

## **BAB III**

### **ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

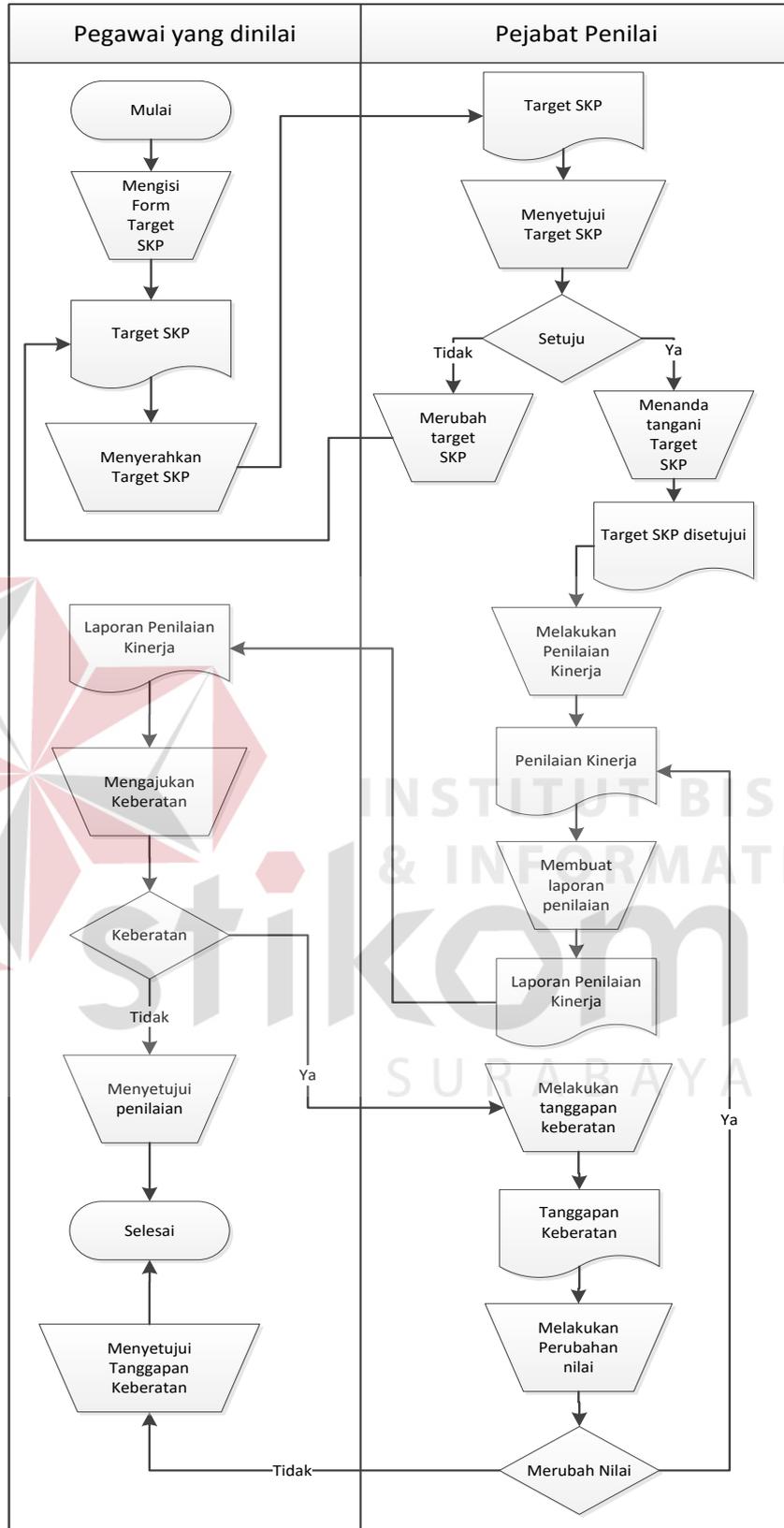
#### **3.1 Analisis Sistem**

Pada tahapan ini dilakukan beberapa proses yang berhubungan dengan tahapan awal metode penelitian. Pada metode penelitian yang diambil menggunakan model *waterfall*. Pada model *waterfall* terdapat tahapan analisis sistem yang meliputi wawancara, identifikasi permasalahan, mengumpulkan data (data fisik, non fisik) dan lain-lain.

##### **3.1.1 Identifikasi Permasalahan**

Pada tahap identifikasi permasalahan terdapat langkah-langkah yang dikerjakan seperti metode penelitian, analisis permasalahan, survei sistem dan rancangan penelitian sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Dari tahapan tersebut menghasilkan permasalahan yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan. Informasi yang didapat antara lain mengetahui secara langsung bagaimana cara melakukan penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai negeri sipil.

Dari hasil survei tersebut, maka dilakukan analisis dimana menggambarkan proses penilaian kinerja yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan selama ini. Proses penilaian kinerja meliputi proses mengisi form SKP, menyetujui SKP, dan melakukan penilaian kinerja. Semua proses ada digambarkan dalam bentuk *work flow* pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Work Flow Penilaian Kinerja Pada Kantor Pertanian Kabupaten Lamongan

Proses dari *work flow* pada Gambar 3.1 dimulai dari pegawai yang dinilai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan mengisi form SKP. Setelah form SKP diserahkan kepada pejabat penilai yaitu atasan untuk melakukan persetujuan bersama, kemudian dilanjutkan dengan kedua belah pihak menandatangani SKP sebagai kontrak kerja. Pejabat penilai melakukan penilaian pada waktu akhir tahun dan memberikan hasil penilaian kepada pegawai yang dinilai agar dapat dilakukan prosesn persetujuan atau keberatan, keberatan dilakukan selama 14 hari kerja. Pegawai menyerahkan kembali kepada atasan apabila ada keberatan. Atasan akan melakukan tanggapan terhadap keberatan pegawai, apabila keberatan disetujui maka atasan akan melakukan perubahan nilai. Jika keberatan dinyatakan tidak diterima maka proses selesai dengan dilakukan penandatanganan penilaian kinerja.

### **3.1.2 Analisis Permasalahan**

Dari analisis bisnis diperoleh untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang disebut SKP masih dilakukan secara manual. SKP memiliki bobot sebesar 60% dalam penilaian kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan. Kriteria penilaian Sasaran Kerja Pegawai yaitu target prestasi dari tugas jabatan yang harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja dari pegawai sebesar 40% dengan kriteria yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Permasalahan yang terjadi adalah waktu penghitungan yang lama. Waktu penghitungan yang lama disebabkan atasan selaku pejabat penilai harus menghitung satu persatu bawahan selaku pegawai yang dinilai. Sering juga terjadi form yang sudah terisi hilang sehingga harus dicari lagi yang menyebabkan waktu

penilaian menjadi lama. Permasalahan yang sering terjadi juga adalah Pejabat Penilai yang dimaksud disini para atasan sering mendapat tugas diluar kantor karena ada tugas untuk rapat diluar kantor pada saat penilaian, sehingga penilaian kinerja menjadi tidak dilakukan pada waktu yang ditentukan. Pada penilaian sasaran kerja pegawai terdapat beberapa rumus dan kesalahan hitung terjadi pada saat perhitungan penilaian kinerja. Hasil identifikasi dari proses bisnis penilaian kinerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan saat ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Hasil Identifikasi Masalah

<b>Identifikasi Permasalahan</b>	<b>Penyebab</b>	<b>Alternatif Solusi</b>
Proses penilaian kinerja tidak terlaksana pada waktu yang ditentukan.	Pejabat penilai tidak berada di kantor pada saat penilaian.	Sistem yang dapat membantu melakukan penilaian dimana saja.
Proses penilaian kinerja terjadi kesalahan hitung.	Perhitungan dilakukan secara manual oleh pejabat penilai.	Sistem yang dapat membantu melakukan perhitungan.

### 3.2 Solusi Permasalahan

Solusi permasalahan ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan dengan menganalisis kebutuhan perangkat lunak yang akan dibangun. Setelah dilakukan analisis kebutuhan perangkat lunak yang ditentukan akan dilanjutkan dengan desain sistem. Desain sistem merupakan bentuk rancangan perangkat lunak yang akan dibangun. Desain sistem akan digunakan untuk membangun aplikasi sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dengan membangun aplikasi diharapkan menjadi solusi permasalahan yang membantu bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan.

### 3.2.1 Analisis Kebutuhan Pengguna

Aplikasi ini terdapat dua *user* yang mempunyai peran serta tanggung jawab antara lain pegawai yang dinilai dan pejabat penilai. Adapun pihak eksternal yang ikut membantu agar aplikasi dapat berjalan dengan baik yaitu atasan dari pejabat penilai. Adapun peran serta tanggung jawab dari kebutuhan sistem pada aplikasi rancang bangun penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan seperti Tabel 3.2

Tabel 3.2 Peran dan Tanggung Jawab

No.	User	Peran	Tanggung jawab
1	Pegawai yang dinilai	Mencatat data pribadi	Data pribadi harus <i>valid</i>
		Membuat target SKP	Target SKP harus persetujuan bersama pejabat penilai
2	Pejabat penilai	Melakukan persetujuan target SKP	Persetujuan atau merubah target SKP
		Melakukan perhitungan capaian SKP	Nilai realisasi harus sesuai dengan keadaan dikantor
		Melakukan perhitungan perilaku kerja	Nilai perilaku kerja harus sesuai dengan yang terjadi di kantor
		Melakukan perhitungan penilaian kinerja pegawai	Hasil penilaian kinerja harus benar

Dalam membangun sebuah aplikasi diperlukan perancangan perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pengguna dalam mengoperasikan aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan fungsional. Fungsi-fungsi tersebut dikelompokkan berdasarkan entitas dan dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3 Fungsi-Fungsi Entitas

Entitas	Deskripsi Fungsi yang Diperlukan
Pegawai yang dinilai	a. Melakukan pencatatan data pribadi. b. Melakukan pencatatan target SKP.
Pejabat penilai	a. Melakukan persetujuan target SKP. b. Melakukan penilaian capaian SKP.

Entitas	Deskripsi Fungsi yang Diperlukan
	c. Melakukan penilaian perilaku kerja. d. Melakukan penilaian kinerja pegawai e. Membuat dan mencetak laporan penilaian kinerja.

### 3.2.2 Analisis Kebutuhan Data

Dari analisis kebutuhan pengguna diperlukan data untuk membangun aplikasi ini. Analisis kebutuhan data dilakukan untuk mengetahui data apa saja yang akan dibutuhkan pada sistem baru yang didasarkan dari sistem yang sudah ada. Analisis kebutuhan data pada aplikasi ini sebagai berikut :

#### 1. Data Pegawai

Merupakan data dari pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan yang akan dinilai. Data pegawai yang diperlukan adalah nama, NIP, pangkat/gol.ruang, jabatan, dan unit kerja.

#### 2. Data Nilai Target SKP

Merupakan data dari nilai yang sudah disetujui oleh pegawai dan atasan. Data nilai target SKP yang diperlukan adalah tugas jabatan, kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

#### 3. Data Nilai Realisasi SKP

Merupakan data dari nilai yang dicapai oleh pegawai selama satu tahun periode kerja. Data nilai realisasi SKP yang diperlukan adalah kuantitas, kualitas, waktu, biaya, nilai capaian SKP, dan total nilai capaian SKP.

