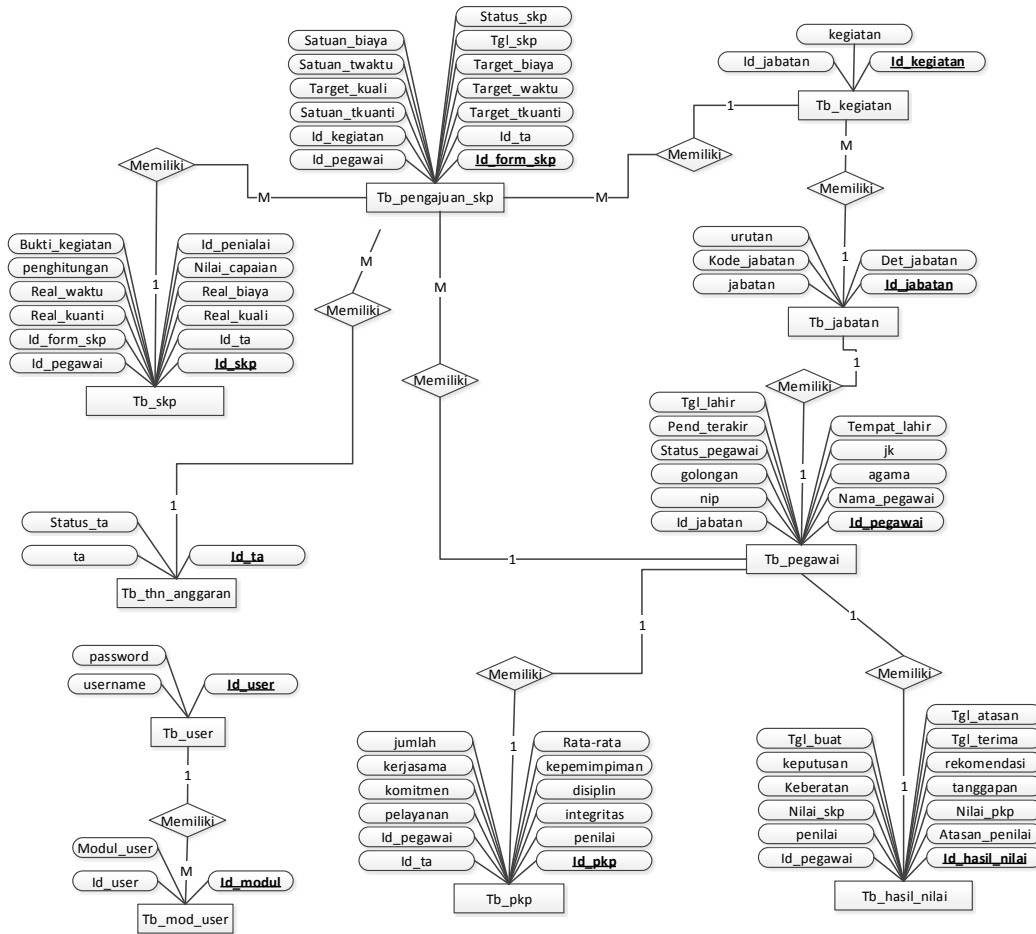
**Gambar 3.6 Dfd Level 1 Setujui penilaian**  
**3.7 Data Flow Diagram Level 1 Laporan dan Informasi**



**Gambar 3.7 Dfd Level 1 Laporan dan Informasi**

**3.8 Perancangan Entity Relationship Diagram (ERD)**

Perancangan ERD (*Entity Relationship Diagram*) sistem informasi penilaian kinerja PNS. Berikut ini merupakan penjelasan relasi antar tabel dari rancangan ERD dapat dilihat pada gambar 3.8 :



Gambar 3.8 Rancangan Entity Relationship Diagram (ERD)

#### 4 Implementasi Hasil

Hasil implementasi tampilan *interface* tampak seperti dibawah ini :

##### 4.1 Menu Utama Admin

Beranda atau halaman utama admin pada saat admin berhasil *login* maka sistem akan menampilkan halaman beranda.



Gambar 4.1 Halaman Utama Admin

##### 4.2 Tampilan Menu Master Data

No	Nama	Kode Alamat	Detail Alamat	dan Pegawai	Aksi
1	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
2	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
3	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
4	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
5	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
6	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
7	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
8	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
9	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]
10	Manajemen	Manajemen	Manajemen	Manajemen	[+][x]

Gambar 4.2 Halaman Master Data

4.3 Form Data Sasaran Kerja Pegawai

Pegawai dapat mengisi data SKP setiap hari jika ada tugas yang dikerjakan. Berikut ini adalah tampilan Halaman Data SKP :

No	Tahun Anggaran	Jenis SKP	Status Pengajuan	Catatan	Status Validasi	Aksi
1	2018	7 SKP	Dit Approve	SKP anda kurang jenis	Salah	[+][x]

Gambar 4.3 Halaman Data SKP

4.4 Form Entri Aktivitas Pegawai

Form entri aktivitas merupakan daftar tugas pegawai yang sudah diverifikasi oleh pimpinan.