#### 4. Data Nilai Perilaku Kerja

Merupakan data dari nilai perilaku pegawai saat bekerja yang dinilai oleh atasan selama satu tahun periode kerja. Data nilai perilaku yang diperlukan

adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan, nilai jumlah perilaku kerja, nilai rata-rata, dan sebutan.

#### 5. Data Penilaian Kinerja Pegawai

Merupakan data dari perhitungan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja yang sudah dihitung menggunakan rumus. Data penilaian kinerja pegawai yang diperlukan adalah nilai SKP, nilai perilaku kerja, nilai kinerja pegawai, dan sebutan.

### 3.2.3 Analisis Metode

Pada tahap ini akan dilakukan analisis metode yang digunakan untuk membangun aplikasi ini. Untuk membangun aplikasi ini metode yang digunakan berdasarkan buku panduan penilaian sasaran kerja pegawai negeri sipil. Metode untuk melakukan penilaian kinerja pegawai pada aplikasi ini disebut SKP. Berikut adalah tahapan dalam menyusun dan melakukan penilaian kinerja berdasarkan SKP.

#### 1. Penetapan Sasaran Kerja

Formulir SKP yang telah diisi dengan rencana pelaksanaan kegiatan Tugas Jabatan dan target, yang secara keseluruhan telah disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan atasan langsungnya sebagai pejabat penilai, harus ditandatangani, sebagai penetapan kontrak prestasi kerja, yang selanjutnya pada akhir tahun digunakan sebagai ukuran penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dengan menggunakan formulir sebagaimana terlampir dalam buku panduan penilaian sasaran kerja pegawai negeri sipil. Setiap pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran penilaian kinerja. Target

merupakan jumlah beban kerja yang akan dicapai oleh setiap pegawai dalam kurun waktu tertentu. Target bukan merupakan standar prestasi kerja yang ideal, bukan merupakan ukuran minimal atau maksimal, tetapi merupakan tolok ukur prestasi kerja yang realistis tetapi penuh tantangan. Dalam menetapkan target prestasi kerja harus mempertimbangkan 4 aspek yaitu aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek waktu, dan aspek biaya. Semua aspek memiliki rumus yang akan digunakan untuk melakukan penilaian capaian kerja. Formulir target SKP dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Formulir target SKP

NO I. PEJABAT PENILAI		NO II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI				
1	Nama	1	Nama			
2	NIP	2	NIP			
3	Pangkat/Gol. Ruang	3	Pangkat/Gol. Ruang			
4	Jabatan	4	Jabatan			
5	Unit Kerja	5	Unit Kerja			
NO III. KEGIATAN TUGAS JABATAN		TARGET				
1	2	ANG KA KRE DIT	KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA
1		3	4	5	6	7
1		-	Surat		bulan	-
2		-	Surat		bulan	-
3		-	Surat		bulan	-
4		-	Surat		bulan	-
5		-	Surat		bulan	-
6		-	Surat		bulan	-

## 2. Penilaian Capaian Kerja

Setelah disetujui oleh pegawai yang dinilai dan pejabat penilai maka formulir target SPK disimpan untuk dilakukan penilaian pada akhir tahun. Formulir target SPK akan dibandingkan dengan realisasi yang dilakukan oleh pegawai selama 1 tahun. Rumus dari ke 4 aspek yang menjadi kriteria penilaian capaian kerja akan dilakukan perhitungan sebagai berikut

- Aspek Kuantitas (target output)

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek kuantitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (RO) dengan Target Output (TO) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

Rumus perhitungan aspek Kuantitas

$$\text{Penilaian capaian SKP (Aspek Kuan)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100 \quad (3.1)$$

- Aspek Kualitas (target kualitas)

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek kualitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Kualitas (RK) dengan Target Kualitas (TK) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik, atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk.

Rumus perhitungan aspek Kualitas/ Mutu

$$\text{Penilaian capaian SKP (Aspek Kual)} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100 \quad (3.2)$$

Untuk mengukur apakah output berkualitas atau tidak dengan menggunakan pedoman pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Kriteria Nilai Kualitas

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan.

- Aspek Waktu (target waktu)

Penilaian capaian SKP diukur dari aspek waktu dihitung dari nilai tertimbang (NT=1,76) dikalikan dengan Target Waktu (TW) dikurangi Realisasi Waktu (RW) dibagi Target Waktu (TW) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin lama realisasi waktu yang dipergunakan dari target waktu yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin cepat realisasi waktu dari target waktu yang direncanakan (maksimal efisiensi waktu sampai dengan 24%), menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik.

Rumus perhitungan aspek waktu sebagai berikut :

a. Mencari persentase efisiensi waktu

Dalam penilaian aspek waktu, untuk mengetahui persentase efisiensi waktu dari target waktu yang ditentukan penghitungannya menggunakan rumus :

$$\text{Persentase efisiensi waktu} = 100\% - \left( \frac{\text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100\% \right) \quad (3.3)$$

b. Kegiatan tidak dilakukan

Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol) penghitungannya menggunakan rumus :

$$\begin{array}{l} \text{Aspek waktu} \\ \text{untuk kegiatan} \\ \text{yang tidak} \\ \text{dilakukan} \end{array} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 0 \times 100 \quad (3.4)$$

c. Persentase efisiensi waktu sebesar  $\leq 24\%$

Dalam hal tingkat efisiensi waktu  $\leq 24\%$  (kurang dari atau sama dengan dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus :

$$\begin{array}{l} \text{Aspek Waktu} \\ \text{(tingkat} \\ \text{efisiensi } \leq 24\%) \end{array} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \quad (3.5)$$

d. Persentase efisiensi waktu sebesar  $> 24\%$

Dalam hal tingkat efisiensi waktu  $> 24\%$  (lebih dari dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus :

Aspek Waktu (tingkat efisiensi > 24%)	$= 76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right) \times 100 \right\} \quad (3.6)$
--	--

- Aspek Biaya ( Target Biaya)

Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) diukur dari aspek biaya dihitung dari nilai tertimbang (NT=1,76) dikalikan dengan Target Biaya (TB) dikurangi Realisasi Biaya (RB) dibagi Target Biaya (TB) dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin besar realisasi biaya yang dipergunakan dari target Biaya yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin kecil realisasi biaya dari target biaya yang direncanakan (maksimal efisiensi biaya sampai dengan 24%), menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik. Rumus perhitungan aspek biaya sebagai berikut :

a. Mencari persentase efisiensi biaya

Dalam penilaian aspek biaya, untuk mengetahui persentase efisiensi biaya dari target biaya yang ditentukan penghitungannya menggunakan rumus :

Persentase efisiensi biaya = $100\% - \left( \frac{\text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100\% \right)$	$(3.7)$
---	---------

b. Kegiatan tidak dilakukan

Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol) penghitungannya menggunakan rumus :

Aspek biaya untuk kegiatan yang tidak dilakukan	$= \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 0 \times 100 \quad (3.8)$
--	---

c. Persentase efisiensi biaya sebesar  $\leq 24\%$ 

Dalam hal tingkat efisiensi biaya  $\leq 24\%$  (kurang dari atau sama dengan dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan menggunakan rumus :

Aspek biaya untuk kegiatan yang tidak dilakukan	$= \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \quad (3.9)$
--	--

d. Persentase efisiensi biaya sebesar  $> 24\%$ 

Dalam hal tingkat efisiensi biaya  $> 24\%$  (lebih dari dua puluh empat persen) dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan menggunakan rumus :

Aspek Biaya (tingkat efisiensi $> 24\%$ )	$= 76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \right) \times 100 \right\} \quad (3.10)$
--	---

Formulir penilaian capaian kerja dapat dilihat pada Tabel 3.6

Tabel 3.6 Formulir Penilaian Capaian Kerja

No	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SASARAN KERJA PEGAWAI
			Kuant/ Output (Surat)	Kual/ Mutu	Waktu (Bulan)	Biaya		Kuant/ Output (Surat)	Kual/ Mutu	Waktu (Bulan)	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1		-											
2		-											
3		-											
4		-											
5		-											
6		-											
II. Tugas Tambahan													
NILAI CAPAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)													

Nilai capaian sasaran kerja pegawai dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- 91 – 100 : Sangat Baik
- 76 – 90 : Baik
- 61 – 75 : Cukup
- 51 – 60 : Kurang
- 50 ke bawah : Buruk

### 3. Penilaian Perilaku Kerja

Perilaku kerja memiliki presentase sebesar 40% (empat puluh persen) dalam penilaian kinerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan. Penilaian perilaku kerja dijelaskan sebagai berikut

a. Nilai perilaku kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- 91 – 100 : Sangat Baik
- 76 – 90 : Baik
- 61 – 75 : Cukup
- 51 – 60 : Kurang
- 50 ke bawah : Buruk

b. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek :

- Orientasi pelayanan
- Integritas
- Komitmen
- Disiplin
- Kerjasama

- Kepemimpinan

Menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap pegawai yang dinilai. Formulir penilaian perilaku kerja dapat dilihat pada Tabel 3.7

Tabel 3.7 Formulir Penilaian Perilaku Kerja

b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan		
	2. Integritas		
	3. Komitmen		
	4. Disiplin		
	5. Kerjasama		
	6. Kepemimpinan		
	Jumlah		
	Nilai rata-rata		
	Nilai Perilaku Kerja		

4. Penilaian Kinerja Pegawai

Perhitungan penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$\text{Penilaian Kinerja Pegawai} = (\text{Nilai Capaian SKP} \times 60\%) + (\text{Nilai Perilaku Kerja} \times 40\%) \quad (3.11)$$

Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja akan disatukan dan menghasilkan penilaian kinerja dengan nilai angka dan dinyatakan dengan sebutan sebagai berikut :

- 91 – 100 : Sangat Baik
- 76 – 90 : Baik
- 61 – 75 : Cukup
- 51 – 60 : Kurang
- 50 ke bawah : Buruk

Setelah dilakukan penghitungan, pegawai yang dinilai diberikan hak untuk keberatan terhadap penilaian kinerja yang dihasilkan selama 14 hari.

Apabila ada keberatan pejabat penilai memiliki pilihan untuk melakukan perubahan atau tidak. Bila sudah tidak ada keberatan maka dapat dilakukan persetujuan oleh Pegawai yang dinilai, Pejabat Penilai, dan Atasan dari Pejabat Penilai. Formulir penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.8

Tabel 3.8 Formulir Penilaian Kinerja Pegawai

<b>1 YANG DINILAI</b>			
a. Nama			
b. NIP			
c. Pangkat/Golongan Ruang			
d. Jabatan/Pekerjaan			
e. Unit Organisasi			
<b>2 PEJABAT PENILAI</b>			
a. Nama			
b. NIP			
c. Pangkat/Golongan Ruang			
d. Jabatan/Pekerjaan			
e. Unit Organisasi			
<b>3 ATASAN PEJABAT PENILAI</b>			
a. Nama			
b. NIP			
c. Pangkat/Golongan Ruang			
d. Jabatan/Pekerjaan			
e. Unit Organisasi			
<b>4. UNSUR YANG DINILAI</b>			
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		x 60%	Jumlah
	1. Orientasi Pelayanan	Baik	
	2. Integritas	Baik	
	3. Komitmen	Baik	
	4. Disiplin	Baik	
b. Perilaku Kerja	5. Kerjasama	Baik	
	6. Kepemimpinan		
	Jumlah		
	Nilai rata-rata	Baik	
	Nilai Perilaku Kerja	x 40%	
	<b>NILAI KINERJA</b>	<b>Baik</b>	

### 3.2.4 Kebutuhan Fungsional

Mengidentifikasi kebutuhan aktivitas yang seharusnya dikerjakan oleh sistem. Kebutuhan yang berisikan proses-proses apa saja yang di berikan dan yang nantinya dilakukan oleh aplikasi ini. Sistem ini dapat di gunakan oleh pengguna dimana pegawai yang dinilai dan pejabat penilai memiliki hak akses yang berbeda di dalam sistem ini. Berdasarkan kebutuhan pengguna yang telah dibuat sebelumnya, maka dapat diimplementasikan dengan membuat kebutuhan fungsional dari aplikasi yang dibangun. Pada tahapan ini kebutuhan fungsi digunakan untuk mengimplementasikan seluruh fungsi yang didapat dari hasil analisis kebutuhan pengguna. Fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

## 1. Fungsi Pencatatan SKP

Fungsi	Melakukan pencatatan SKP
Deskripsi	Fungsi ini digunakan untuk melakukan pencatatan SKP.
Actor	Pegawai yang dinilai
Pemicu	-
Awal	Autentifikasi oleh Pegawai yang dinilai
Alur	1. User membuka form Menu Utama pada aplikasi.
	2. User memilih menu "Input Data".
	3. Aplikasi menampilkan <i>field</i> data yang harus diisi.
	4. User melengkapi data pegawai dan target SKP yang diminta oleh aplikasi.
	5. User memilih menu "Simpan" 5.1 Data tersimpan pada database.
	6. User menutup form Pencatatan SKP pada aplikasi.
Error Handling	3. Jika user tidak melengkapi isi data yang diminta oleh aplikasi akan muncul peringatan bahwa ada data yang belum diisi.
	4. Jika user tidak mengisi <i>field</i> sesuai dengan format yang ditentukan maka akan muncul peringatan bahwa format data salah.

## 2. Fungsi Penilaian SKP

Fungsi	Melakukan Penilaian SKP
Deskripsi	Fungsi ini digunakan untuk melakukan perhitungan penilaian capaian SKP dari perbandingan Target dan Realisasi.
Actor	Pejabat Penilai
Pemicu	-
Awal	Autentifikasi oleh Pejabat Penilai
Alur	1. User membuka form Menu Utama pada aplikasi.
	2. User memilih menu "Penilaian SKP".
	3. User memilih nama pegawai yang dinilai.
	4. Aplikasi menampilkan <i>field</i> data realisasi SKP yang harus diisi.
	5. User melengkapi data realisasi SKP yang diminta oleh aplikasi.
	6. User memilih menu "Nilai" 6.1 Data tersimpan pada database.
	7. Aplikasi akan menampilkan hasil perhitungan dari penilaian capaian SKP.
	8. Aplikasi membuka form penilaian perilaku kerja pada aplikasi.
Error Handling	3. Jika user tidak melengkapi isi data yang diminta oleh aplikasi akan muncul peringatan bahwa ada data yang belum diisi.
	4. Jika user tidak mengisi <i>field</i> sesuai dengan format yang ditentukan maka akan muncul peringatan bahwa format data salah.

### 3. Fungsi Penilaian Perilaku Kerja

Fungsi	Melakukan penilaian perilaku kerja
Deskripsi	Fungsi ini digunakan untuk melakukan perhitungan perilaku kerja.
Actor	Pejabat Penilai
Pemicu	Fungsi Penilaian SKP
Awal	Autentifikasi oleh Pejabat Penilai
Alur	1. Aplikasi membuka form penilaian perilaku kerja.
	2. Aplikasi menampilkan <i>field</i> data perilaku kerja yang harus diisi.
	3. User melengkapi data perilaku kerja yang diminta oleh aplikasi.
	4. User memilih menu “Nilai” 4.1 Data tersimpan pada database.
	5. Aplikasi akan menampilkan hasil perhitungan perilaku kerja.
	6. Aplikasi membuka form Penilaian kinerja.
Error Handling	3. Jika user tidak melengkapi isi data yang diminta oleh aplikasi akan muncul peringatan bahwa ada data yang belum diisi.
	4. Jika user tidak mengisi <i>field</i> sesuai dengan format yang ditentukan maka akan muncul peringatan bahwa format data salah.

### 4. Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai

Fungsi	Melakukan penilaian kinerja pegawai
Deskripsi	Fungsi ini digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai.
Actor	Pejabat Penilai
Pemicu	Fungsi penilaian perilaku kerja.
Awal	Autentifikasi oleh Pejabat Penilai
Alur	1. Aplikasi membuka form Penilaian Kinerja.
	2. Aplikasi melakukan perhitungan penilaian kinerja.
	3. Aplikasi menampilkan hasil perhitungan Penilaian Kinerja.
	4. User memilih menu “Simpan” 4.1 Data tersimpan pada database.
	5. User menutup form Penilaian Kinerja pada aplikasi.
Error Handling	

### 5. Fungsi Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja

Fungsi	Melakukan pembuatan laporan penilaian kinerja pegawai
Deskripsi	Fungsi ini digunakan untuk melakukan pembuatan laporan penilaian kinerja pegawai untuk dilaporkan kepada pejabat penilai dan pegawai yang dinilai.
Actor	Pejabat Penilai
Pemicu	-

Fungsi	Melakukan pembuatan laporan penilaian kinerja pegawai
Awal	Autentifikasi oleh pejabat penilai
Alur	1. User membuka form Menu Utama.
	2. User memilih menu “Laporan Penilaian Kinerja”
	3. Aplikasi menampilkan data pegawai yang sudah memiliki nilai kinerja.
	4. User memilih pegawai yang akan dibuat laporan penilaian kinerja.
	5. User memilih menu “Cetak” 5.1 Sistem akan melakukan perintah cetak.
	6. User menutup form Laporan Penilaian Kinerja pada aplikasi.
Error Handling	

### 3.2.5 Blok Diagram

Pada Gambar 3.2 menunjukkan blok diagram rancang bangun aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan. Blok tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu *input*, *proses*, dan *output*.

#### 1. *Input*

Pada blok inputan terdiri dari data masukan yang berasal dari data master, yaitu:

##### a. Data Pegawai

Data pegawai merupakan data pegawai dari Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan yang akan dinilai.

##### b. Nilai Target SKP

Nilai target SKP merupakan nilai yang sudah disetujui oleh pegawai dan atasan.

c. Nilai Realisasi SKP

Nilai Realisasi SKP merupakan nilai yang dicapai oleh pegawai selama satu tahun periode kerja.

d. Nilai Perilaku Kerja

Nilai Perilaku Kerja merupakan nilai perilaku pegawai saat bekerja yang dinilai oleh atasan selama satu tahun periode kerja.

2. Proses

Dari keseluruhan data *input* yang ada akan diproses dan menghasilkan *output*.

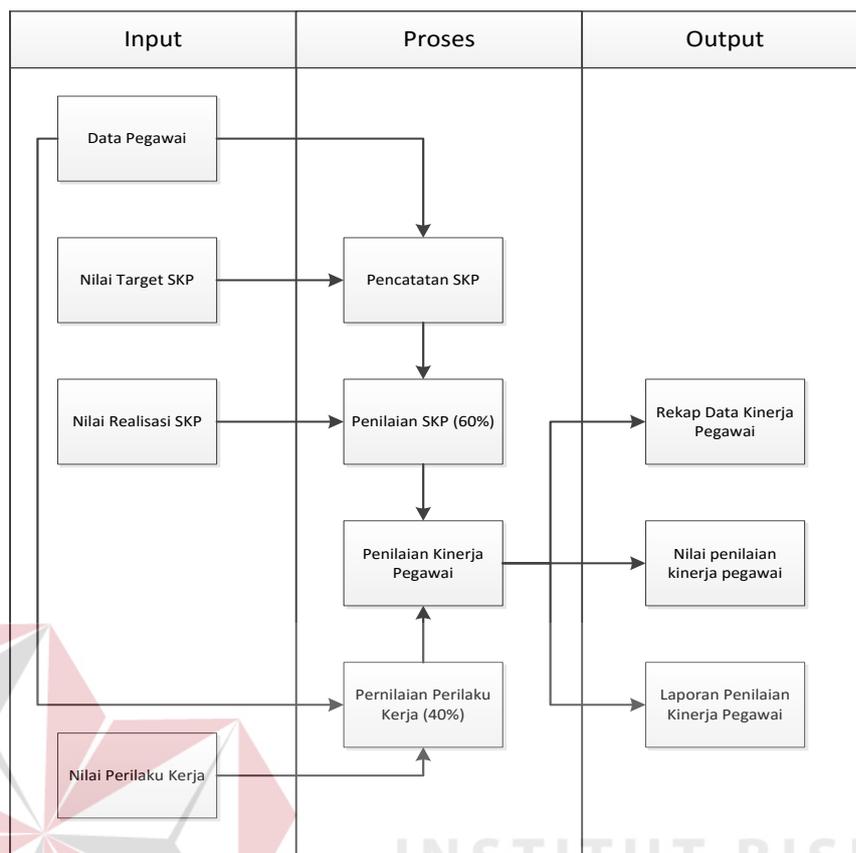
Berikut merupakan proses yang terjadi, antara lain :

- a. Pencatatan Target SKP
- b. Penilaian SKP (60%)
- c. Penilaian Perilaku Kerja (40%)
- d. Penilaian Kinerja Pegawai

3. *Output*

*Output* dari proses yang ada akan dibagi menurut penggunaanya, berikut adalah penjelasan dari *output* yang dihasilkan.

- a. Pegawai yang dinilai
  - Informasi penilaian kinerja setiap tahun.
- b. Pejabat penilai (Atasan)
  - Laporan Rekap data penilaian kinerja pegawai
  - Laporan penilaian kinerja pegawai per tahun



Gambar 3.2 Blok Diagram

### 3.3 Desain Sistem

Desain sistem dilakukan setelah mengetahui kebutuhan sistem dari hasil analisis sistem yang telah dilakukan. Tahap desain sistem digambarkan dengan membuat *system flow* untuk mengetahui alur serta kebutuhan dalam membangun *system* penilaian kinerja ini. Setelah dibuat *system flow*, maka dilanjutkan dengan membuat diagram berjenjang dan dilanjutkan dengan *Context Diagram* yang kemudian *Context Diagram* tersebut di *decompose* untuk membuat *Data Flow Diagram* (DFD). Dalam DFD disebutkan pula kebutuhan-kebutuhan table yang mendukung aplikasi penilaian kinerja tersebut. Selanjutnya dilakukan perancangan terhadap kebutuhan *database* yang sesuai dengan DFD. *Database*

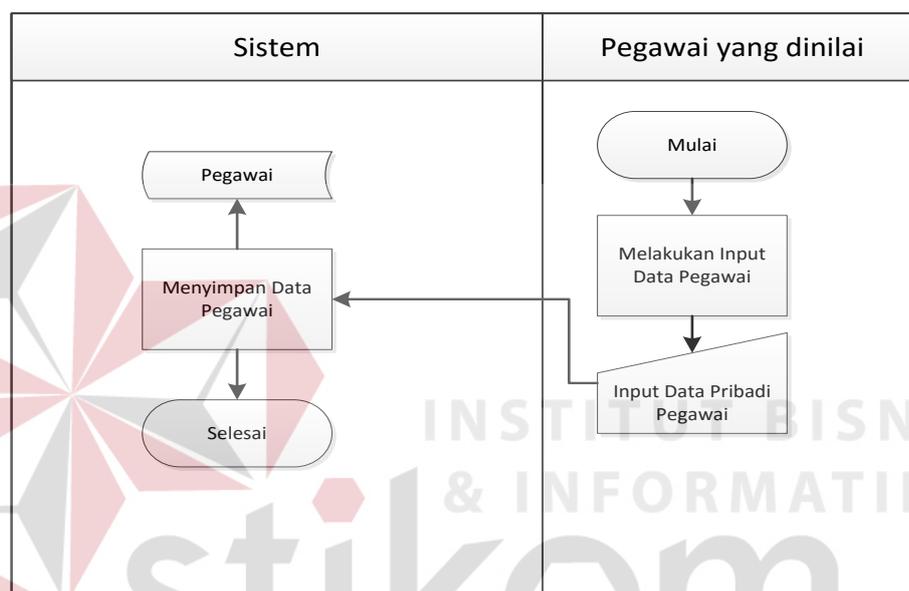
tersebut dirancang menjadi *Conceptual Data Model* (CDM) yang kemudian di *generate* ke dalam *Physical Data Model* (PDM).

### 3.3.1 System Flow

*System flow* merupakan suatu bagan yang menampilkan arah dan tujuan dari suatu sistem secara keseluruhan. Perbedaannya dengan sistem yang lama yaitu proses penilaian tidak membutuhkan waktu lama dan bisa dilakukan dimana saja karena atasan melakukan registrasi melalui aplikasi. Secara garis besar sistem akan dimulai saat pegawai memasukkan data pegawai dan nilai target SKP, atasan akan langsung menerima informasi tentang pegawai yang kemudian atasan mengecek kevalidan nilai SKP yang di masukan. Jika data tidak *valid* maka atasan akan merubah nilai SKP dan melakukan persetujuan dengan pegawai. Jika nilai SKP *valid* maka atasan akan menyimpan data tersebut untuk penilaian kinerja. Atasan memasukkan nilai realisasi SKP kemudian sistem melakukan penilaian SKP. Nilai SKP akan disimpan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai. atasan juga memasukkan nilai perilaku kerja yang kemudian sistem melakukan penghitungan perilaku kerja dan menyimpan nilai perilaku kerja untuk melakukan penilaian kinerja. Setelah penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dilakukan penghitungan oleh sistem, sistem akan melakukan penghitungan penilaian kinerja. Sistem akan menampilkan rekap data dan laporan penilaian kinerja yang diminta oleh atasan. Pegawai dapat melihat hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh sistem. Berikut ini akan di jelaskan lebih rinci masing-masing *system flow* dari sistem yang dibangun.

### 1. *System Flow* Master Pegawai

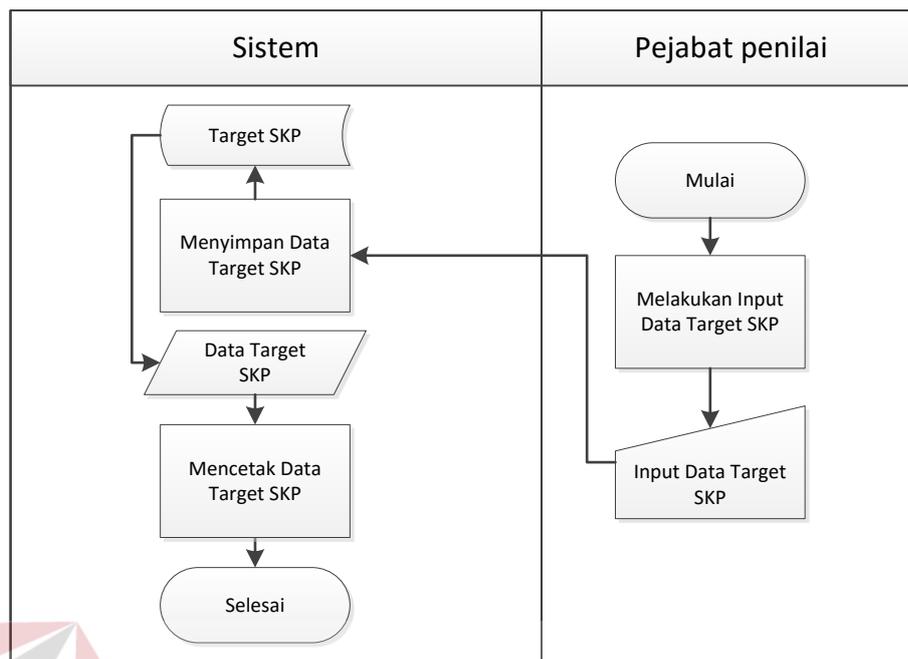
Pada alur ini aktor yang menjalankan fungsi adalah pegawai yang dinilai. Alur dimulai dengan user melakukan masukan data pribadi. Data tersebut kemudian oleh sistem dilakukan proses penyimpanan data pegawai. Pada proses ini dilakukan penyimpanan data pada tabel pegawai. Keluaran dari proses ini adalah informasi data pegawai.



Gambar 3.3 *System Flow* Master Pegawai

### 2. *System Flow* Master Target SKP

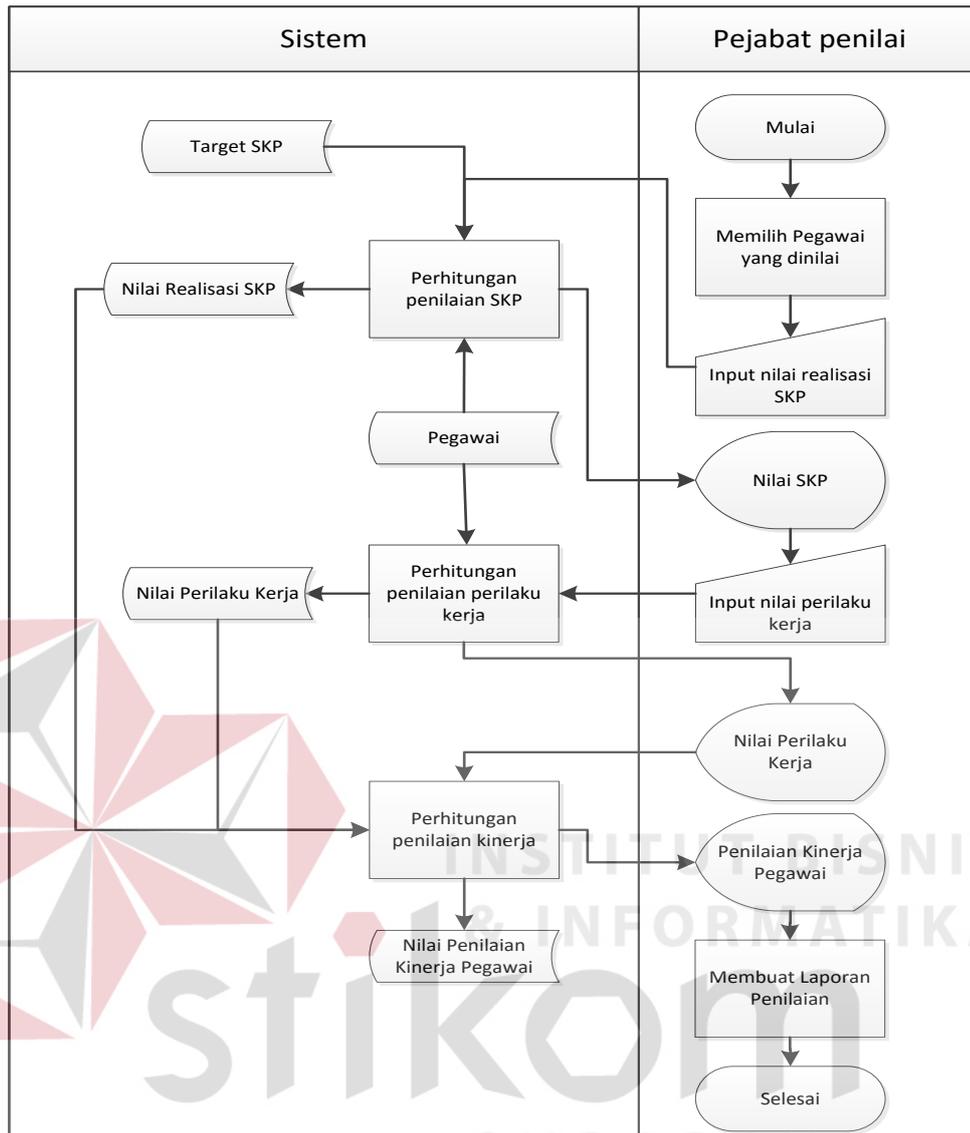
Pada alur ini aktor yang menjalankan fungsi adalah pejabat penilai. Alur dimulai dengan user melakukan masukan data target SKP yang telah disetujui pegawai yang dinilai dan pejabat penilai. Data tersebut kemudian oleh sistem dilakukan proses penyimpanan data target SKP. Pada proses ini dilakukan penyimpanan data pada tabel target SKP. Keluaran dari proses ini adalah informasi data target SKP.



Gambar 3.4 *System Flow* Master Target SKP

### 3. *System Flow* Penilaian Kinerja

Pada alur ini aktor yang menjalankan fungsi adalah pejabat penilai. Alur dimulai dengan user melakukan masukan data nilai realisasi SKP dan data nilai perilaku kerja. Data tersebut kemudian oleh sistem dilakukan proses perhitungan dengan rumus yang sudah diterapkan pada sistem. Pada proses ini dilakukan penyimpanan data pada tabel nilai realisasi SKP, nilai perilaku kerja, penilaian SKP, penilaian perilaku kerja, dan penilaian kinerja. Keluaran dari proses ini adalah informasi nilai penilaian kinerja.

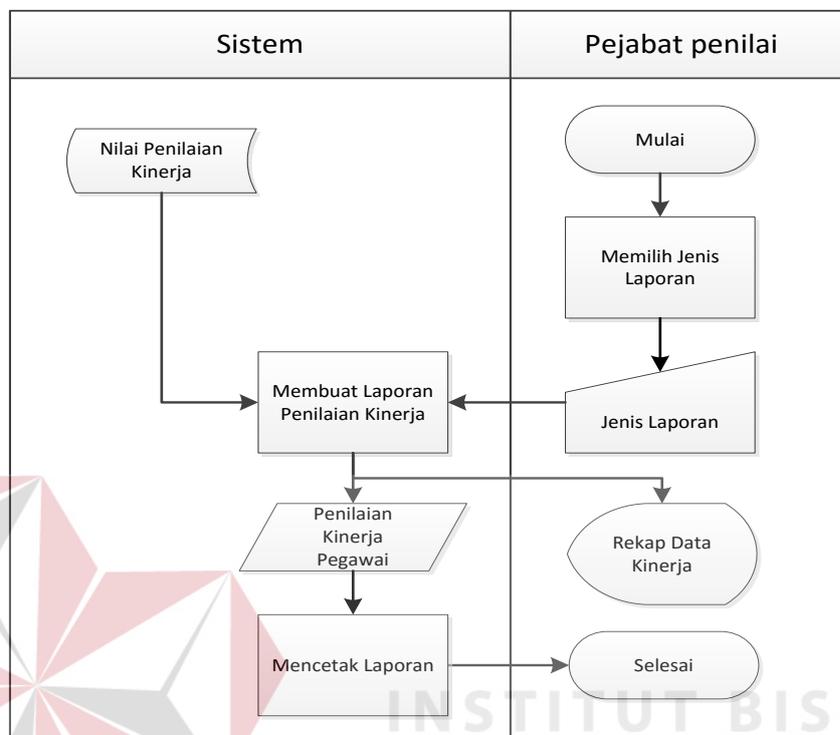


Gambar 3.5 *System Flow* Penilaian Kinerja

#### 4. *System Flow* Laporan Penilaian Kinerja

Pada alur ini aktor yang menjalankan fungsi adalah pejabat penilai. Alur dimulai dengan user melakukan pemilihan pegawai yang akan dibuat laporan penilaian kinerjanya. Sistem kemudian akan menampilkan laporan penilaian kinerjanya dari pegawai yang diinginkan. Pada proses ini sistem akan melakukan membaca data pada tabel nilai realisasi SKP, nilai perilaku kerja, penilaian SKP, penilaian perilaku kerja, dan

penilaian kinerja. Keluaran dari proses ini adalah informasi laporan penilaian kinerja.



Gambar 3.6 *System Flow* Laporan Penilaian Kinerja

Penjelasan di atas adalah bahwa *system flow* ini merupakan sistem baru yang diajukan. Perbedaannya dengan sistem yang lama yaitu semua perhitungan dilakukan oleh sistem.

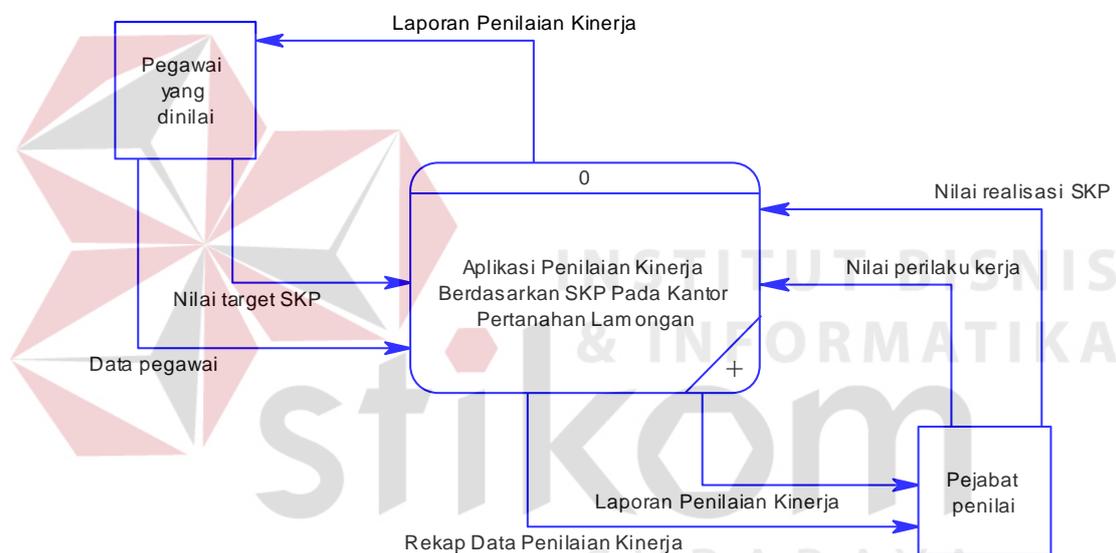
### 3.3.2 Data Flow Diagram (DFD)

Merupakan gambaran aliran data pada sistem yang akan dibangun. Aliran data yang perlu digambarkan yaitu *context diagram*, bagan berjenjang, *DFD level 0*, dan *DFD level 1*.

#### 3.3.2.1 Context Diagram

Pada Gambar 3.7 *Context Diagram* aplikasi penilaian kinerja ini mempunyai dua entitas antara lain pegawai yang dinilai dan pejabat penilai. Proses dimulai dengan pegawai melakukan penginputan data pegawai dan nilai

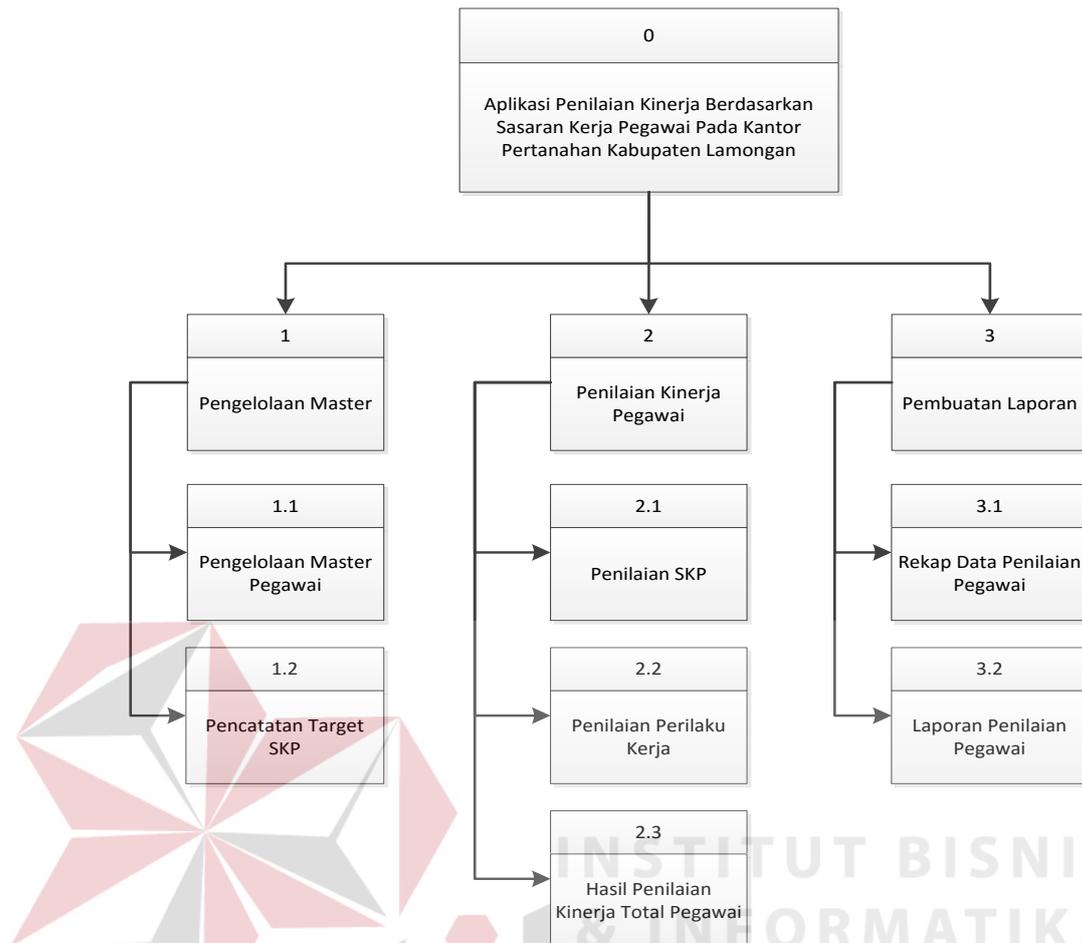
target SKP. Pejabat penilai akan melakukan peretujuan nilai target SKP, apabila tidak disetujui pejabat penilai akan melakukan perubahan pada nilai target SKP. Pejabat penilai melakukan proses penilaian kinerja apabila sudah setuju dengan nilai target SKP. Pejabat penilai melakukan input nilai realisasi SKP selanjutnya sistem akan melakukan penilaian SKP. Pejabat penilai juga melakukan input nilai perilaku kerja yang selanjutnya sistem akan melakukan perhitungan penilaian perilaku kerja. Sistem akan melakukan penilaian kinerja serta memberikan laporan penilaian kinerja kepada pegawai dan pejabat penilai.



Gambar 3.7 Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja

### 3.3.2.2 Diagram Berjenjang

Gambar 3.8 merupakan diagram berjenjang dari aplikasi penilaian kinerja yang akan dibuat. Pada rancang bangun aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan ini terdapat tiga bagian didalamnya antara lain pencatatan SKP, penilaian kinerja, dan laporan penilaian kinerja.

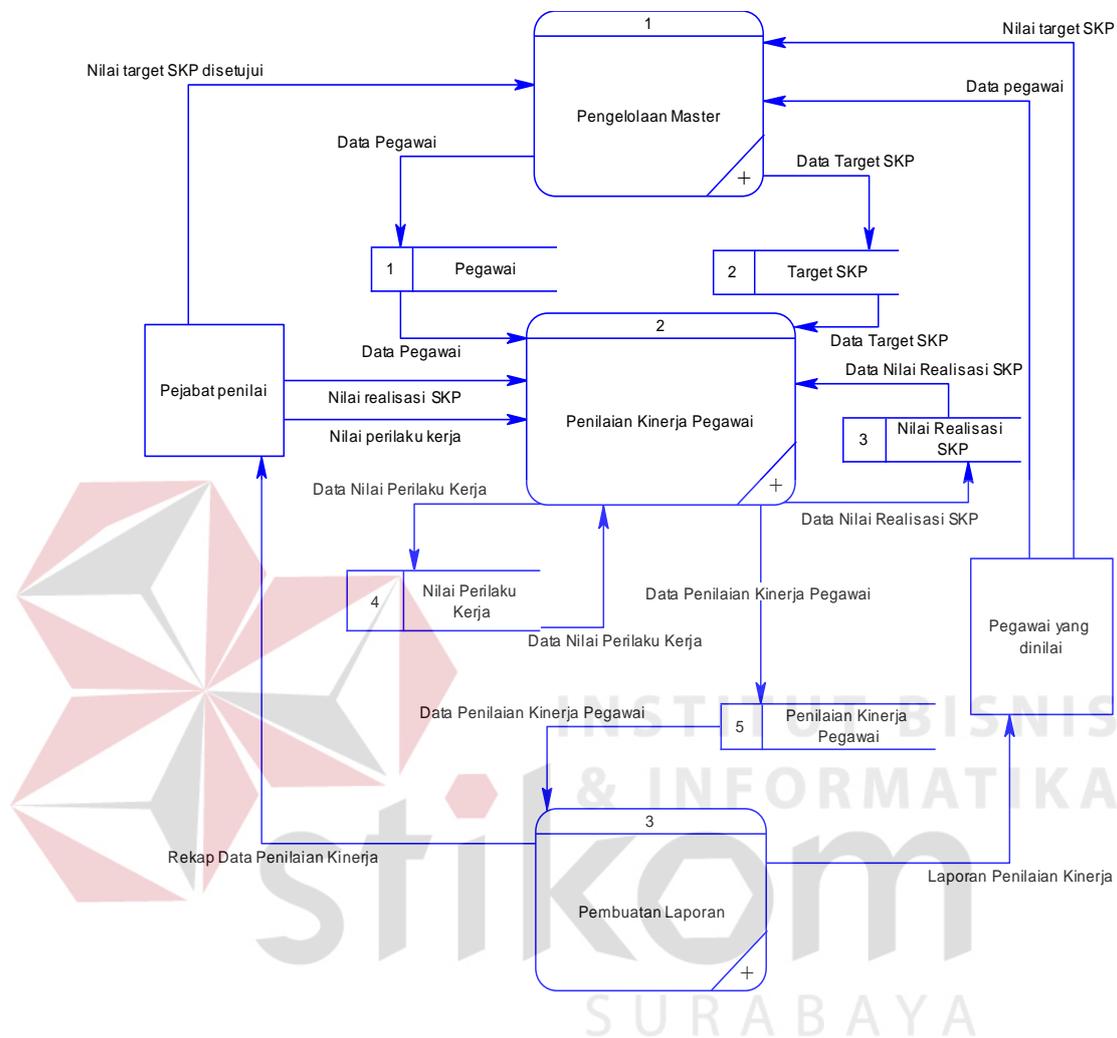


Gambar 3.8 Diagram Berjenjang Aplikasi Penilaian Kinerja

### 3.3.2.3 DFD Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja

Pada Gambar 3.9 DFD Level 0 proses dimulai dengan pegawai melakukan penginputan data pegawai dan nilai target SKP. Pejabat penilai akan melakukan peretujuan nilai target SKP, apabila tidak disetujui pejabat penilai akan melakukan perubahan pada nilai target SKP. Pejabat penilai melakukan proses penilaian kinerja apabila sudah setuju dengan nilai target SKP. Pejabat penilai melakukan input nilai realisasi SKP selanjutnya sistem akan melakukan penilaian SKP. Pejabat penilai juga melakukan input nilai perilaku kerja yang selanjutnya sistem akan melakukan perhitungan penilaian perilaku kerja. Sistem

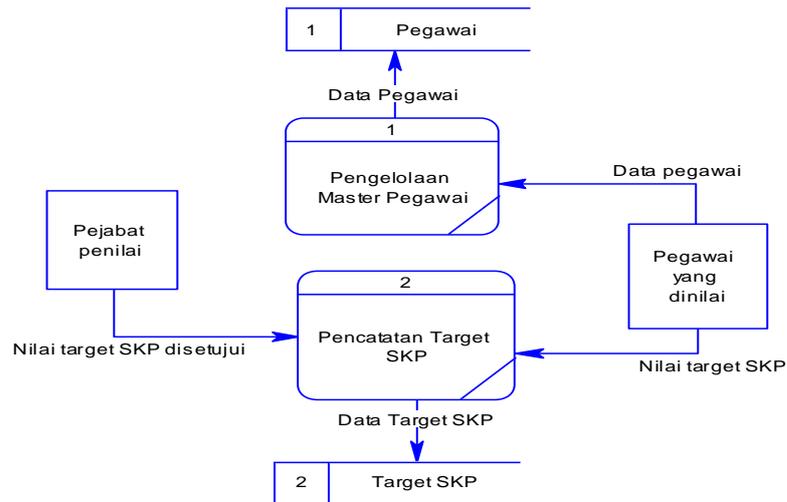
akan melakukan penilaian kinerja serta memberikan laporan penilaian kinerja kepada pegawai dan pejabat penilai.



Gambar 3.9 DFD Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja

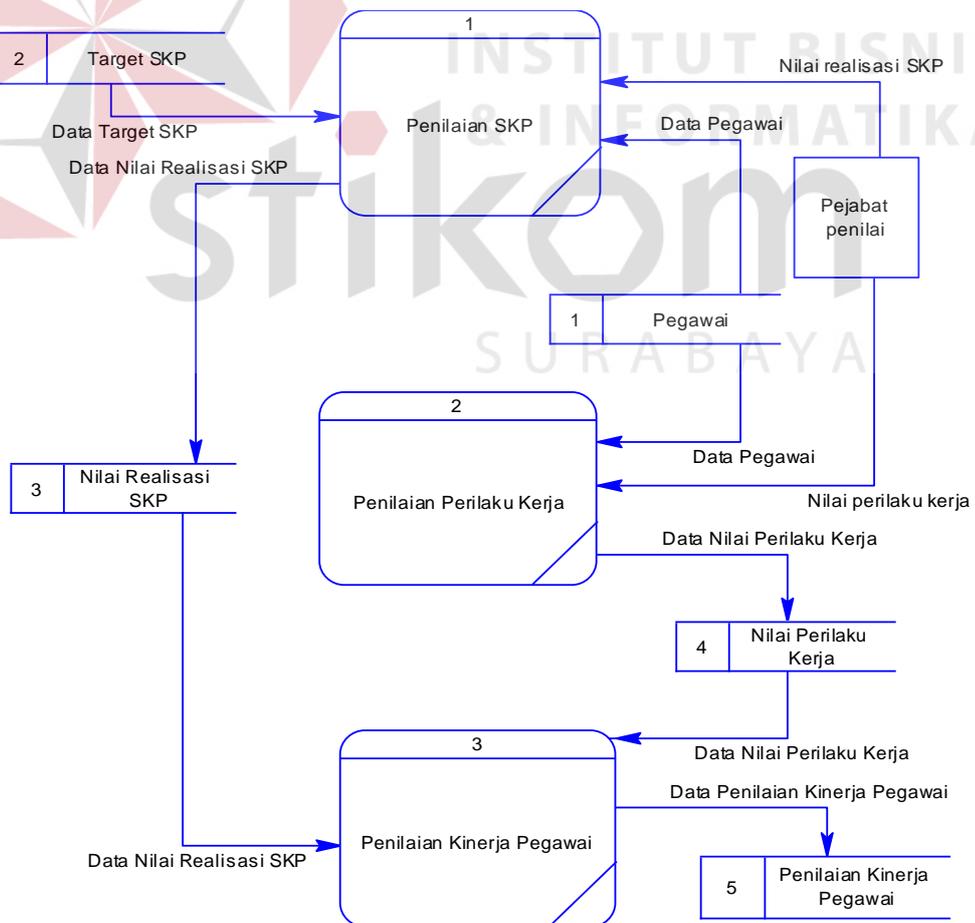
### 3.3.2.4 DFD Level 1 Aplikasi Penilaian Kinerja

Gambar 3.10 adalah DFD level 1 proses master. Terdapat dua buah proses pada hasil uraian proses penilaian kinerja, yaitu proses penilaian SKP dan proses penilaian perilaku kerja.



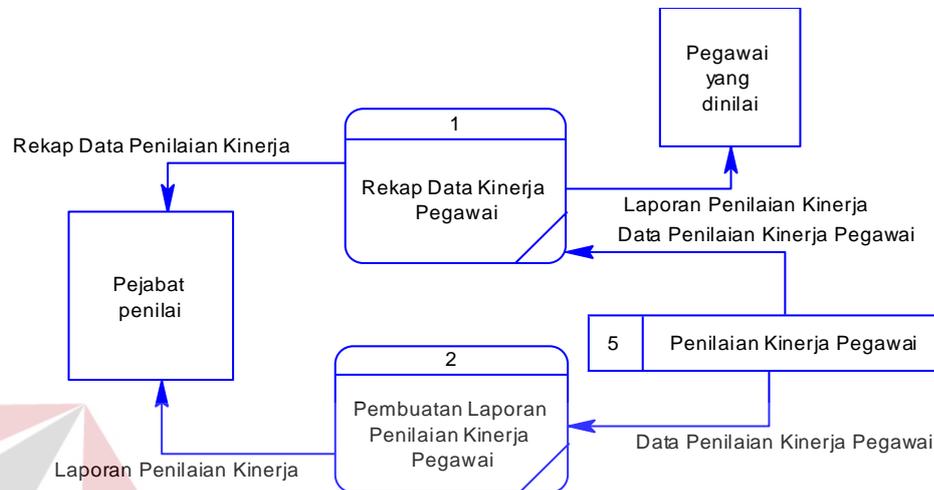
Gambar 3.10 DFD Level 1 Master

Gambar 3.11 adalah DFD level 1 proses penilaian kinerja. Terdapat dua buah proses pada hasil uraian proses penilaian kinerja, yaitu proses penilaian SKP dan proses penilaian perilaku kerja.



Gambar 3.11 DFD Level 1 Penilaian Kinerja

Gambar 3.12 adalah DFD level 1 proses laporan. Terdapat dua buah proses pada hasil uraian proses penilaian kinerja, yaitu proses penilaian SKP dan proses penilaian perilaku kerja.



Gambar 3.12 DFD Level 1 Laporan

### 3.3.3 Perancangan Basis Data

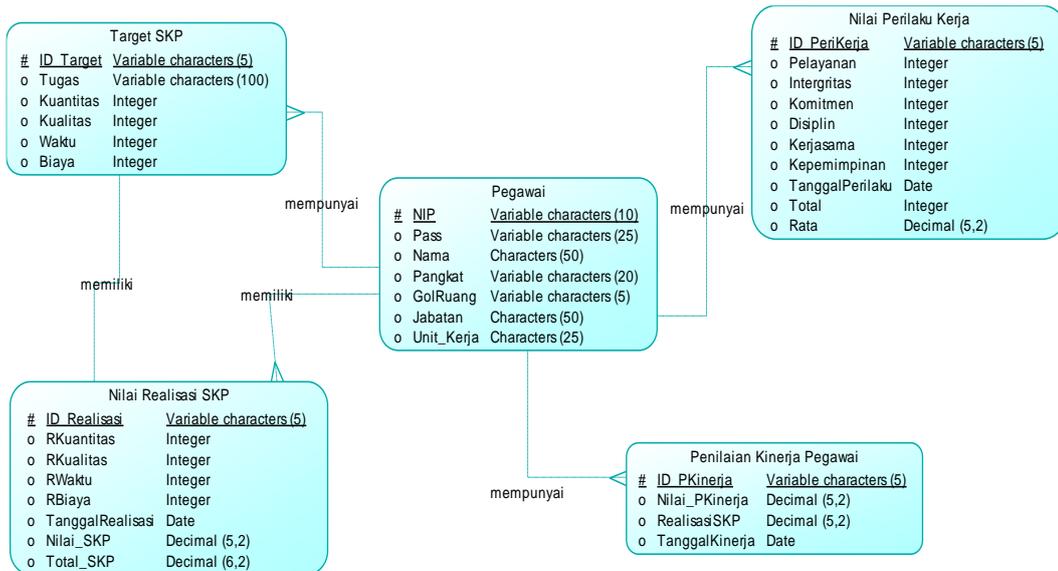
Setelah merancang desain proses menggunakan bantuan *context diagram* dan DFD, maka tahapan selanjutnya adalah merancang skema *database*.