No	Kegiatan	Target			Realisasi			Aksi
		Kuantitas	Waktu	Biaya	Kuantitas	Waktu	Biaya	
1	Membuat Daftar Hadir Harian Pegawai	50 Lembar	12 Tahun	0	20 Lembar	12 Tahun	0	[+][x]
2	Membuat Daftar Hewan/Peternak Pegawai	50 Dokumen	12 Tahun	0	15 Dokumen	12 Tahun	0	[+][x]
3	Membuat Laporan Rekapitulasi	50 Laporan	12 Tahun	0	10 Laporan	12 Tahun	0	[+][x]
4	Menerima Surat Masuk	50 Surat	12 Tahun	0	10 Surat	12 Tahun	0	[+][x]
5	Mengembangkan Surat Masuk	50 Lembar	12 Tahun	0	10 Lembar	12 Tahun	0	[+][x]
6	Mengembangkan Surat Keluar	50 Lembar	12 Tahun	0	10 Lembar	12 Tahun	0	[+][x]
7	Mengembangkan Surat Masuk dan Keluar	50 Dokumen	12 Tahun	0	10 Dokumen	12 Tahun	0	[+][x]

Gambar 4.4 Entri Aktivitas Pegawai

4.5 Penilaian Sasaran Kerja Tugas Jabatan

Pada form ini terdapat tugas-tugas yang sudah diverifikasi oleh pimpinan yang nantinya pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai dengan posisi atau jabatan tertentu. Pada gambar 4.5 merupakan nilai SKP :

I. KEGERAKAN TUGAS JABATAN											
No	Kegiatan	Target				Realisasi				Penghargaan	Nilai Capaian SKP
		Kuantitas	Kualitas	Waktu	Biaya	Kuantitas	Kualitas	Waktu	Biaya		
1	Membuat Daftar Hadir Harian Pegawai	30 Lembar	90	12	0	30 Lembar	90	12	0	348.00	82.00
2	Membuat Daftar Nominal Pegawai	50	100	12	0	50 Dokumen	95	12	0	451.00	53.87
3	Membuat Laporan Keuangan	10 Laporan	100	12	0	10 Laporan	90	12	0	181.00	53.87
4	Membuat Surat Masuk	10 Surat	100	12	0	10 Surat	95	12	0	181.00	53.87
5	Mengembangkan Surat Masuk	30 Lembar	100	12	0	30 Lembar	90	12	0	341.00	80.33
6	Mengembangkan Surat Keluar	10 Lembar	100	12	0	10 Lembar	90	12	0	341.00	80.33
7	Mengembangkan Surat Masuk dan Keluar	10 Dokumen	100	12	0	10 Dokumen	95	12	0	341.00	80.33
TOTAL 488											
NILAI RATA-RATA 69.142857142857											
NILAI CAPAIAN SKP 69.142857142857											

Gambar 4.5 Penilaian SKP Tugas Jabatan

#### 4.6 Nilai Perilaku Kerja Pegawai

PKP dapat dinilai oleh pimpinan sesuai dengan prestasi pegawai yang bersangkutan. Rumus perhitungan PKP. Berikut ini adalah form nilai PKP :

NILAI PERILAKU PEGAWAI				
UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH
a. Sasaran Kerja Pegawai	69.142857142857	x	60%	41.485714285714
	1. Orientasi Pelayanan	75	Baik	
	2. Integritas	75	Baik	
	3. Komitmen	75	Baik	
	4. Disiplin	75	Baik	
b. Perilaku Kerja				
	5. Kerjasama	75	Baik	
	6. Kemampuan	75	Baik	
	Jumlah	450		
	Nilai Rata-Rata	75.00		
	Nilai Perilaku Kerja	75.00	x 40%	30.0
NILAI PRESTASI KERJA				72.485714285714
				Cekap

Gambar 4.6 Nilai Perilaku Kerja Pegawai

#### 4.7 Halaman Beranda Pimpinan

Berikut ini merupakan halaman utama pimpinan yang terdapat nilai prestasi belum verifikasi, nilai prestasi sudah verifikasi, dan jumlah pegawai.



Gambar 4.7 Halaman Beranda Pemimpin

#### 4.8 Menu Verifikasi Nilai Prestasi Pegawai

Pimpinan melakukan verifikasi nilai prestasi pegawai diantaranya, nilai SKP, nilai PKP, dan rekomendasi.