#### A *Entity Relationship Diagram (ERD)*

ERD menggambarkan data sebagai entitas, relasi dan attribute dari database yang akan dibuat. ERD dapat dibagi menjadi dua, antara lain *Conceptual Data Model (CDM)* dan *Physical Data Model (PDM)*.

##### 1. *Conceptual Data Model (CDM)*

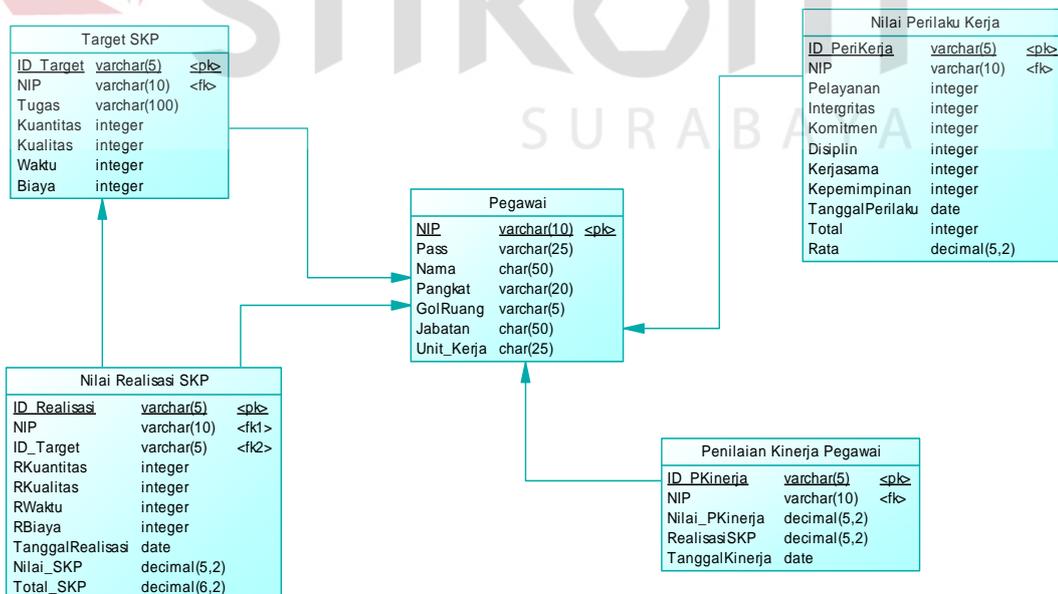
CDM merupakan gambaran struktur tabel yang menunjukkan relasi antar tabel dalam database seperti pada gambar 3.13.



Gambar 3.13 Conceptual Data Model

## 2. Physical Data Model (PDM)

PDM hampir sama dengan CDM namun bedanya adalah pada PDM diberikan keterangan tipe data masing-masing atribut serta dijelaskan pula primary key dan foreign key. Adapaun PDM dalam aplikasi penilaian kinerja pegawai ini dijabarkan pada gambar 3.14.



Gambar 3.14 Physical Data Model

### 3.3.4 Struktur Tabel

Dalam sub bab ini menjelaskan tentang tabel-tabel yang akan digunakan user untuk memenuhi kebutuhan dan serta informasi. Adapun penjelasan mengenai detail dari struktur tabel untuk setiap tabel.

#### A. Tabel Pegawai

Nama Tabel : Pegawai

Primary Key : NIP

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data master pegawai

Tabel 3.9 Pegawai

No.	Field	Type Data	Length	Constraint	Table Foreign Key
1.	NIP	Varchar	10	PK	
2.	Pass	Varchar	25		
3.	Nama	Char	50		
4.	Pangkat	Varchar	20		
5.	GolRuang	Varchar	5		
6.	Jabatan	Char	50		
7.	Unit_Kerja	Char	25		

#### B. Tabel Target SKP

Nama Tabel : Target SKP

Primary Key : ID\_Target

Foreign Key : NIP

Fungsi : Menyimpan data master target SKP

Tabel 3.10 Target SKP

No.	Field	Type Data	Length	Constraint	Table Foreign Key
1.	ID_Target	Varchar	5	PK	
2.	NIP	Varchar	10	FK	Pegawai

No.	Field	Type Data	Length	Constraint	Table Foreign Key
3.	Tugas	Varchar	100		
4.	Kuantitas	Int	11		
5.	Kualitas	Int	11		
6.	Waktu	Int	11		
7.	Biaya	Int	11		

### C. Tabel Nilai Realisasi SKP

Nama Tabel : Nilai Realisasi SKP

Primary Key : ID\_Realisasi

Foreign Key : NIP

Fungsi : Menyimpan data nilai realisasi SKP

Tabel 3.11 Nilai Realisasi SKP

No.	Field	Type Data	Length	Constraint	Table Foreign Key
1.	ID_Realisasi	Varchar	5	PK	
2.	NIP	Varchar	10	FK	Pegawai
3.	ID_Target	Varchar	5	FK	TargetSKP
4.	RKuantitas	Int	11		
5.	Rkualitas	Int	11		
6.	Rwaktu	Int	11		
7.	RBiaya	Int	11		
8.	Tanggal	Date			
9.	Nilai_SKP	Decimal	5,2		
10.	Total_SKP	Decimal	6,2		

### D. Tabel Nilai Perilaku Kerja

Nama Tabel : Nilai Perilaku Kerja

Primary Key : ID\_PerilakuKerja

Foreign Key : NIP

Fungsi : Menyimpan data nilai perilaku kerja

Tabel 3.12 Nilai Perilaku Kerja

No.	Field	Type Data	Length	Constraint	Table Foreign Key
1.	ID_Perikerja	Varchar	5	PK	
2.	NIP	Varchar	10	FK	Pegawai
3.	Pelayanan	Int	11		
4.	Intergitas	Int	11		
5.	Komitmen	Int	11		
6.	Disiplin	Int	11		
7.	Kerjasama	Int	11		
8.	Kepemimpinan	Int	11		
9.	Tanggal	Date			
10.	Total	Int	11		
11.	Rata_rata	Decimal	5,2		

### E. Tabel Penilaian Kinerja Pegawai

Nama Tabel : Penilaian Kinerja Pegawai

Primary Key : ID\_PKinerja

Foreign Key : NIP

Fungsi : Menyimpan data nilai penilaian kinerja pegawai

Tabel 3.13 Penilaian Kinerja Pegawai

No.	Field	Type Data	Length	Constraint	Table Foreign Key
1.	ID_PKinerja	Varchar	5	PK	
2.	NIP	Varchar	10	FK	Pegawai
3.	Nilai_PKinerja	Decimal	5,2		
4.	RealisasiSKP	Decimal	5,2		
5.	Tanggal	Date			

### 3.3.5 Desain Antar Muka

Desain antar muka di bawah ini merupakan rancangan dari desain form yang akan digunakan pada aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan.

### A. Desain *Form Login*

Gambar 3.15 merupakan gambar desain form login dari aplikasi penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan. Pada saat login, user diminta untuk memasukkan NIP serta password agar bisa mengakses aplikasi.

The image shows a login form titled "FORM LOGIN" for the "APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI". It features two input fields: "NIP" with an ID card icon and "Password" with a lock icon. A "LOGIN" button is located below the password field.

Gambar 3.15 Desain *Form Login*

### B. Desain *Form Menu Utama*

Gambar 3.16 merupakan menu utama dari login sebagai pegawai yang dinilai dimana terdapat 4 menu data pegawai untuk membuka mengisi data pegawai, target SKP untuk mengisi target SKP, nilai kinerja untuk melihat nilai kinerja dari pegawai yang login, dan keluar untuk keluar ke menu login.

The image shows a main menu form titled "Form Menu Utama". It has a sidebar menu with four items: "Data Pegawai", "Target SKP", "Nilai Kinerja", and "Keluar", each with a blue underline. The main content area is empty.

Gambar 3.16 Desain *Form Menu Utama Login* sebagai pegawai

Gambar 3.17 merupakan menu utama dari login sebagai pegawai yang dinilai dimana terdapat 7 menu data pegawai untuk membuka mengisi data pegawai, target SKP untuk mengisi target SKP, penilaian SKP untuk melakukan penilaian capaian SKP, penilaian perilaku kerja untuk melakukan penilaian perilaku kerja, penilaian kinerja untuk melakukan penilaian kinerja, laporan untuk melihat laporan penilaian kinerja, dan keluar untuk keluar ke menu login.

Gambar 3.17 Desain *Form* Menu Utama Login sebagai penilai

### C. Desain *Form* Master Pegawai

Gambar 3.18 merupakan master pegawai untuk mengisi data pegawai terdapat 7 *field* yang harus diisi. User dapat melakukan simpan dan merubah data yang sudah diisi maupun terisi pada data pegawai.

Gambar 3.18 Desain *Form* Master Pegawai

#### D. Desain *Form* Master Target SKP

Gambar 3.19 merupakan *form* master target SKP yang memiliki 5 *field* yang harus diisi, sedangkan untuk Id Target akan otomatis terisi.

Form Target SKP

Menu

- [Data Pegawai](#)
- [Target SKP](#)
- [Nilai Kinerja](#)
- [Keluar](#)

Target SKP

Id Target :

Tugas :

Kuantitas :

Kualitas :

Waktu :

Biaya :

Lihat Simpan

Gambar 3.19 Desain *Form* Master Pegawai

#### E. Desain *Form* Penilaian SKP

Form Realisasi SKP

Menu

- [Data Pegawai](#)
- [Target SKP](#)
- [Penilaian SKP](#)
- [Penilaian Perilaku kerja](#)
- [Penilaian Kinerja](#)
- [Laporan](#)
- [Keluar](#)

Realisasi SKP

Tugas :

Kuantitas :

Kualitas :

Waktu :

Biaya :

Lihat Nilai

Gambar 3.20 Desain *Form* Penilaian SKP

Gambar 3.20 merupakan *form* untuk melakukan penilaian SKP. Terdapat 5 *field* yang harus dilakukan inputan oleh *user*. Setelah seluruh *field* terisi maka

*user* memilih nilai untuk sistem melakukan perhitungan. Sedangkan tombol lihat digunakan untuk melihat hasil perhitungan.

#### F. Desain *Form* Penilaian Perilaku Kerja

Gambar 3.21 Desain *Form* Penilaian Perilaku Kerja

Gambar 3.21 merupakan *form* penilaian perilaku kerja. Terdapat 6 *field* yang harus dilakukan inputan oleh *user*. Setelah seluruh *field* terisi maka *user* memilih nilai untuk sistem melakukan perhitungan. Sedangkan tombol lihat digunakan untuk melihat hasil perhitungan.

#### G. Desain *Form* Penilaian Kinerja

Gambar 3.22 Desain *Form* Penilaian Kinerja

Gambar 3.22 merupakan *form* penilaian kinerja pegawai. Form akan menampilkan nilai SKP dan nilai perilaku kerja pegawai. *User* akan memilih nilai untuk sistem melakukan perhitungan. Sedangkan tombol lihat digunakan untuk melihat hasil perhitungan.

#### H. Desain *Form* Rekap Data Kinerja Pegawai

Form Rekap Data Kinerja Pegawai

Menu

- [Data Pegawai](#)
- [Target SKP](#)
- [Penilaian SKP](#)
- [Penilaian Perilaku kerja](#)
- [Penilaian Kinerja](#)
- [Laporan](#)
- [Keluar](#)

Penilaian Kinerja Pegawai

Cari Nama :

Nama Pegawai	Nilai Kinerja Pegawai
Text	Text

Gambar 3.23 Desain *Form* Rekap Data Kinerja Pegawai

Gambar 3.23 merupakan *form* rekap data kinerja pegawai. Form ini akan menampilkan seluruh nama pegawai yang sudah dinilai oleh pejabat penilai. Data yang ditampilkan berupa nama dan nilai kinerja pegawai. *User* juga dapat mencari nama dari pegawai yang diinginkan dengan melakukan inputan kedalam textbox. Untuk melakukan laporan penilaian kinerja *user* dapat memilih nama pegawai yang diinginkan untuk dilihat laporannya dengan cara mengklik nama pegawai tersebut.



halaman *login* dapat dilihat pada tabel 3.15. Data uji coba dari rancangan uji coba

halaman *login* dapat dilihat pada tabel 3.14.

Tabel 3.14 Data Uji Coba Menu Login

<b>NIP</b>	<b>Password</b>
1985032004	1985032004
1980031006	1980031006
(kosong)	1980031006
1980031006	(kosong)
(kosong)	(kosong)
1980031000	1980031000

Tabel 3.15 Rancangan Uji Coba Menu Login

<b>Test Case</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Output yang diharapkan</b>
1.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 1985032004 <i>password</i> : 1985032004 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pegawai.
2.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 1980031006 <i>password</i> : 1980031006 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pejabat penilai.
3.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> untuk <i>NIP</i> tidak <i>valid</i> dan <i>password</i> <i>valid</i> .	Mengisi NIP : .... dan <i>password</i> : 1980031006 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> tidak dapat masuk ke dalam halaman menu utama. Dan <i>user</i> diminta untuk <i>input NIP</i> .
4.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> untuk <i>NIP</i> <i>valid</i> dan <i>password</i> tidak <i>valid</i> .	Mengisi NIP: 1980031006 <i>password</i> : ..... lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> tidak dapat masuk ke dalam halaman menu utama. Dan <i>user</i> diminta untuk <i>input password</i> .
5.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP: ..... dan <i>password</i> : ..... lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> tidak dapat masuk ke dalam halaman menu utama. Dan <i>user</i> diminta untuk <i>input NIP</i> dan <i>password</i> .
6.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> untuk <i>NIP</i> tidak <i>valid</i> dan <i>password</i> <i>valid</i>	Mengisi NIP: 1980031000 dan <i>password</i> : 1980031000	<i>User</i> tidak dapat masuk ke dalam halaman menu utama.

## B. Rancangan Uji Coba Halaman Master Pegawai

Rancangan uji coba menu master pegawai yaitu melakukan uji coba berdasarkan kesesuaian dari halaman master pegawai. Uji coba halaman *login* yang akan dilakukan pada halaman master pegawai dapat dilihat pada tabel 3.17. Data uji coba dari rancangan uji coba halaman master pegawai dapat dilihat pada tabel 3.16.

Tabel 3.16 Data Uji Coba Master Pegawai

<b>NIP</b>	<b>Password</b>
1980031006	1980031006

<b>Nama Field</b>	<b>Data</b>
NIP	15052013002
Password	15052013002
Nama	Yudha
Pangkat	Penata Muda Tk.I
Gol.Ruang	IIIb
Jabatan	Survyeor Pemetaan Tingkat Terampil
Unit Kerja	Kantor Pertanahan Kabupaten Lamongan

Tabel 3.17 Rancangan Uji Coba Master Pegawai

<b>Test Case</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Output yang diharapkan</b>
1.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 15052013002 <i>password</i> : 15052013002 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pegawai.
2.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> yang ada pada halaman master pegawai.	Mengisi semua <i>field</i> yang ada pada tabel <i>form</i> master pegawai kemudian tekan tombol <i>simpan</i> .	<i>User</i> dapat menambah data pegawai sesuai inputan dan data ditampilkan pada tabel pegawai

## C. Rancangan Uji Coba Halaman Master Target SKP

Rancangan uji coba menu master target SKP yaitu melakukan uji coba berdasarkan kesesuaian dari halaman master target SKP. Uji coba halaman master

target SKP yang akan dilakukan pada halaman master target SKP dapat dilihat pada tabel 3.19. Data uji coba dari rancangan uji coba halaman master target SKP dapat dilihat pada tabel 3.18.

Tabel 3.18 Data Uji Coba Master Target SKP

<b>NIP</b>	<b>Password</b>
1981032001	1981032001

<b>Nama Field</b>	<b>Data</b>
Tugas Jabatan	Tugas Utama Melakukan penyiapan fasilitas analisa dan evaluasi data (Berkas)
Kuantitas	1200
Kualitas	100
Waktu	12
Biaya	0

Tabel 3.19 Rancangan Uji Coba Master Target SKP

<b>Test Case</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Output yang diharapkan</b>
1.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> <i>NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 1981032001 <i>password</i> : 1981032001 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pegawai.
2.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> yang ada pada halaman master target SKP.	Mengisi semua <i>field</i> yang ada pada tabel <i>form</i> master target SKP kemudian tekan tombol <i>simpan</i> .	<i>User</i> dapat menambah data tagret SKP sesuai inputan dan data ditampilkan pada tabel target SKP

#### **D. Rancangan Uji Coba Halaman Penilaian SKP**

Rancangan uji coba menu penilaian SKP yaitu melakukan uji coba berdasarkan kesesuaian dari halaman penilaian SKP. Uji coba halaman penilaian SKP yang akan dilakukan pada halaman penilaian SKP dapat dilihat pada tabel 3.21. Data uji coba dari rancangan uji coba halaman penilaian SKP dapat dilihat pada tabel 3.20.

Tabel 3.20 Data Uji Coba Penilaian SKP

<b>NIP</b>	<b>Password</b>
1980031006	1980031006

<b>Nama Field</b>	<b>Data</b>
Nama Pegawai	Septa Susiniasri,BSc. SH

<b>Button</b>	<b>Action</b>
Nilai	Perhitungan

Tabel 3.21 Rancangan Uji Coba Penilaian SKP

<b>Test Case</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Output yang diharapkan</b>
1.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> <i>NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 1980031006 <i>password</i> : 1980031006 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pejabat penilai.
2.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> yang ada pada halaman realisasi SKP.	Mengisi semua <i>field</i> yang ada pada tabel <i>form</i> realisasi SKP kemudian tekan tombol nilai.	<i>User</i> dapat menambah data realisasi SKP sesuai inputan dan sistem akan melakukan perhitungan yang hasilnya akan ditampilkan pada tabel realisasi SKP.

#### E. Rancangan Uji Coba Halaman Penilaian Perilaku Kerja

Rancangan uji coba menu penilaian perilaku kerja yaitu melakukan uji coba berdasarkan kesesuaian dari halaman penilaian perilaku kerja. Uji coba halaman yang akan dilakukan pada halaman perilaku kerja dapat dilihat pada tabel 3.23. Data uji coba dari rancangan uji coba halaman perilaku kerja dapat dilihat pada tabel 3.22.

Tabel 3.22 Data Uji Coba Penilaian Perilaku Kerja

<b>NIP</b>	<b>Password</b>
1980031006	1980031006

<b>Nama Field</b>	<b>Data</b>
Nama Pegawai	Septa Susiniasri,BSc. SH

<b>Nama Field</b>	<b>Data</b>
Pelayanan	90
Integritas	90
Komitmen	90
Disiplin	90
Kerjasama	90
Kepemimpinan	90

Tabel 3.23 Rancangan Uji Coba Perilaku Kerja

<b>Test Case</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Output yang diharapkan</b>
1.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> NIP dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 1980031006 <i>password</i> : 1980031006 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pejabat penilai.
2.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> yang ada pada halaman perilaku kerja.	Mengisi semua <i>field</i> yang ada pada tabel <i>form</i> perilaku kerja kemudian tekan tombol nilai.	<i>User</i> dapat menambah data perilaku kerja sesuai inputan dan sistem akan melakukan perhitungan yang hasilnya akan ditampilkan pada tabel perilaku kerja.

#### F. Rancangan Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Pegawai

Rancangan uji coba menu penilaian kinerja pegawai yaitu melakukan uji coba berdasarkan kesesuaian dari halaman penilaian kinerja pegawai. Uji coba halaman yang akan dilakukan pada halaman penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3.25. Data uji coba dari rancangan uji coba halaman penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3.24.

Tabel 3.24 Data Uji Coba Penilaian Kinerja

<b>NIP</b>	<b>Password</b>
1980031006	1980031006

<b>Nama Field</b>	<b>Data</b>
Nama Pegawai	Septa Susiniasri,BSc. SH

<b>Button</b>	<b>Action</b>
Nilai	Perhitungan

Tabel 3.25 Rancangan Uji Coba Penilaian Kinerja

<b>Test Case</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Output yang diharapkan</b>
1.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 1980031006 <i>password</i> : 1980031006 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pejabat penilai.
2.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>button</i> yang ada pada halaman penilaian kinerja.	Menekan tombol nilai.	sistem akan melakukan perhitungan yang hasilnya akan ditampilkan pada tabel penilaian kinerja.

#### G. Rancangan Uji Coba Halaman Rekap Data Kinerja

Rancangan uji coba menu rekap data kinerja yaitu melakukan uji coba berdasarkan kesesuaian dari halaman rekap data kinerja. Uji coba halaman yang akan dilakukan pada halaman rekap data kinerja dapat dilihat pada tabel 3.27. Data uji coba dari rancangan uji coba halaman data kinerja dapat dilihat pada tabel 3.26.

Tabel 3.26 Data Uji Coba Rekap Data Kinerja

<b>NIP</b>	<b>Password</b>
1980031006	1980031006

<b>Nama Field</b>	<b>Data</b>
Nama Pegawai	Septa Susiniasri,BSc. SH

Tabel 3.27 Rancangan Uji Coba Rekap Data Kinerja

<b>Test Case</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Output yang diharapkan</b>
1.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box NIP</i> dan <i>password</i> yang <i>valid</i> .	Mengisi NIP : 1980031006 <i>password</i> : 1980031006 lalu tekan tombol <i>login</i> .	<i>User</i> dapat masuk ke dalam halaman menu pejabat penilai.
2.	Mengetahui respon sistem terhadap <i>input</i> pada <i>text box</i> yang ada pada halaman rekap data kinerja.	Mengisi <i>field</i> yang ada pada <i>form</i> rekap data kemudian tekan tombol cari.	Sistem akan melakukan menampikan nilai kinerja pegawai yang namanya diinputkan oleh <i>user</i> .