Gambar 4.8 Halaman Verifikasi Penilaian

#### 4.9 Pada menu ini pimpinan dapat mengverifikasi nilai sasaran kerja pegawai (SKP).

I. KEGIATAN TUGAS JABATAN

No	Kegiatan	Target				Realisasi				Peningkatan	Nilai Capaian SKP
		Kuantitas	Kualitas	Waktu	Biaya	Kuantitas	Kualitas	Waktu	Biaya		
1	Membuat Daftar Hadir Harian Pegawai	50 Lembar	50	12 Tahun	0	20 Lembar	85	12	0	240.00	82.00
2	Membuat Daftar Honorarium Pegawai	50 Colomenn	500	12 Tahun	0	10 Colomenn	85	12	0	181.00	53.67
3	Membuat Laporan Rekapitulasi	50 Laporan	500	12 Tahun	0	10 Laporan	85	12	0	181.00	53.67
4	Menemima Surat Masuk	50 Surat	500	12 Tahun	0	10 Surat	85	12	0	181.00	53.67
5	Mengagendakan Surat Masuk	50 Lembar	500	12 Tahun	0	10 Lembar	85	12	0	241.00	80.33
6	Mengarsipkan Surat Keluar	50 Lembar	500	12 Tahun	0	50 Lembar	85	12	0	241.00	80.33
7	Mengarsipkan Surat Masuk dan Keluar	50 Colomenn	500	12 Tahun	0	50 Colomenn	85	12	0	241.00	80.33
TOTAL											484
RATA-RATA											69.542857142857
NILAI CAPAIAN SKP											69.542857142857

Gambar 4.9 Nilai Sasaran Kerja Pegawai

#### 4.10 Nilai Perilaku Kerja Pegawai

Pimpinan dapat mengverifikasi nilai perilaku kerja pegawai

NILAI PERILAKU PEGAWAI				
UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH
a. Sasaran Kerja Pegawai	69.142857142857	x	60 %	41.485714285714
	1. Orientasi Pelayanan	78	Baik	
	2. Integritas	78	Baik	
	3. Kemandirian	78	Baik	
	4. Disiplin	78	Baik	
b. Perilaku Kerja	5. Kerjasama	78	Baik	
	6. Akperormanan	78	Baik	
	Jumlah	480		
	Nilai Rata - Rata	78.00		
	Nilai Perilaku Kerja	78.00	1.40%	35.2
NILAI PRESTASI KERJA				72.885714285714
				Cukup

Gambar 4.10 Nilai Perilaku Kerja Pegawai

#### 4.11 Rekomendasi

Rekomendasi adalah tanggapan atau keberatan dari seorang pegawai atas nilai yang diberikan oleh penilai.

KEBERATAN, TANGGAPAN, KEPUTUSAN DAN REKOMENDASI		
No	Catatan	Isi Catatan
1	Keberatan dari Pegawai Negeri Sipil yang dinilai (Apabila ada)	-
2	Tanggapan Pejabat Penilai Atas Keberatan	-
3	Keputusan Atasan Pejabat Penilai Atas Keberatan	
4	Rekomendasi	Kamu bisa naik pangkat

STATUS NILAI			
No	Respon	Status Nilai	Tanggal
1	Pegawai yang dinilai	Setujui	Senin, 03-09-2018
2	Pejabat Penilai	Approve	Senin, 03-09-2018
3	Atasan Pejabat Penilai	Setujui	Senin, 03-09-2018

Gambar 4.11 Rekomendasi

## 5 PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Sistem ini dapat menyimpan data pegawai serta dapat menghasilkan nilai sasaran kerja pegawai (SKP) dan nilai perilaku kerja pegawai (PKP), dan laporan kinerja pegawai
2. Sistem ini dapat menghasilkan nilai kinerja pegawai, dan juga laporan sasaran kerja pegawai (SKP).
3. Sistem ini memiliki dua cara penilaian yaitu, penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) 60%, dan penilaian perilaku kerja pegawai (PKP) 40%.

### 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat menyarankan sebagai berikut :

1. Sebaiknya sistem ini bisa digunakan pada kantor Distrik Jayapura Selatan.
2. Sebelum sistem ini digunakan maka, harus diadakan pelatihan pada semua pegawai kantor Distrik Jayapura Selatan untuk menggunakan sistem ini.

**6. DAFTAR PUSTAKA**

**Rosa A.S.**, 2016, " Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek", Informatika.

**Vironix Lahi, Eko Sedyono.** 2017. Skripsi, Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Pembuatan Aplikasi Pengusulan Kenaikan Pangkat dan Golongan berbasis Web (Studi Kasus : Badan Kepegawaian Daerah, Halmahera Utara).

**Mirza Abdillah, Haerudin, Bambang Cahyono.** 2017. Sistem Informasi Penerimaan Berkas Usul Kenaikan Pangkat Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Vol. 2 No. 2. Hal. 1

**Betha Sidik.** 2014. Pemrograman Web Dengan PHP. Hal 72-73

**Ibnu Supriyadi, Nikke Indah Savitri,** 2017. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil).