



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR
KARANTINA PERTANIAN SURABAYA**

KERJA PRAKTIK

Program Studi

S1 Sistem Informasi

**INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA**

stikom
SURABAYA

Oleh:

DEWANGGA PRAMANANDA SOEMARNO

12.41010.0033

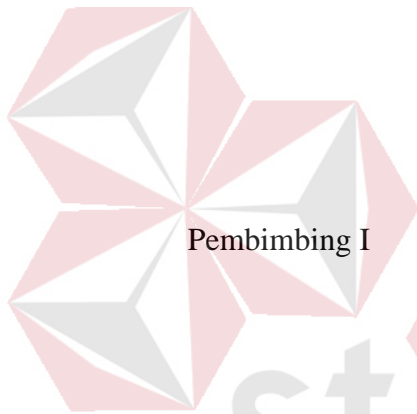
**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA
2015**

LEMBAR PENGESAHAN
RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN SURABAYA

Laporan Kerja Praktek oleh
DEWANGGA PRAMANANDA S.
NIM : 12.41010.0033

Telah diperiksa, diuji dan disetujui

Surabaya, Januari 2016



Disetujui :

Penyelia

Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M.
NIDN 0725055701

Suparmin, S.E. MM
Kabag Umum

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 Sistem Informasi

Vivine Nurcahyawati, M.Kom
NIDN 0723018101

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan benar, bahwa Laporan Kerja Praktik ini adalah asli karya saya, bukan plagiat baik sebagian maupun apalagi keseluruhan. Karya atau pendapat orang lain yang ada dalam Laporan Kerja Praktik ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya. Apalagi dikemudian hari ditemukan adanya tindakan plagiat pada Laporan Kerja Praktik ini, maka saya bersedia untuk dilakukan pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang diberikan kepada saya.



INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

Surabaya, Januari 2016

stikom
SURABAYA

Dewangga Pramananda Soemarno

ABSTRAK

Permasalahan yang muncul pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya adalah masih manualnya proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai. Manual yang dimaksud adalah dengan cara menggunakan aplikasi excel yang tidak dinamis. Pada aplikasi excel tersebut fungsi yang digunakan dapat berubah-ubah jika tidak sesuai dengan versi excel yang telah dibuat pada awalnya sehingga perhitungan yang terjadi tidak jarang mengalami kekeliruan.

Solusi yang diterapkan guna mengatasi masalah tersebut adalah dengan memanfaatkan teknologi dan sistem informasi. Berupa pembuatan aplikasi penilaian kinerja, dengan adanya informasi aplikasi penilaian kinerja ini, pihak kepegawaian pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya bisa melakukan penilaian dengan efektif dan efisien. Hasil dari kegiatan penilaian kinerja yaitu laporan penilaian kinerja pegawai dapat menghasilkan laporan yang tepat dan akurat.

Berdasarkan hasil uji coba terhadap aplikasi yang telah dibuat, maka aplikasi ini telah sesuai dengan kebutuhan Bagian Kepegawaian pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan lebih baik.

Kata Kunci : Aplikasi Penilaian Kinerja, Penilaian Kinerja, Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya

KATA PENGANTAR

Penulis bersyukur atas berkat dan bimbingan Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan kerja praktik di Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya. Laporan kerja praktik ini merupakan hasil dari kerja praktik yang telah dilaksanakan selama satu bulan dan menjadi syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan program studi Strata Satu di fakultas teknologi dan informatika pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.

Dalam proses kerja praktik, penulis dibantu oleh berbagai pihak yang memberikan banyak dukungan. Maka penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd. selaku Rektor Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya yang telah memberikan izin untuk melaksanakan kerja praktik.
2. Ibu Vivine Nurcahyawati, M.Kom., OCP. selaku Kaprodi S1 Sistem Informasi yang telah memberikan pengarahan mengenai kerja praktik yang dilaksanakan.
3. Bapak Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran untuk kerja praktik ini.
4. Bapak Suparmin, S.E., M.M. selaku Kabag Umum pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya yang memberikan kesempatan untuk melakukan kerja praktik di ruangan beliau.

5. Febriansyah Wahyu selaku Staff IT di perusahaan membantu dalam proses pengerjaan kerja praktik.
6. Keluarga yang selalu memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan kerja praktik dengan tepat waktu.
7. Nur Mohamad, Nova Nahusuly, Rifka Anisa, Meita Eny, Randy Hodiato, Edyson Luhulima, Dewi Citrowati, Hesty Susianawati, dan Teman-teman dekat yang banyak membantu dan memberikan motivasi dalam penyelesaian kerja praktik ini.

Semoga tuhan selalu memberikan berkah bagi pihak yang sudah membantu dalam proses penyelesaian kerja praktik ini.

Penulis menyadari dalam laporan kerja praktik ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang penulis gunakan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas perhatiannya. Semoga laporan kerja praktik ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Surabaya, Januari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| ABSTRAK | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.4. Tujuan..... | 5 |
| 1.5. Manfaat..... | 5 |
| 1.6. Sistematika Penulisan..... | 6 |
| BAB II GAMBARAN UMUM INSTANSI | 8 |
| 2.1. Identitas Perusahaan | 8 |
| 2.2. Tentang Kantor Pusat Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya..... | 8 |
| 2.3. Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan..... | 9 |
| 2.3.1 Visi dari BBKP Surabaya | 9 |
| 2.3.2 Misi dari BBKP Surabaya | 9 |
| 2.4. Struktur Organisasi..... | 10 |
| 2.5. Diskripsi Tugas Divisi..... | 11 |
| 2.5.1. Bagian Umum..... | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5.2. Bidang Karantina Hewan..... | 12 |
| 2.5.3. Bidang Karantina Tumbuhan..... | 12 |
| 2.5.4. Bidang Pengawasan dan Penindakan..... | 13 |
| BAB III LANDASAN TEORI..... | 14 |
| 3.1. Pengertian Sistem..... | 14 |
| 3.2. Pengertian Sistem Informasi | 15 |
| 3.2 Pengertian Aplikasi | 16 |
| 3.3. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi | 16 |
| 3.4. <i>System Development Life Cycle</i> | 18 |
| 3.5. <i>System Flow Diagram</i> | 19 |
| 3.6 <i>Data Flow Diagram</i> | 20 |
| 3.7 <i>Entity Relationship Diagram</i> | 22 |
| 3.8 Pengertian Penilaian Kinerja..... | 23 |
| 3.9 Pengertian Crystal Report | 24 |
| 3.10 Visual Basic.Net..... | 24 |
| 3.11 SQL Server..... | 25 |
| BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN | 27 |
| 4.1 Analisis Sistem..... | 27 |
| 4.2 Diagram Blok | 28 |
| 4.3 <i>Document Flow</i> | 29 |
| 4.3.1 <i>Document Flow</i> Proses Pengukuran Sasaran Kerja Pegawai ... | 29 |
| 4.3.2 <i>Document Flow</i> Proses Penilaian Perilaku Kerja Pegawai..... | 30 |
| 4.3.3 <i>Document Flow</i> Proses Pembuatan Dokumen Penilaian Kinerja | 31 |

| | | |
|----------------------|--|----|
| 4.4 | <i>System Flow</i> | 33 |
| 4.4.1 | <i>System Flow</i> Pengelolaan Master | 33 |
| 4.4.2 | <i>System Flow</i> Pengelolaan Transaksi | 41 |
| 4.4.3 | <i>System Flow</i> Pengelolaan Laporan | 45 |
| 4.5 | <i>Data Flow Diagram</i> | 47 |
| 4.5.1 | <i>Context Diagram</i> | 47 |
| 4.5.2 | Bagan Berjenjang..... | 47 |
| 4.5.3 | <i>Data Flow Diagram Level 0</i> | 48 |
| 4.5.4 | <i>Data Flow Diagram Level 1</i> | 50 |
| 4.6 | Perancangan Database | 53 |
| 4.6.1 | Entity Relationship Diagram | 53 |
| 4.6.2 | Struktur Basis Data & Tabel | 55 |
| 4.7 | Desain <i>Input</i> dan <i>Output</i> | 58 |
| 4.8 | Implementasi Sistem | 64 |
| 4.8.1 | User Interface..... | 65 |
| BAB V PENUTUP..... | | 75 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 75 |
| 5.2 | Saran..... | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 77 |
| LAMPIRAN..... | | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Struktur Organisasi BBKP Surabaya | 10 |
| Gambar 3.1 Simbol <i>External Entity</i> | 21 |
| Gambar 3.2 Simbol <i>Data Flow</i> | 21 |
| Gambar 3.3 Simbol <i>Process</i> | 21 |
| Gambar 3.4 Simbol <i>Data Store</i> | 21 |
| Gambar 4.1 Diagram Blok Penilaian Kinerja | 29 |
| Gambar 4.2 <i>Document Flow</i> Proses Pengukuran Kinerja..... | 30 |
| Gambar 4.3 <i>Document Flow</i> Proses Penilaian Perilaku Kerja Pegawai | 31 |
| Gambar 4.4 <i>Document Flow</i> Proses Pembuatan Dokumen Penilaian Kinerja | 32 |
| Gambar 4.5 <i>System Flow</i> Pengelolaan Master Pegawai | 34 |
| Gambar 4.6 <i>System Flow</i> Pengelolaan Master Jabatan..... | 36 |
| Gambar 4.7 <i>System Flow</i> Pengelolaan Master Sasaran Kerja Pegawai | 38 |
| Gambar 4.8 <i>System Flow</i> Pengelolaan Master Perilaku Kerja..... | 40 |
| Gambar 4.9 <i>System Flow</i> Transaksi Pengukuran Kinerja..... | 42 |
| Gambar 4.10 <i>System Flow</i> Transaksi Penilaian Perilaku..... | 44 |
| Gambar 4.11 <i>System Flow</i> Laporan Penilaian Kinerja | 46 |
| Gambar 4.12 <i>Context Diagram</i> Aplikasi Penilaian Kinerja..... | 47 |
| Gambar 4.13 Bagan Berjenjang Aplikasi Penilaian Kinerja | 48 |
| Gambar 4.14 <i>Data Flow Diagram Level 0</i> Aplikasi Penilaian Kinerja | 49 |
| Gambar 4.15 <i>Data Flow Diagram Level 1</i> Pengelolaan Data Master | 50 |
| Gambar 4.16 <i>Data Flow Diagram Level 1</i> Pengukuran Kinerja Pegawai..... | 51 |
| Gambar 4.17 <i>Data Flow Diagram Level 1</i> Penilaian Perilaku Kerja Pegawai | 52 |
| Gambar 4.18 <i>Data Flow Diagram Level 1</i> Pelaporan Penilaian Kerja Pegawai .. | 53 |

| | |
|--|----|
| Gambar 4.19 <i>Conceptual Data Model</i> (CDM) Aplikasi Penilaian Kinerja..... | 54 |
| Gambar 4.20 <i>Physical Data Model</i> (PDM) Aplikasi Penilaian Kinerja | 55 |
| Gambar 4.21 <i>Form Login</i> | 59 |
| Gambar 4.22 <i>Form</i> Pengelolaan Master Pegawai..... | 60 |
| Gambar 4.23 <i>Form</i> Pengelolaan Master Jabatan | 60 |
| Gambar 4.24 <i>Form</i> Pengelolaan Master Perilaku Kerja | 61 |
| Gambar 4.25 <i>Form</i> Pengelolaan Master SKP | 62 |
| Gambar 4.26 <i>Form</i> Pengukuran SKP Pegawai | 63 |
| Gambar 4.27 <i>Form</i> Pengelolaan Penilaian Perilaku | 64 |
| Gambar 4.28 <i>Login</i> | 65 |
| Gambar 4.29 <i>Main Menu</i> | 66 |
| Gambar 4.31 Pengelolaan Master Pegawai..... | 67 |
| Gambar 4.30 Pengelolaan Master Jabatan | 68 |
| Gambar 4.32 Pengelolaan Master Perilaku Kerja..... | 69 |
| Gambar 4.33 Pengelolaan Master SKP..... | 70 |
| Gambar 4.34 <i>Menu</i> Master..... | 71 |
| Gambar 4.35 <i>Menu</i> Transaksi | 72 |
| Gambar 4.36 Pengelolaan Pengukuran Kinerja | 73 |
| Gambar 4.37 Pengelolaan Penilaian Perilaku | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 <i>System Flow Diagram</i> | 19 |
| Tabel 4.1 Tabel Admin | 55 |
| Tabel 4.2 Tabel Jabatan..... | 56 |
| Tabel 4.3 Tabel..... | 56 |
| Tabel 4.4 Tabel Menilai Perilaku..... | 57 |
| Tabel 4.5 Penilaian..... | 57 |
| Tabel 4.6 Tabel SKP | 57 |
| Tabel 4.7 Tabel Realisasi SKP..... | 58 |
| Tabel 4.8 Tabel Perilaku Kerja | 58 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kemajuan teknologi yang sangat pesat tentunya sangat membantu dalam pengolahan informasi. Sebagian besar kegiatan manusia saat ini memerlukan informasi untuk mendukung kegiatan pengambilan keputusan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat ini sudah banyak sekali perusahaan yang memulai untuk menerapkan teknologi dan terus mengembangkan teknologi tersebut untuk dapat menang dalam dunia persaingan.

Pada era teknologi ini, tentunya peran sistem informasi dan internet banyak digunakan untuk menunjang kebutuhan-kebutuhan perusahaan agar dapat bersaing. Tetapi sistem informasi itu sendiri tentunya butuh bantuan fasilitas dan sumber daya manusia yang baik agar dapat berjalan dengan lancar.

Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Badan Karantina Pertanian - Kementerian Pertanian sebagai hasil penggabungan antara UPT Balai Besar Karantina Hewan Tanjung Perak dan UPT Balai Besar Karantina Tumbuhan Tanjung Perak. UPT ini dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 22 / Permentan / Ot.140 / 4 / 2008 tanggal 3 April 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian. Tugas operasionalnya adalah melaksanakan kegiatan mengkarantina hewan dan tumbuhan, serta pengawasan keamanan hayati, hewani dan nabati.

Saat ini BBKP Surabaya memiliki pegawai sebanyak 300 orang. Pegawai sebanyak 300 orang tersebut terbagi menjadi beberapa bagian yaitu lima tingkatan jabatan. Pada BBKP Surabaya setiap tingkatan jabatan memiliki bermacam-macam tugas yang berbeda satu sama yang lainnya. Dengan banyaknya pegawai yang ada, maka BBKP Surabaya perlu melakukan kegiatan yang dinamakan penilaian kinerja karyawan agar dapat mengetahui dengan pasti bagaimana cara kerja dan hasil kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Sehingga kepala balai dapat memutuskan langkah lebih lanjut dengan pegawai yang memiliki kinerja baik dan teladan serta pegawai yang memiliki kinerja buruk dan kurang.

Penilaian kinerja yang dilaksanakan yaitu menilai seluruh kerja dan tugas para pegawai. Pegawai yang dinilai pada penilaian kinerja ini yaitu pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap, selain pegawai tetap penilaian kinerja tidak dilakukan. Tugas yang diberikan oleh atasan dari masing-masing pegawai nantinya akan diberi penilaian dari hasil tugas yang sudah dilaksanakan. Nantinya penilaian akan dilakukan oleh tim penilai sendiri yang sudah ada dan hasilnya nanti akan diberikan kepada atasan untuk dilakukan pengambilan keputusan terkait tugas kerja yang akan datang untuk para pegawainya. Nantinya aplikasi ini hanya akan digunakan untuk menilai pegawai yang mempunyai jabatan sebagai pegawai fungsional, selain itu akan dikaji ulang oleh pihak BBKP Surabaya.

Aspek-aspek yang dinilai dari penilaian kinerja ini dibagi menjadi dua aspek, yaitu penilaian terhadap perilaku kerja dan penilaian terhadap sasaran kerja pegawai. Kedua aspek tersebut dibagi berdasarkan prosentase masing-masing yang sudah ditetapkan, yaitu perilaku kerja sebesar 40% dan penilaian sasaran kerja pegawai sebesar 60%.

Penilaian terhadap sasaran kerja pegawai yaitu melakukan penilaian pada sasaran kerja pegawai yang sudah ditentukan pada saat pegawai diberikan pekerjaan pada awal tahun, lalu dilakukan penilaian pada akhir tahun setelah pegawai melakukan tugas-tugasnya pada rentang satu tahun, lalu diukur seluruh pencapaiannya berdasarkan tugas yang diberikan pada awal tahun, apakah sudah mencapai sasaran yang ada diawal dan berapa persen yang sudah mencapai sasaran. Tugas yang diberikan untuk setiap pegawai berbeda-beda bergantung dari jabatan yang dimiliki oleh dari masing-masing pegawai. Setiap tugas yang dimiliki oleh pegawai memiliki angka kredit, kuantitas/output, kualitas/mutu, waktu, dan biaya yang sudah ditentukan dari pihak pusat BBKP yang berada di Jakarta, sehingga dari beberapa tugas tersebut akan dilakukan perhitungan sesuai dengan target awal yang ditentukan dan hasil dari realisasi yang sudah dilakukan oleh masing-masing dari pegawai.

Perilaku kerja yang dimaksud adalah penilaian terhadap perilaku pegawai selama pegawai tersebut melakukan pekerjaannya. Di dalam perilaku kerja terdapat beberapa aspek yang dinilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang ada di dalam perilaku kerja akan diberi nilai dari 10 sampai dengan 100 dengan ketentuan semakin tinggi nilai yang diberikan maka semakin baik nilai yang didapat. Setelah itu semua nilai dari masing-masing aspek akan dijumlah dan dirata-rata sesuai dengan jumlah aspek yang ada.

Selama ini, BBKP melakukan penilaian kinerja terhadap para pegawainya dengan cara yang manual sehingga sering terjadi kesalahan pada saat nilai keluar. Manual yang dimaksud adalah dengan cara menggunakan aplikasi

excel yang tidak dinamis. Pada aplikasi excel tersebut fungsi yang digunakan dapat berubah-ubah jika tidak sesuai dengan versi excel yang telah dibuat pada awalnya sehingga perhitungan yang terjadi tidak jarang mengalami kekeliruan. Contohnya seringkali hasil penilaian yang keluar tidak sesuai dengan perhitungan, ada pegawai yang nilainya buruk, dan ada yang sangat bagus padahal tidak sesuai dengan realisasi yang dikerjakan.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu pembuatan laporan dan form dari hasil penilaian tersebut juga manual sehingga sering terjadi kesalahan cetak dikarenakan format laporan dan form yang berbeda-beda dan nilai yang dimasukkan juga sering mengalami kekeliruan. Proses manual yang dimaksud adalah laporan dan form tidak secara otomatis terisi dari hasil perhitungan melainkan pegawai harus membuat sendiri dengan melihat hasil perhitungan yang telah ada dari aplikasi excel tersebut, maka tidak jarang nilai yang ada di laporan dan yang ada di hasil perhitungan berbeda karena pegawai melakukan kesalahan ketika sedang melakukan pembuatan laporan dan form yang akan dicetak.

Berdasarkan masalah tersebut, maka solusi untuk mempermudah BBKP untuk melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya dan membuat laporan yang baik dengan pembuatan Aplikasi Penilaian Kinerja untuk membantu BBKP agar lebih mudah dan memperkecil resiko kesalahan dalam melakukan penilaian kinerja bagi pegawainya. Aplikasi ini nantinya akan membantu dalam melakukan perhitungan dari inputan-inputan yang dimasukkan oleh pegawai lalu aplikasi akan secara otomatis melakukan perhitungan Hasil dari perhitungan bisa langsung disimpan serta rumus perhitungan tidak akan berganti dengan sendirinya melainkan sudah ditetapkan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana merancang dan membangun Aplikasi Penilaian Kinerja untuk BBKP Surabaya.
2. Bagaimana membuat laporan dan form hasil penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan kebutuhan BBKP Surabaya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka ditetapkan batasan masalah dalam aplikasi ini, yaitu:

1. Aplikasi Penilaian Kinerja ini hanya digunakan untuk keperluan penilaian kinerja BBKP Surabaya.
2. Aplikasi Penilaian Kinerja hanya diperuntukkan untuk menilai kinerja pegawai dengan jabatan fungsional saja.
3. Data-data yang disimulasikan diambil pada periode tahun 2014.
4. Aplikasi ini dibuat dengan sistem berbasis desktop dengan bahasa pemrograman *Visual Basic* dan database *SQLServer*.

1.4. Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka tujuan dari pembuatan aplikasi ini yaitu merancang dan membangun Aplikasi Penilaian Kinerja pada BBKP Surabaya, dan membuat laporan dari hasil penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan kebutuhan BBKP Surabaya.

1.5. Manfaat

Manfaat dari pembuatan solusi yang diberikan pada BBKP Surabaya yaitu:

1. Mempermudah BBKP Surabaya untuk memberikan penilaian terhadap para pegawainya.
2. Mempermudah BBKP Surabaya untuk mengecek nilai dari setiap pegawainnya.
3. Kabag Umum Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya mendapatkan laporan tentang jumlah pegawai, hasil penilaian, dan pegawai terbaik pada periode tersebut.
4. Meminimalisir kesalahan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai.
5. Penyimpanan data menjadi lebih baik dan tertata dengan rapi dan mudah dilakukan pencarian dan perekapan.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh terhadap masalah yang dibahas, maka sistematika penulisan dibagi kedalam beberapa bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah yang ada, perumusan masalah berdasarkan tujuan, batasan masalah yang akan dibahas, tujuan dari pembuatan aplikasi, kontribusi, serta sistematika penulisan.

BAB II: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Berisi kilas sejarah instansi, visi dan misi, profil tempat kerja praktik.

BAB III: LANDASAN TEORI

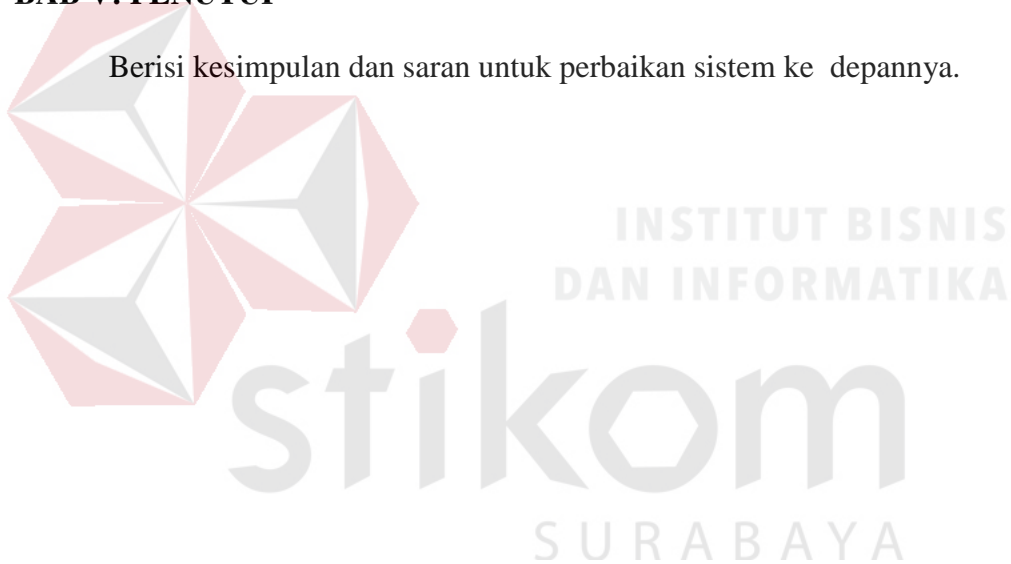
Berisi teori-teori pendukung dan literatur yang digunakan dalam pembuatan aplikasi.

BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN

Berisi uraian tentang tugas-tugas yang dikerjakan pada saat kerja praktik, yaitu dari analisa *system*, pembahasan masalah berupa *system flow*, data *flow* diagram, *entity relationship* diagram, struktur tabel, dan implementasi sistem berupa *capture* dari setiap tampilan program.

BAB V: PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran untuk perbaikan sistem ke depannya.



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Identitas Perusahaan

Nama Perusahaan : Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya
Alamat : Jl. Ir. H. Juanda, Sidoarjo (61253)
No Telp : (031) 8673997
Email : info@karantinapertaniansby.com
Contact Person : Suparmin, S.E. MM
Jabatan : Kabag Umum Balai Besar Karantina Pertanian
Surabaya
Bisnis Utama : Karantina Hewan dan Tumbuhan

2.2. Tentang Kantor Pusat Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya

Karantina pertanian merupakan garda depan pertanian untuk melindungi kelangsungan sumber daya hayati hewani dan nabati. Keberadaan karantina yang strategis mutlak diperlukan karena negara Indonesia merupakan negara agraris dan kepulauan.

Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Badan Karantina Pertanian - Kementerian Pertanian sebagai hasil penggabungan antara UPT Balai Besar Karantina Hewan Tanjung Perak dan UPT Balai Besar Karantina Tumbuhan Tanjung Perak. UPT ini dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 22/Permentan/Ot.140/4/2008 tanggal 3 April 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian.

UPT Balai Besar Karantina Hewan Tanjung Perak pertama kali dibentuk Pada Tahun 1978 dengan nama Balai Karantina Kehewan Wilayah III Surabaya, sedangkan Balai Besar Karantina Tumbuhan Tanjung Perak dibentuk pada tahun 1980 dengan nama Karantina Tumbuhan Cabang Pelabuhan Tanjung Perak.

2.3. Visi Misi, dan Tujuan Perusahaan

2.2.1. Visi Perusahaan

Menjadi Garda Terdepan Pelayanan Karantina yang Tangguh, Profesional, Modern dan Terpercaya di Jawa Timur pada tahun 2019

2.2.2. Misi Perusahaan

- Melindungi kelestarian sumber daya hayati hewani dan nabati dari ancaman serangan Hama dan Penyakit Hewan Karantina (HPHK) dan Organisme Pengganggu Tumbuhan Karantina (OPTK) serta pengawasan lalu lintas komoditi pertanian segar yang memenuhi standard keamanan pangan
- Meningkatkan manajemen operasional perkarantinaan hewan dan tumbuhan
- Mewujudkan Sistem manajemen Mutu Pelayanan dengan mengimplementasikan secara konsisten SNI ISO 9001:2008
- Mewujudkan kompetensi sebagai Laboratorium Penguji (Testing Laboratory) dengan mengimplementasikan secara konsisten SNI ISO/IEC 17025:2008 serta Laboratorium Biosafety Level 2 (BSL-2) yang terakreditasi

- Mendorong terwujudnya peran perkarantina nasional dalam akselerasi ekspor komoditas pertanian yang akseptabel dan mampu bersaing di pasar internasional
- Mendukung keberhasilan program agribisnis dan ketahanan pangan nasional
- Membangun masyarakat cinta karantina pertanian Indonesia

2.4. Struktur Organisasi



Gambar 2.1. Struktur Organisasi

2.5. Deskripsi Tugas Divisi

Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya memiliki banyak divisi, seperti Bagian Umum, Bidang Karantina Hewan, Bidang Karantina Tumbuhan, Bidang Pengawasan dan Penindakan. Tentunya setiap bagian memiliki peran yang berbeda bagi Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Berikut merupakan deskripsi dari tugas masing – masing bagian:

2.5.1. Bagian Umum

Divisi bagian umum mempunyai beberapa tugas antara lain : menyusun rencana kegiatan dan anggaran Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, menyusun rencana kegiatan dan anggaran Bagian Umum pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, melakukan urusan kepegawaian dan tata usaha Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, melakukan urusan keuangan, rumah tangga dan perlengkapan Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Bagian Umum Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, dan mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

2.5.2. Bidang Karantina Hewan

Divisi ini berfokus pada beberapa tugas antara lain : menyusun rencana kegiatan, program dan anggran bidang hewan (penyusunan RENJA, RAB dan TOR), pemberian pelayanan operasional bidang karantina hewan, pemberian pelayanan operasional pengawasan keamanan hayati hewani, pemberian pelayanan informasi dan sarana teknik karantina hewan, pelaksanaan pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi karantina hewan, penyusun laporan kegiatan bidang karantina hewan

2.5.3. Bidang Karantina Tumbuhan

Divisi ini melakukan beberapa tugas diantara nya : menyusun rencana kegiatan, program dan anggran bidang tumbuhan (penyusunan RENJA, RAB dan

TOR), pemberian pelayanan operasional bidang karantina tumbuhan, pemberian pelayanan operasional pengawasan keamanan hayati nabati, pemberian pelayanan informasi dan sarana teknik karantina tumbuhan, pelaksanaan pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi karantina tumbuhan, dan menyusun laporan kegiatan bidang karantina tumbuhan

2.5.4. Bidang Pengawasan dan Penindakan

Divisi pengawasan dan penindakan mempunyai beberapa tugas diantaranya : menyusun rencana kegiatan dan anggaran bidang pengawasan dan penindakan, melakukan pengawasan dan penindakan pelanggaran karantina tumbuhan, melakukan pengawasan dan penindakan pelanggaran karantina hewan, melakukan pengawasan dan penindakan pelanggaran keamanan hayati hewani, melakukan pengawasan dan penindakan pelanggaran keamanan hayati nabati, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bidang pengawasan dan penindakan, dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Pengertian Sistem

Menurut Herlambang & Tanuwijaya (2005:116), Definisi dari sistem dapat dilakukan dengan 2 pendekatan, yaitu pendekatan prosedur dan pendekatan komponen. Definisi sistem dengan pendekatan prosedur yaitu sebagai kumpulan dari beberapa prosedur yang mempunyai tujuan tertentu. Sedangkan dengan pendekatan komponen, sistem didefinisikan sebagai kumpulan dari komponen – komponen yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sistem terdiri dari beberapa elemen yaitu tujuan, masukan, keluaran, proses, mekanisme pengendali, dan umpan balik. Selain itu, sebuah sistem juga berinteraksi dengan lingkungan dan sistem yang lain. Dalam perkembangan yang ada, sistem dibagi menjadi 2 yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka merupakan sistem yang dihubungkan dengan arus sumber daya luar dan tidak memiliki elemen pengendali. Sedangkan sistem tertutup tidak mempunyai elemen pengontrol dan dihubungkan pada lingkungan sekitarnya.

Menurut Sukoco (2007), sistem terdiri dari subsistem yang berhubungan dengan prosedur yang membantu pencapaian tujuan. Pada saat prosedur diperlukan untuk melengkapi proses pekerjaan, maka metode berisi tentang aktivitas operasional atau teknis yang menjelaskannya. Beberapa manfaat digunakannya pendekatan sistem adalah :

1. Mengoptimalkan hasil dari penggunaan sumber daya yang efisien
2. Salah satu alat pengendali biaya

3. Untuk mengefisienkan aktivitas yang dilakukan dalam kantor
4. Alat bantu pencapaian tujuan organisasi
5. Alat bantu organisasi dalam menerapkan fungsi-fungsinya.

Adapun kerugiannya adalah sebagai berikut :

1. Pengoperasian yang kurang fleksibel dan menjadikan sistem tidak berfungsi optimal
2. Tuntutan lingkungan untuk mengubah sebuah metode atau prosedur akan menyebabkan perubahan pada metode atau prosedur bagian atau departemen yang lain.
3. Perlunya waktu sosialisasi bagi sebuah metode, prosedur, atau sistem baru yang diterapkan perusahaan.
4. Kemungkinan terdapat resistensi dari anggota organisasi.

3.2. Pengertian Sistem Informasi

Menurut Ferdinandus, Wowor, & Lumenta (2011), Sistem informasi (SI) adalah kombinasi dan teknologi informasi dan aktivitas orang yang menggunakan teknologi itu untuk mendukung operasi dan manajemen. Dalam arti yang sangat luas, istilah sistem informasi yang sering digunakan merujuk kepada interaksi antar orang, proses algoritmik, data dan teknologi.

Sistem informasi adalah suatu sistem dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Sistem informasi dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang menyediakan informasi bagi

semua tingkatan dalam organisasi tersebut kapan saja diperlukan. Sistem ini menyimpan, mengambil, mengubah, mengolah, dan mengkomunikasikan informasi yang diterima dengan menggunakan sistem informasi atau peralatan lainnya.

Sistem informasi juga berfungsi sebagai alat bantu kompetisi bagi organisasi dalam mengupayakan pencapaian tujuan. Sistem Informasi dituntut tidak hanya mengolah data dari dalam organisasi saja, tetapi juga dapat menyajikan data dari pihak luar yang mampu menambah nilai kompetisi bagi dalam organisasi. Dengan demikian sistem informasi harus memiliki data yang telah terpolakan dan memiliki integritas dalam hal waktu dan tempat. Hal ini dimaksudkan supaya sistem informasi tersebut dapat menyajikan informasi yang tepat bagi pengguna.

3.3. Analisa dan Perancangan Sistem Informasi

Menurut Kristanto (2004:27), Analisa Sistem Informasi adalah penggunaan dari Sistem Informasi ke dalam bagian sub sistem untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, hambatan, kesempatan yang terjadi serta kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan.

Tahap analisis dilakukan setelah tahap perencanaan sistem dan sebelum tahap perancangan sistem. Tahap analisis merupakan tahap yang kritis dan sangat penting, karena kesalahan dalam tahap ini akan sangat berpengaruh pada tahap selanjutnya. Langkah-langkah untuk menganalisis sistem tersebut adalah :

1. Mengidentifikasi masalah
2. Memahami kerja sistem yang ada
3. Menganalisis sistem
4. Membuat laporan hasil analisis

Pada tahap awal, dilakukan identifikasi masalah serta diperlukan adanya analisis yang digunakan untuk menentukan faktor-faktor yang menjadi permasalahan dalam sistem yang telah ada atau digunakan. Data-data yang baik yang berasal dari sumber-sumber internal seperti misalnya laporan-laporan, dokumen, observasi maupun dari sumber-sumber eksternal seperti pemakai sistem, dikumpulkan sebagai bahan pertimbangan analisis. Setelah semua permasalahan diidentifikasi, dilanjutkan dengan mempelajari dan memahami alur kerja sistem yang ada.

Setelah mempelajari dan memahami sistem yang ada, dilanjutkan dengan menganalisis dan membandingkan sistem yang terbentuk dengan sistem yang digunakan. Dengan adanya perubahan tersebut dilakukan pembuatan laporan-laporan hasil analisis sistem yang ada dan sistem yang akan diterapkan. Perancangan sistem adalah proses menyusun atau mengembangkan sistem informasi yang telah ada atau baru. Dalam tahap ini harus dipastikan bahwa semua persyaratan untuk menghasilkan informasi agar terpenuhi (Hartono, 1999). Perancangan sistem harus mampu memberikan gambaran-gambaran yang jelas dan yang berguna serta lengkap kepada programmer serta ahli-ahli teknik yang terlibat. Hal lain yang perlu diperhatikan yaitu bahwa sistem yang disusun harus dapat berkembang lagi.

Dalam perencanaan dan perancangan suatu sistem, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah :

1. Pembuatan bagan alur sistem
2. Pembuatan bagan berjenjang
3. *Data Flow Diagram*

4. *Entity Relationship Diagram*

3.4. **System Development Life Cycle**


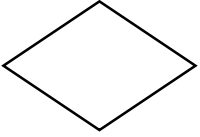
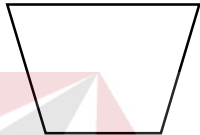


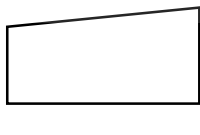
Menurut Kendall (2003:11), *System Development life Cycle (SDLC)* adalah pendekatan melalui beberapa tahap untuk menganalisis dan merancang sistem dimana sistem tersebut telah dikembangkan dengan sangat baik melalui penggunaan siklus kegiatan penganalisis dan pemakai secara spesifik. Langkah-langkah dalam *SDLC* dijalankan secara bertahap, tidak pernah tercapai sebagai satu langkah terpisah. Beberapa aktivitas muncul secara simultan, dan aktivitas tersebut dilakukan berulang-ulang. Ada 7 tahap di dalam *SDLC*, tahap-tahap tersebut adalah:

1. Identifikasi masalah, peluang, dan tujuan.
2. Menentukan syarat-syarat.
3. Menganalisis kebutuhan-kebutuhan sistem
4. Merancang sistem yang direkomendasikan
5. Mengembangkan dan mendokumentasikan perangkat lunak
6. Menguji dan mempertahankan sistem
7. Mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem

3.5. **System Flow Diagram**

Menurut Basuki (2003), Sistem flow adalah bagian yang menunjukkan arus pekerjaan secara menyeluruh dari suatu sistem dimana bagan ini menjelaskan urutan prosedur-prosedur yang ada di dalam sistem dan dalam pembuatannya sistem flow sebaiknya ditentukan pada fungsi yang melaksanakan atau bertanggung jawab terhadap sub-sub sistem. *System Flow Diagram* menggunakan simbol sebagaimana terdapat pada tabel 3.1

Tabel 3.1. Simbol System Flow Diagram

| No | Simbol | Nama Simbol | Keterangan |
|----|---|----------------|---|
| 1 |  | Dokumen | Simbol ini digunakan untuk menunjukkan dokumen input dan output baik untuk proses manual, mekanik, atau komputer. |
| 2 |  | Keputusan | Simbol keputusan digunakan untuk menggambarkan suatu kondisi yang mengharuskan sistem untuk memilih tindakan yang akan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu. |
| 3 |  | Operasi Manual | Simbol ini digunakan untuk menggambarkan proses yang terjadi secara manual yang tidak dapat dihilangkan dari sistem yang ada. |
| 4 |  | Database | Simbol ini digunakan untuk menggambarkan media penyimpanan yang digunakan untuk menyimpan data pada sistem yang akan dibuat. |
| 5 |  | Proses | Simbol proses digunakan untuk menggambarkan proses yang terjadi dalam sistem yang akan dibuat. |
| 6 |  | Input Manual | Simbol yang digunakan untuk menggambarkan operator/user memberikan informasi yang harus diberikan secara manual ke dalam sistem. |

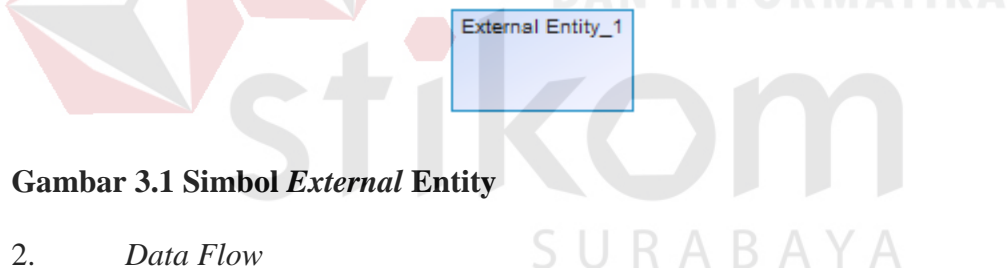
3.6. Data Flow Diagram

Menurut Kendall (2003:241), *Data Flow Diagram* menggambarkan pandangan sejauh mungkin mengenai masukan, proses, dan keluaran sistem, yang berhubungan dengan masukan, proses, dan keluaran dari model sistem yang dibahas. Serangkaian diagram aliran data berlapis juga bisa digunakan untuk

merepresentasikan dan menganalisis prosedur-prosedur mendetail dalam sistem. Prosedur-prosedur tersebut yaitu konseptualisasi bagaimana data-data berpindah di dalam organisasi, proses-proses atau transformasi dimana data-data melalui, dan apa keluarannya. Jadi, melalui suatu teknik analisa data terstruktur yang disebut Data Flow Diagram, penganalisis sistem dapat merepresentasi proses-proses data di dalam organisasi. Menurut Kendall (2003:265), dalam memetakan *Data Flow Diagram*, terdapat beberapa simbol yang digunakan antara lain :

1. *External Entity*

External Entity atau entitas eksternal merupakan orang, kelompok, departemen, atau sistem lain di luar sistem yang dibuat dapat menerima atau memberikan data atau informasi ke dalam sistem yang dibuat. *External Entity* disimbolkan dalam bentuk kotak.



Gambar 3.1 Simbol *External Entity*

2. *Data Flow*

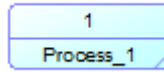
Data Flow atau aliran data disimbolkan dengan data tanda panah. Aliran data menunjukkan arus data atau aliran data yang menghubungkan dua proses atau entitas dengan proses.



Gambar 3.2 Simbol *Data Flow*

3. *Process*

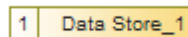
Suatu proses dimana beberapa tindakan atau sekelompok tindakan dijalankan.



Gambar 3.3 Simbol *Process*

4. *Data Store*

Data store adalah simbol yang digunakan untuk melambangkan proses penyimpanan data.



Gambar 3.4 Simbol *Data Store*

Data Flow Diagram disusun berdasarkan tingkatan dari atas ke bawah agar dapat lebih mudah dibaca, semakin ke bawah maka alur data yang ditampilkan semakin detail. Tingkatan *Data Flow Diagram* adalah sebagai berikut.

1. *Context Diagram*

Menurut Jogiyanto (2005) *Context Diagram* adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. *Context Diagram* merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input ke sistem atau output dari sistem. Ia akan memberi gambaran tentang keseluruhan sistem.

2. *Data Flow Diagram Level 0*

Data Flow Diagram level 0 adalah tahap selanjutnya setelah pembuatan *Context Diagram*, pada langkah pembuatan *Data Flow Diagram* level 0, dilakukan penggambaran proses-proses yang terjadi dalam sistem informasi.

3. *Data Flow Diagram* Level 1

Data Flow Diagram level 1 merupakan penjelasan dari *Data Flow Diagram* level 0. Pada tahap ini, dilakukan penggambaran secara detail proses yang terjadi pada *Data Flow Diagram* Level 0.

3.7. Entity Relationship Diagram

Entity Relationship Diagram (ERD) adalah suatu gambaran database secara konsep yang akan diterapkan pada sistem dimana di dalamnya terdapat hubungan antara *entity* dengan relasinya. *Entity* merupakan sesuatu yang ada dan terdefiniskan di dalam suatu organisasi, dapat abstrak dan nyata. *Entity* mempunyai *attribute* yang merupakan ciri-ciri dari *entity*. *Attribute* merupakan uraian dari entitas dimana mereka dihubungkan dan dapat dikatakan sebagai *identifier* atau *descriptors* dari entitas.

Entity Relationship Diagram ini diperlukan agar dapat menggambarkan hubungan antar entitas dengan jelas, dapat menggambarkan batasan jumlah entitas dan relasi antar entitas, mudah dimengerti pemakai dan mudah disajikan oleh perancang database. Untuk itu, *Entity Relationship Diagram* dibagi menjadi dua jenis model, yaitu :

1. *Conceptual Data Model*

Conceptual Data Model (CDM) adalah jenis model data yang menggambarkan hubungan antar tabel secara konseptual. Model ini tidak bersifat

universal dan tidak bergantung dari software atau pertimbangan struktur data storage. Sebuah CDM langsung diubah menjadi PDM.

2. *Physical Data Model*

Physical Data Model (PDM) adalah jenis model data yang menggambarkan hubungan antar tabel secara fisikal. PDM mengacu pada pemilihan software DBMS yang spesifik. PDM dapat berbeda beda dikarenakan oleh struktur database yang bervariasi, mulai dari model schema, tipe data penyimpanan dan lainnya.

3.8. **Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut Simamora (1997:415), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (performance feedback) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar–standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia–penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya–upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kontribusi tersebut antara lain :

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

3.9. Pengertian Crystal Report

Menurut Macdoms (2003:40), crystal report merupakan program khusus untuk membuat laporan yang terpisah dari program microsoft visual basic 6.0, tetapi keduanya dapat dihubungkan (linkage).

Crystal report dapat digunakan untuk membuat, menganalisis dan menterjemahkan informasi yang terkandung dalam database atau program ke dalam berbagai jenis laporan yang fleksibel.

3.10. Visual Basic.Net

Menurut Sibero (2010:9), VB .NET adalah bahasa pemrograman yang dikembangkan oleh perusahaan *Microsoft*. *Visual basic* .NET merupakan pengembangan dari versi sebelumnya, yaitu visual *basic* 6.0. Perbedaan mendasar antara *visual basic* .NET dengan versi–versi sebelumnya adalah kemampuan OOP (*object oriented programming*) yang telah ditanamkan pada visual basic .NET.

Aplikasi *Visual Basic* memiliki keunggulan antara lain *visual basic* memiliki kemampuan untuk mengkompilasi program dalam bentuk *native code*, yaitu optimisasi pada saat prosesor mengkompilasi dan menjalankan program, sehingga menjadikan *visual basic* memiliki kemudahan dan kecepatan di dalam mengakses program.

3.11. SQL Server

Menurut Kusri (2007:145), SQL Server adalah perangkat lunak relation database management system (RDBMS) yang di desain untuk melakukan proses manipulasi database berukuran besar dengan berbagai fasilitas.

Microsoft SQL Server banyak digunakan pada dunia bisnis, pendidikan atau juga pemerintahan sebagai solusi database atau penyimpanan data. Berikut ini adalah beberapa fitur yang ada pada SQL Server :

- a. XML Support. Dengan fitur ini, Anda bisa menyimpan dokumen XML dalam suatu tabel, meng-query data ke dalam format XML melalui Transact-SQL dan lain sebagainya.
- b. Multi-Instance Support. Fitur ini memungkinkan Anda untuk menjalankan beberapa database engine SQL Server pada mesin yang sama.
- c. Data Warehousing and Business Intelligence (BI) Improvements. SQL Server dilengkapi dengan fungsi-fungsi untuk keperluan Business Intelligence melalui Analysis Services. Selain itu, SQL Server 2000 juga ditambahi dengan tools untuk keperluan data mining.
- d. Performance and Scalability Improvements. SQL Server menerapkan distributed partitioned views yang memungkinkan untuk membagi workload ke beberapa server sekaligus. Peningkatan lainnya juga dicapai di sisi DBCC, indexed view, dan index reorganization.
- e. Query Analyzer Improvements. Fitur yang dihadirkan antara lain: integrated debugger, object browser, dan fasilitas object search.

- f. DTS Enhancement. Fasilitas ini sekarang sudah mampu untuk memperhatikan primary key dan foreign key constraints. Ini berguna pada saat migrasi tabel dari RDBMS lain.
- g. Transact-SQL Enhancements. Salah satu peningkatan disini adalah T-SQL sudah mendukung UDF (User-Definable Function). Ini memungkinkan Anda untuk menyimpan rutin-rutin ke dalam database engine.



BAB IV

DESKRIPSI PEKERJAAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya pada saat kerja praktik, maka dapat diketahui solusi aplikasi yang nantinya dapat mengatasi permasalahan yang ada. Analisa kebutuhan aplikasi diambil berdasarkan data yang di peroleh pada saat survei ke perusahaan.

Permasalahan yang timbul pada Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya yaitu terletak pada kegiatan penilaian kinerja para pegawainya yang belum terkomputerisasi, sehingga data yang ada tidak tersimpan dengan baik. Untuk mengatasi permasalahan ini langkah – langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa Sistem
2. Mendesain Sistem

Langkah – langkah di atas bertujuan untuk mencari solusi yang tepat berdasarkan permasalahan yang ada dan menyesuaikan solusi dengan sistem yang sedang berjalan saat ini. Untuk lebih jelasnya, dapat dijelaskan pada sub bab di bawah ini.

4.1 Analisis Sistem

Dalam pengembangan teknologi dibutuhkan analisa dan keakuratan data yang baik karena dengan analisa dan keakuratan yang baik dapat membantu Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya untuk melakukan penilaian kinerja pegawai dengan baik. Penilaian kinerja yang dilakukan meliputi penilaian terhadap sasaran

kerja pegawai yang sudah ditetapkan oleh kepala divisi masing-masing serta penilaian terhadap perilaku kerja dari masing-masing pegawai.

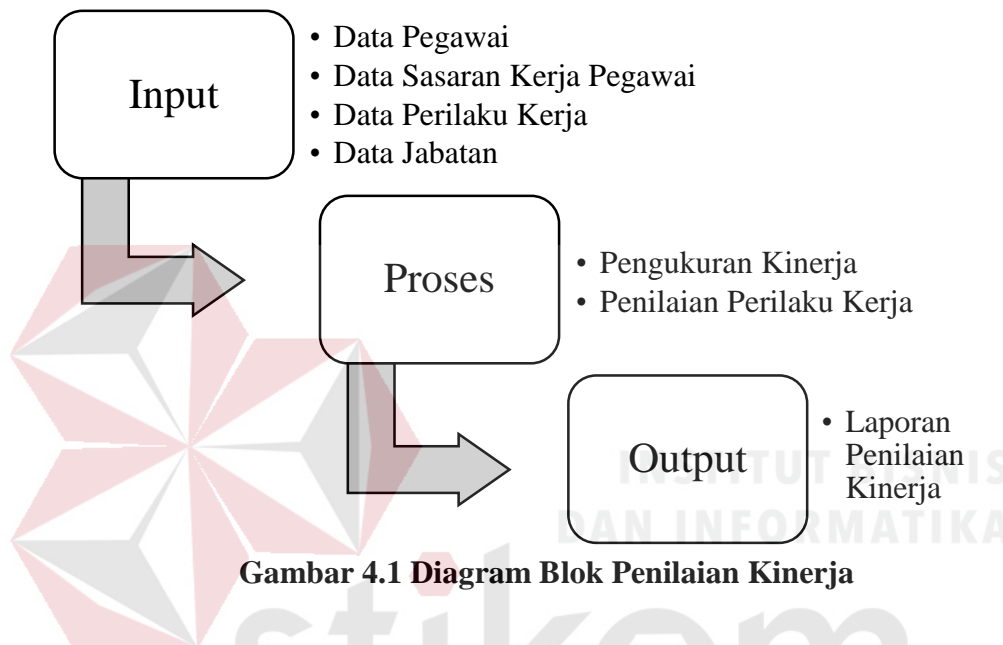
Rancangan sistem yang dibuat akan mengacu pada alur di atas, sehingga solusi untuk membantu Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya dalam melakukan penilaian adalah dengan membuat aplikasi penilaian kinerja berbasis desktop pada Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya.

4.2 Diagram Blok

IPO Chart pada gambar 4.1 memiliki inputan awal yaitu data pegawai, data sasaran kerja pegawai, data jabatan, dan data perilaku kerja. Data pegawai adalah identitas dari pegawai yang akan dinilai, atasan penilai, maupun yang akan menilai. Data sasaran kerja pegawai (SKP) adalah data dari seluruh sasaran kerja pegawai untuk tiap-tiap jabatan seluruhnya akan disimpan menjadi satu. Data tersebut nantinya akan dipilih untuk dimasing-masing jabatan. Data jabatan adalah identitas seluruh jabatan yang ada didalam perusahaan, nantinya didata ini berhubungan dengan data sasaran kerja pegawai. Pada setiap jabatan tersebut memiliki masing-masing sasaran kerja pegawai yang berbeda-beda, sehingga tidak seluruh jabatan memiliki seluruh data sasaran kerja pegawai, melainkan hanya beberapa saja.

Data yang terakhir yaitu data perilaku kerja, dimana data ini berisi data seluruh perilaku kerja yang nantinya akan dipakai sebagai penilaian untuk perilaku kerja dari masing-masing pegawai. Seluruh data-data master nantinya akan dipakai untuk proses pengukuran kinerja pegawai yaitu melibatkan data pegawai dan data sasaran kerja pegawai. Pengukuran yang dimaksud adalah mengukur data dari masing-masing sasaran kerja pegawai dengan data realisasi yang telah dilakukan oleh pegawai, lalu kedua data tersebut dihitung dengan rumus tertentu. Proses yang

kedua adalah penilaian perilaku kerja, yaitu masing-masing pegawai memiliki nilai perilaku kerja masing-masing yang nilainya akan disimpan untuk nantinya hitung dan dirata-rata dengan hasil pengukuran kinerja. Hasil dari kedua proses tersebut nantinya akan menjadi sebuah laporan yaitu laporan penilaian kinerja yang berisi rangkuman dari hasil kedua proses yang sudah dilakukan diatas.



Gambar 4.1 Diagram Blok Penilaian Kinerja

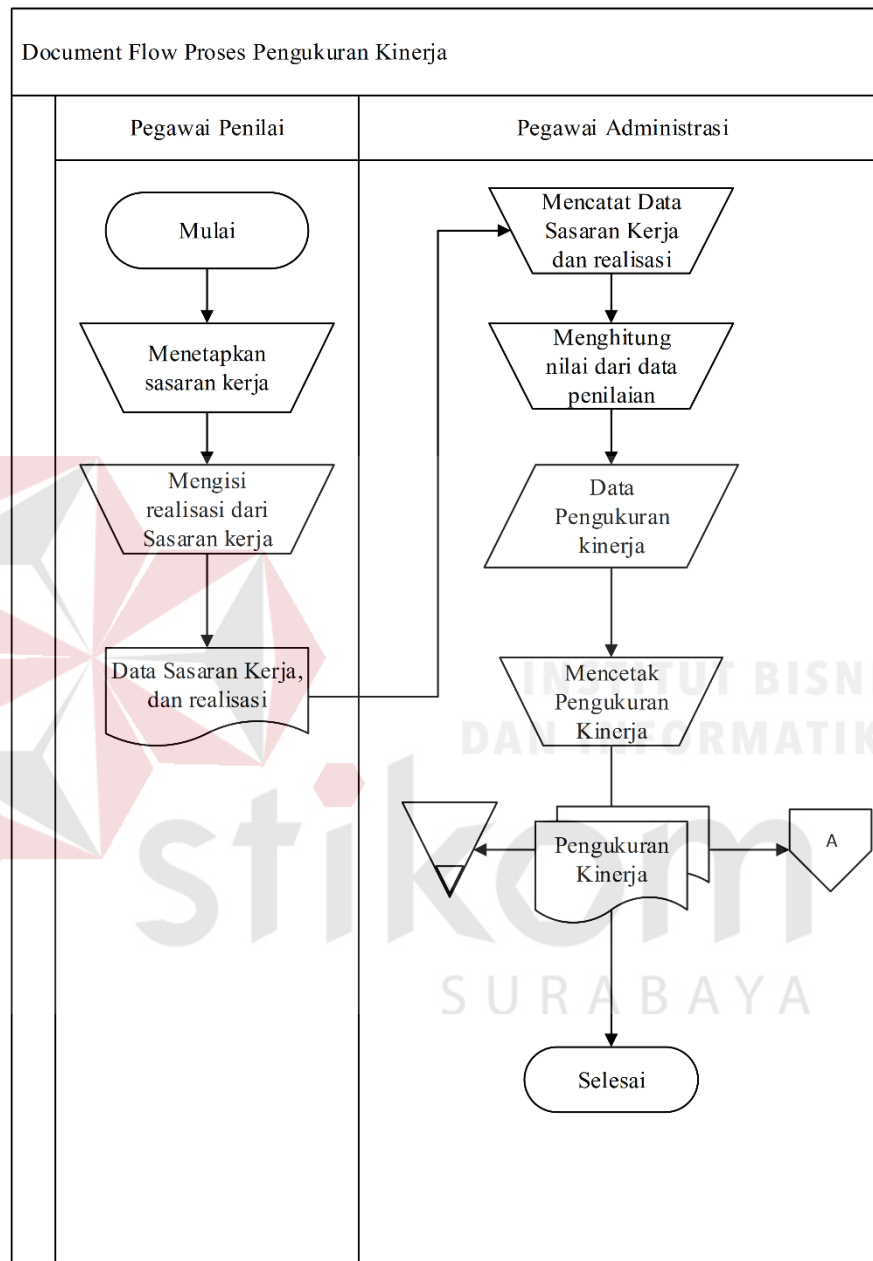
4.3 *Document Flow*

Document flow yaitu bagan yang memiliki arus dokumen secara menyeluruh dari suatu sistem yang menjelaskan urutan prosedur-prosedur yang terdapat didalam sistem.

4.3.1 *Document Flow* Proses Pengukuran Sasaran Kerja Pegawai

Proses kegiatan pengukuran sasaran kerja pegawai terjadi ketika bagian sumber daya manusia yaitu penilai melakukan kegiatan perhitungan dan kegiatan membandingkan antara target yang sudah ditetapkan ketika awal pekerjaan ditentukan dengan hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh tiap-tiap pegawai.

Setelah itu petugas penilaian membuat dokumen dari hasil perbandingan dan perhitungan data tersebut. Alur dapat dilihat pada Gambar 4.2

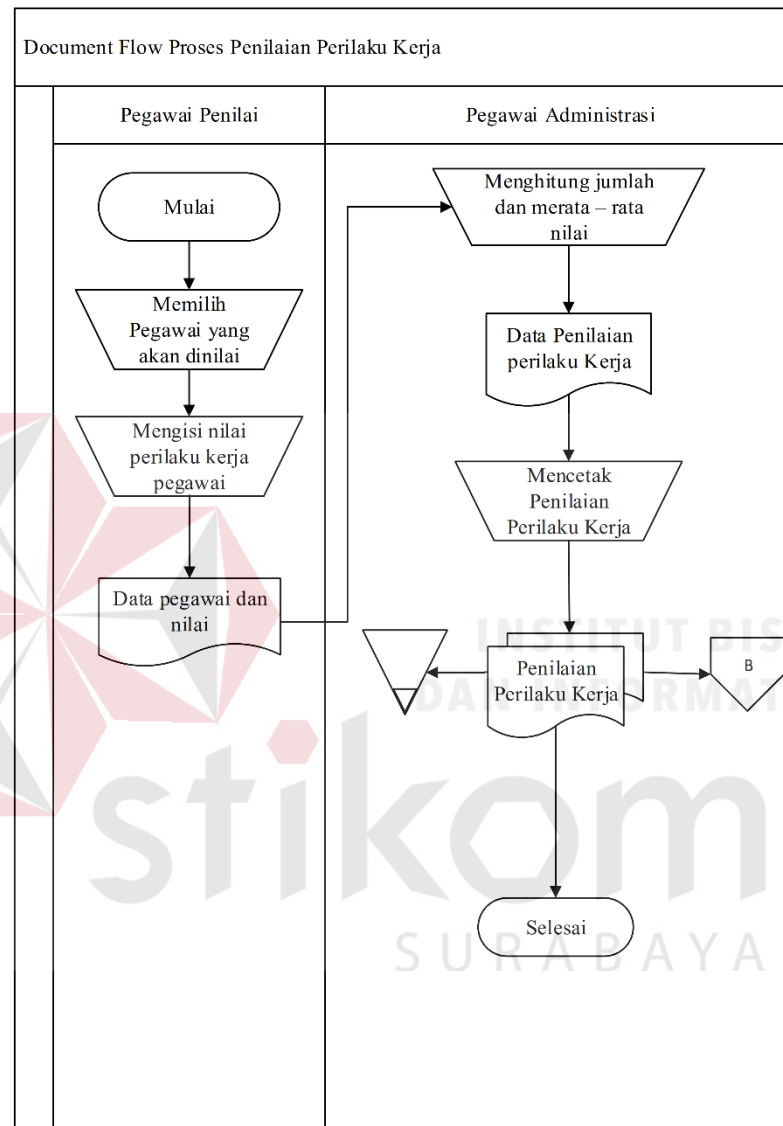


Gambar 4.2 Document Flow Proses Pengukuran Kinerja

4.3.2 Document Flow Proses Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Proses kegiatan penilaian perilaku kerja pegawai terjadi ketika bagian sumber daya manusia yaitu penilai akan melakukan kegiatan perhitungan persentase perilaku dari tiap-tiap perilaku kerja yang telah ditetapkan dengan fakta

yang ada atau kebenaran yang telah dilakukan oleh masing-masing pegawai. Setelah itu penilai membuat dokumen dari hasil persentase dan rata-rata dari perilaku kerja tersebut. Alur dapat dilihat pada Gambar 4.3

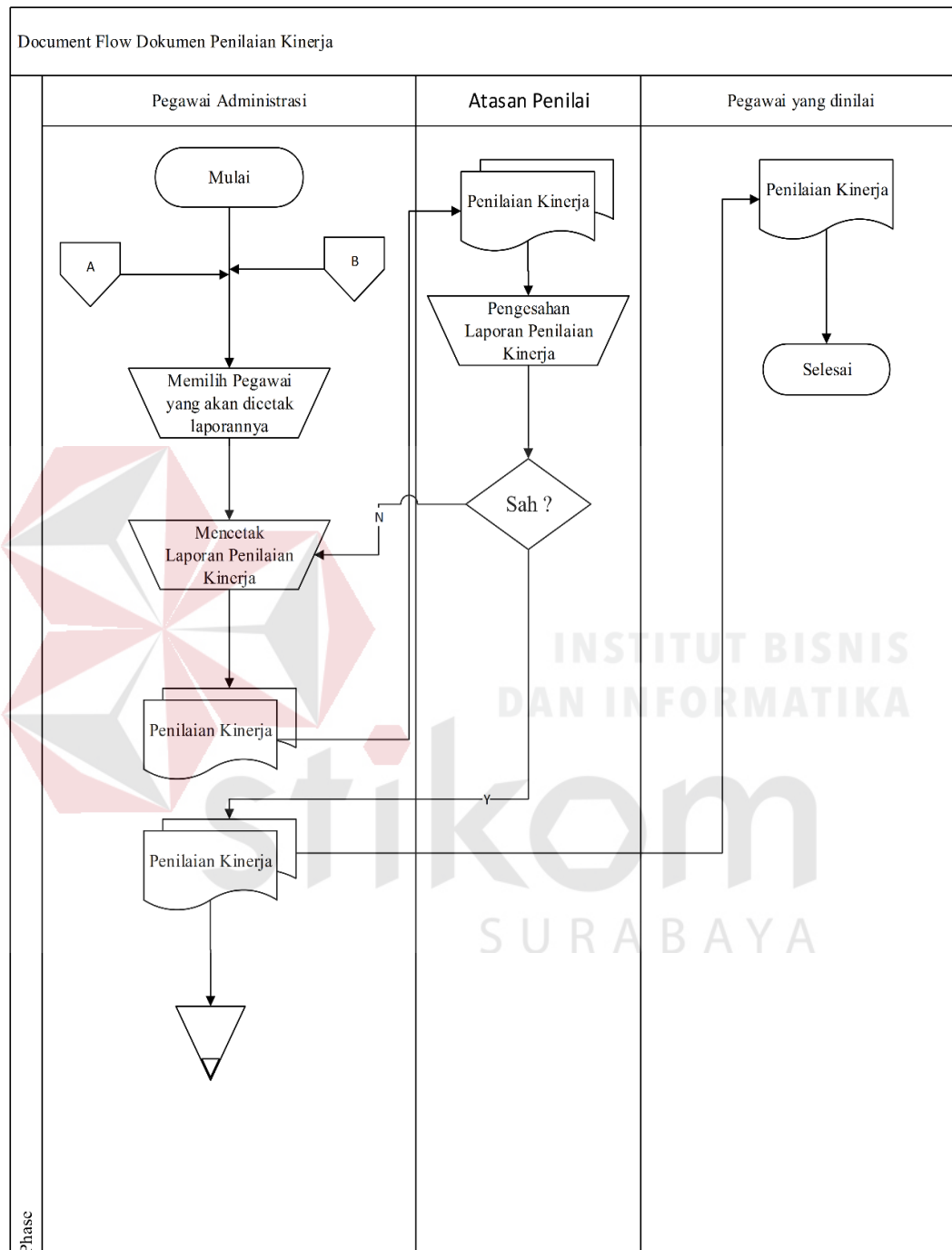


Gambar 4.3 Document Flow Proses Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

4.3.3 Document Flow Proses Pembuatan Dokumen Penilaian Kinerja

Proses kegiatan pembuatan dokumen penilaian kinerja terjadi ketika bagian sumber daya manusia yaitu petugas penilaian akan melakukan kegiatan merekap seluruh hasil dari hasil pengukuran sasaran kerja pegawai dan penilain perilaku

kerja pegawai. Setelah itu petugas penilaian membuat dokumen dari hasil rekap kedua proses yang sudah berlangsung tersebut. Alur dapat dilihat pada Gambar 4.4



Gambar 4.4 Document Flow Proses Pembuatan Dokumen Penilaian Kinerja

4.4 System Flow

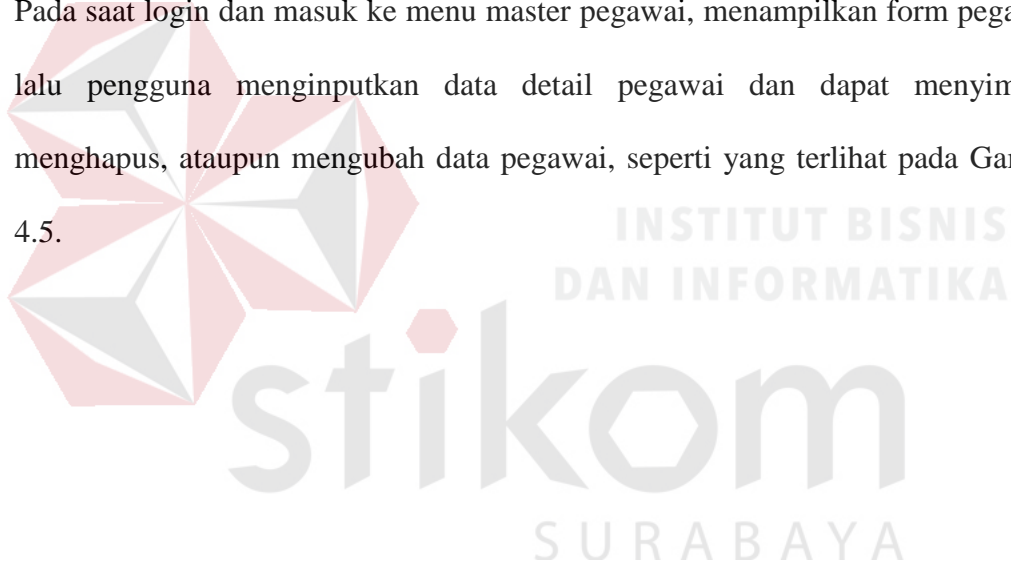
System flow yaitu bagan yang memiliki arus pekerjaan secara menyeluruh dari suatu sistem yang menjelaskan urutan prosedur-prosedur yang terdapat di dalam sistem.

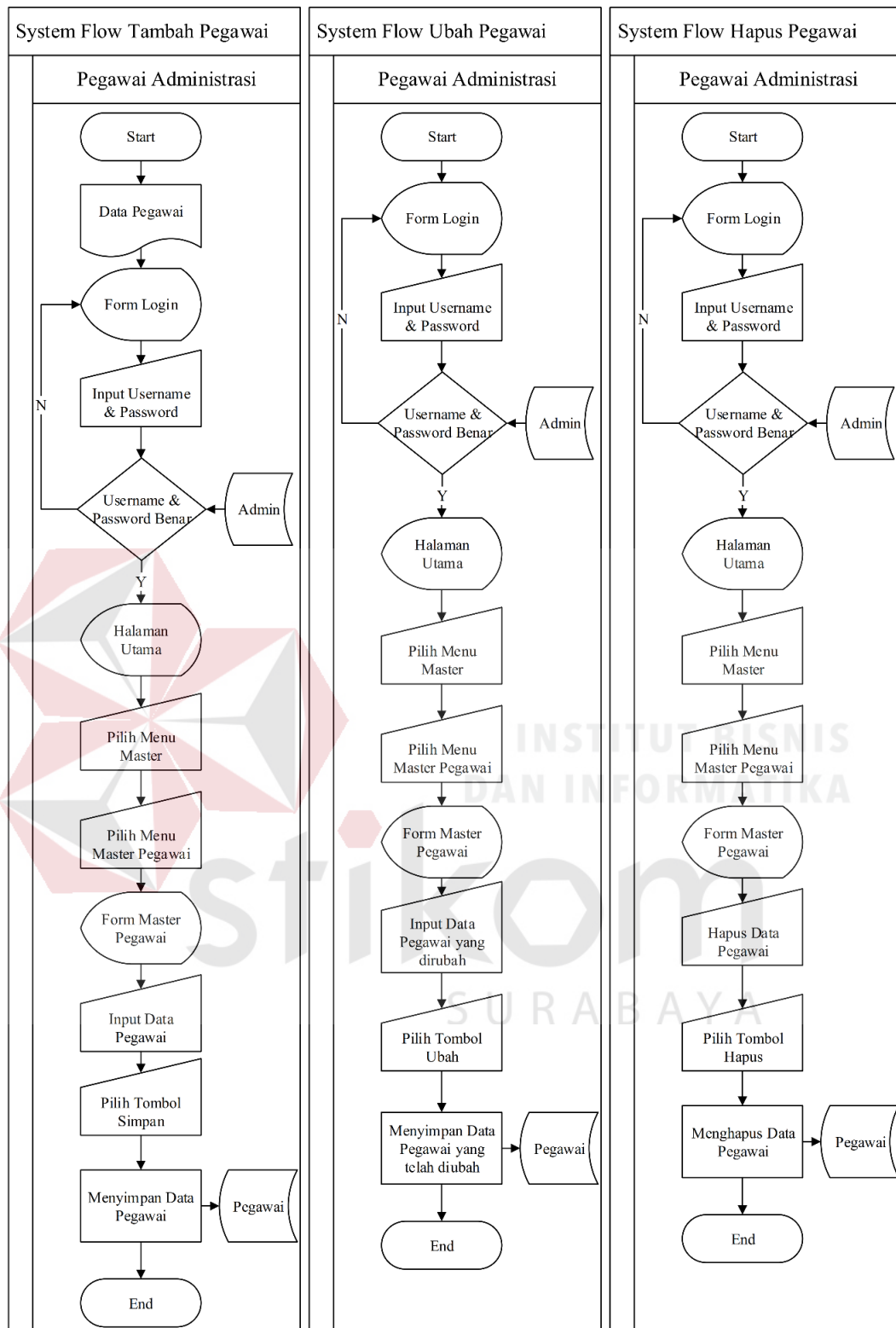
4.4.1 System Flow Pengelolaan Master

A. System Flow Pengelolaan Master Pegawai

Pada *System flow* ini menggambarkan tentang proses pencatatan data master mengenai pegawai, seluruh data pegawai disimpan, dihapus, dan dapat diubah.

Pada saat login dan masuk ke menu master pegawai, menampilkan form pegawai, lalu pengguna menginputkan data detail pegawai dan dapat menyimpan, menghapus, ataupun mengubah data pegawai, seperti yang terlihat pada Gambar 4.5.



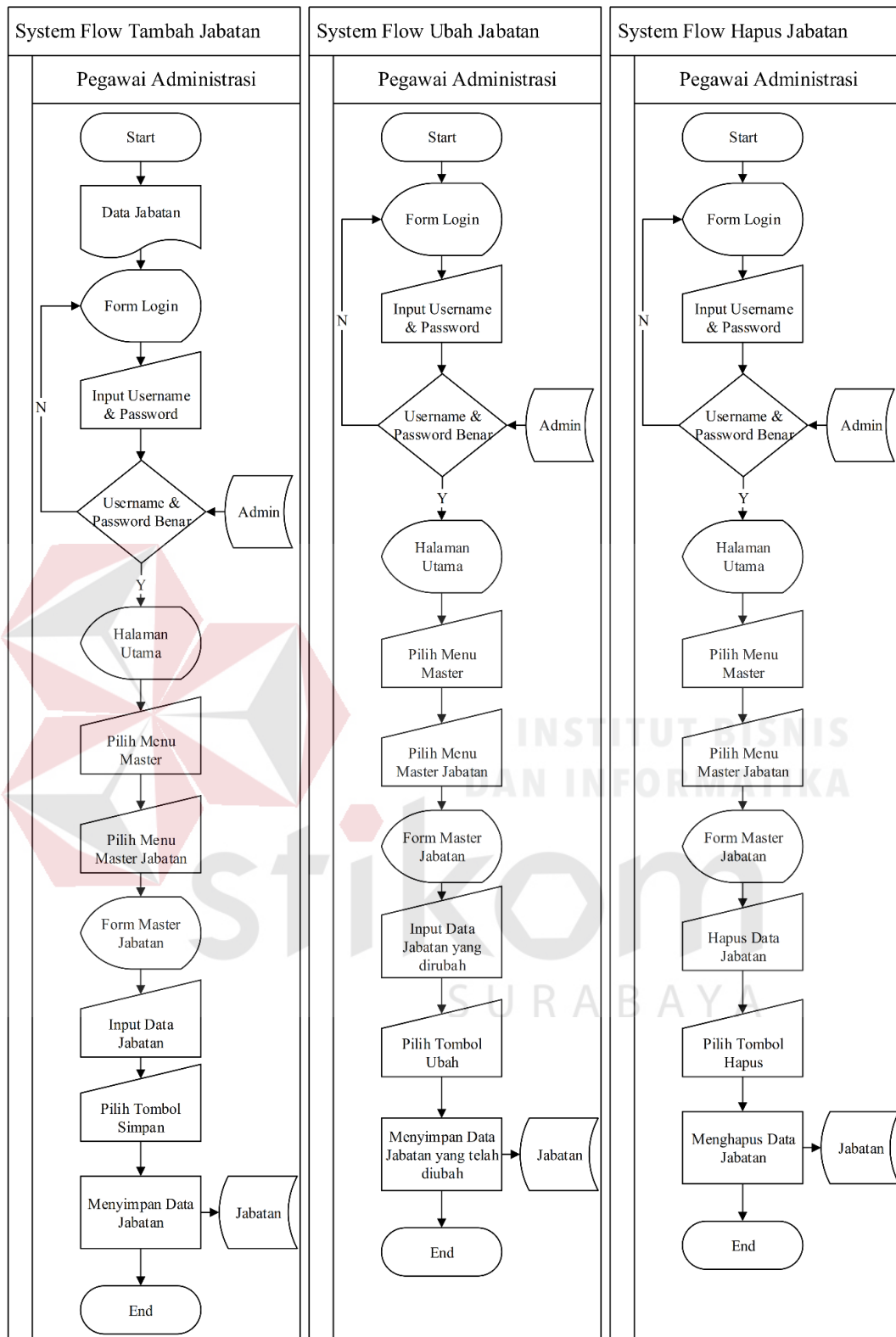


Gambar 4.5 System Flow Pengelolaan Master Pegawai

B. *System Flow* Pengelolaan Master Jabatan

Pada *System flow* ini menggambarkan tentang proses pencatatan data master mengenai jabatan, seluruh data detail jabatan disimpan, dihapus, dan dapat diubah. Pada saat login dan masuk ke menu master jabatan, menampilkan form jabatan, lalu pengguna menginputkan data detail jabatan dan dapat menyimpan, menghapus, ataupun mengubah data jabatan tersebut, seperti yang terlihat pada Gambar 4.6.



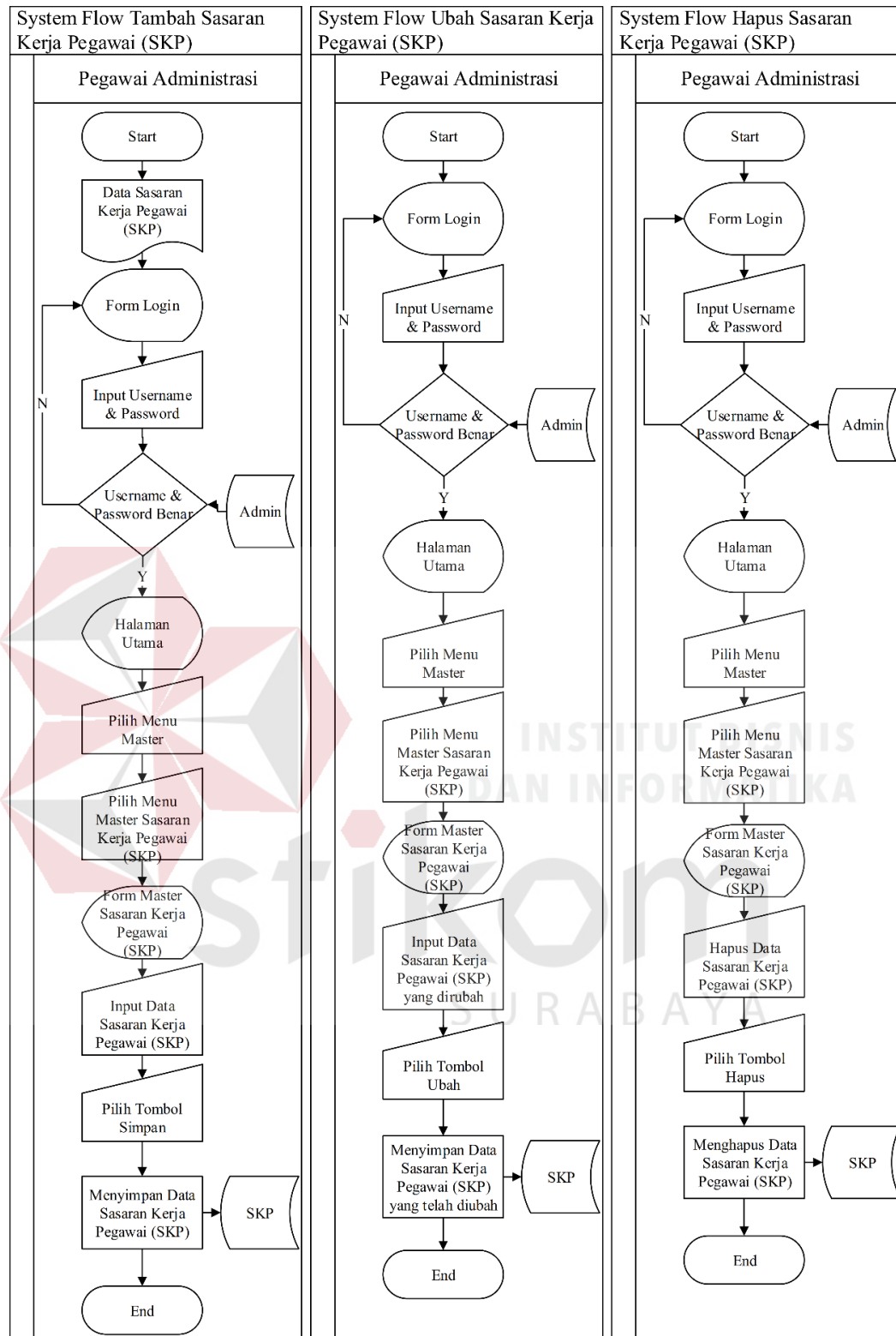


Gambar 4.6 System Flow Pengelolaan Master Jabatan

C. *System Flow* Pengelolaan Master Sasaran Kerja Pegawai

Pada *System flow* ini menggambarkan tentang proses pencatatan data master mengenai sasaran kerja pegawai, seluruh data sasaran pegawai disimpan, dihapus, dan dapat diubah. Pada saat login dan masuk ke menu master sasaran kerja pegawai, menampilkan form sasaran kerja pegawai, lalu pengguna menginputkan data detail sasaran kerja pegawai dan dapat menyimpan, menghapus, ataupun mengubah data sasaran kerja pegawai tersebut, seperti yang terlihat pada Gambar 4.7.



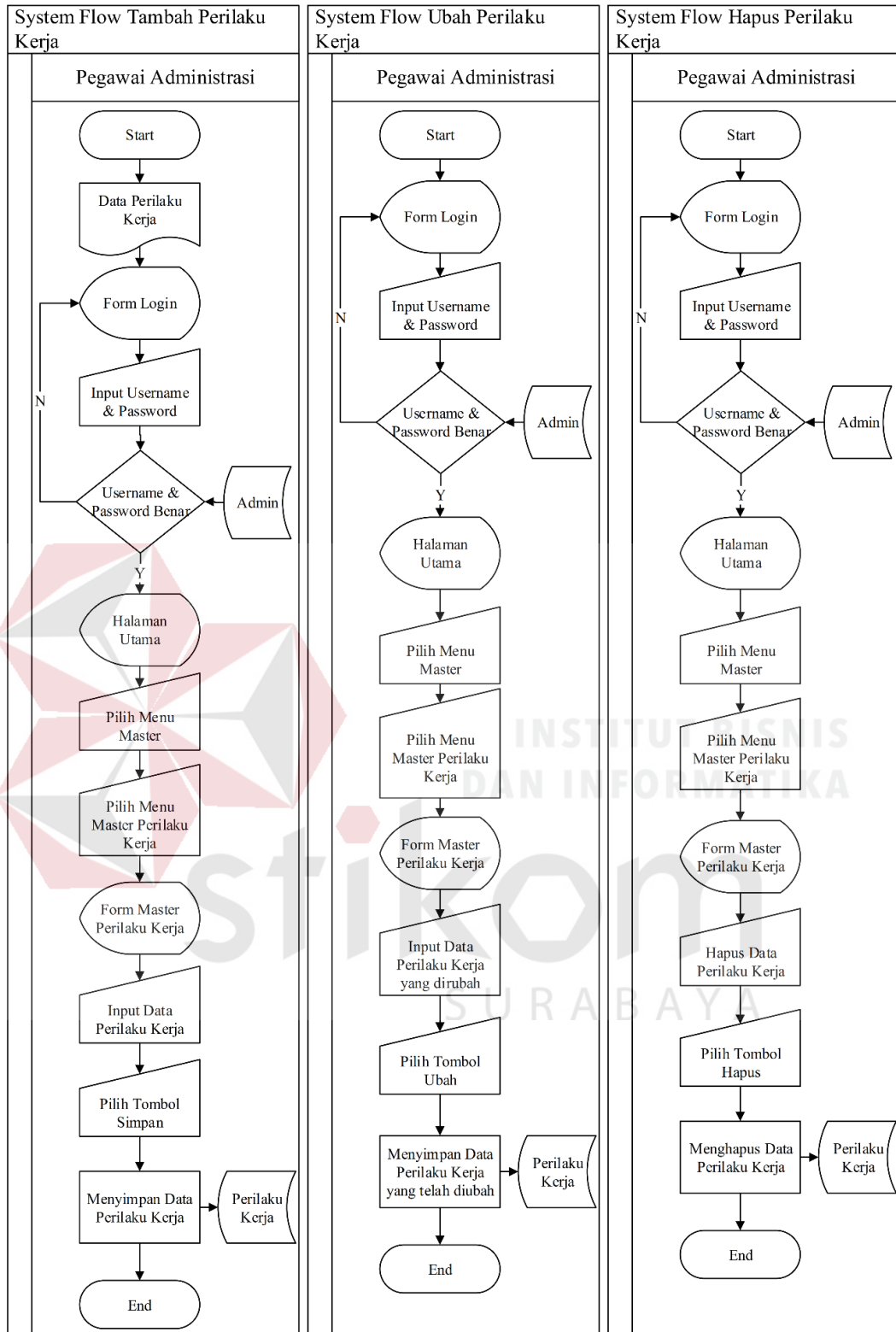


Gambar 4.7 System Flow Pengelolaan Master Sasaran Kerja Pegawai

D. *System Flow* Pengelolaan Master Perilaku Kerja

Pada *System flow* ini menggambarkan tentang proses pencatatan data master mengenai perilaku kerja, seluruh data sasaran pegawai disimpan, dihapus, dan dapat diubah. Pada saat login dan masuk ke menu master perilaku kerja, menampilkan form perilaku kerja, lalu pengguna menginputkan data detail perilaku kerja dan dapat menyimpan, menghapus, ataupun mengubah data perilaku kerja tersebut, seperti yang terlihat pada Gambar 4.8.





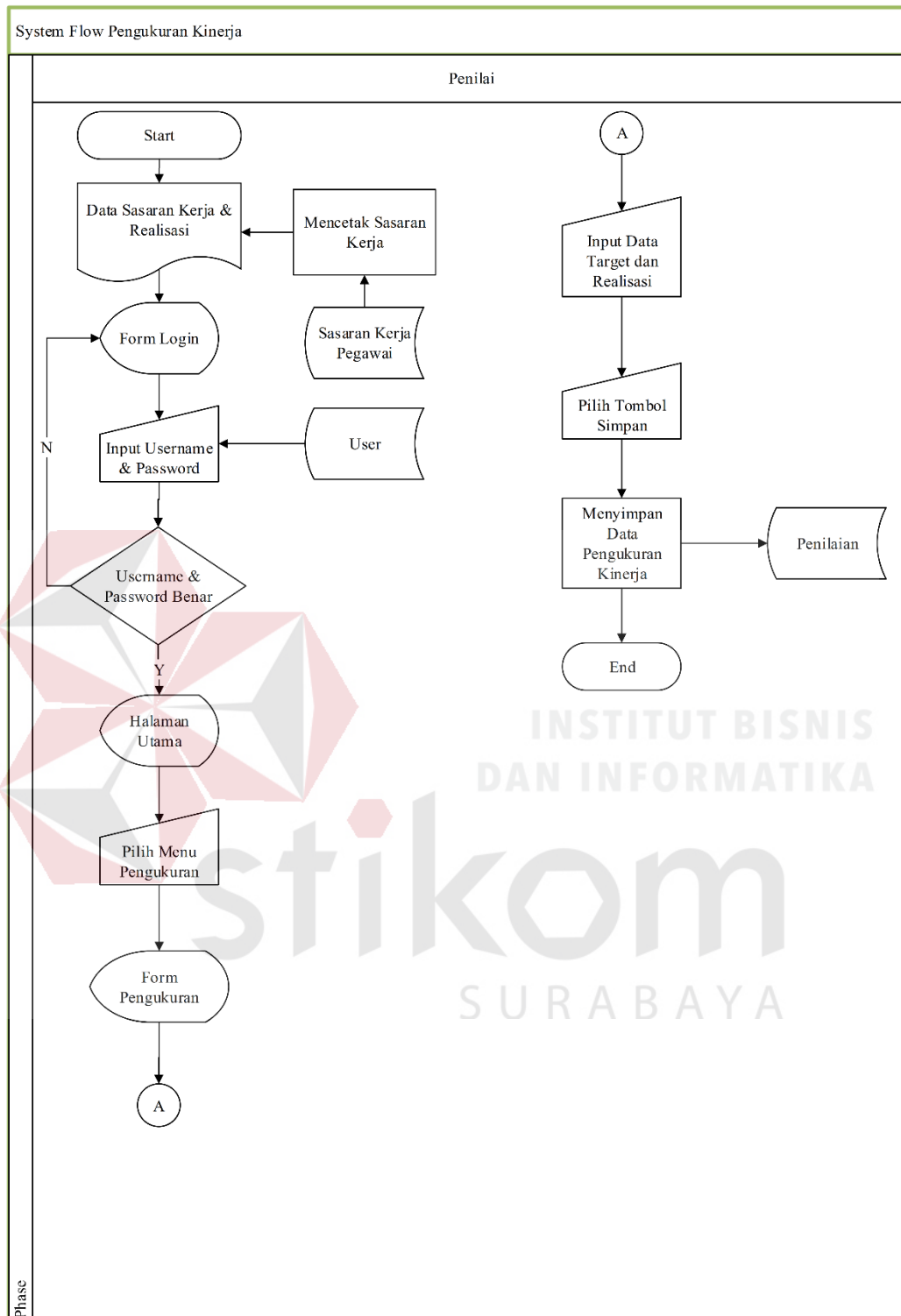
Gambar 4.8 System Flow Pengelolaan Master Perilaku Kerja

4.4.2 *System Flow* Pengelolaan Transaksi

A. *System Flow* Pengelolaan Transaksi Pengukuran Kinerja

Pada *System flow* ini menggambarkan tentang proses transaksi pengukuran kinerja pegawai mengenai perhitungan dan perbandingan target kerja pegawai dengan realisasinya, seluruh data pengukuran kinerja pegawai hanya dapat disimpan dan diubah saja. Pada saat login dan masuk ke menu transaksi, lalu pengukuran kinerja pegawai, menampilkan form pengukuran kinerja, lalu pengguna menginputkan data detail realisasi kerja pegawai dan dapat menyimpannya, seperti yang terlihat pada Gambar 4.9.



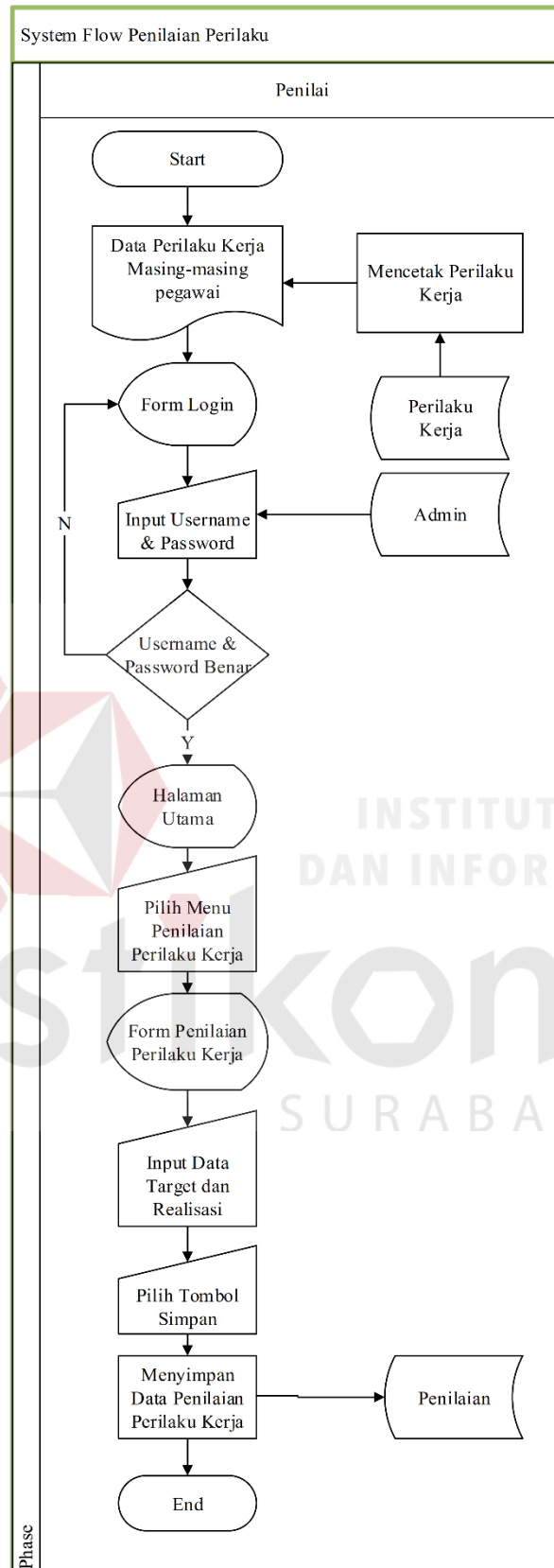


Gambar 4.9 System Flow Transaksi Pengukuran Kinerja

B. *System Flow* Transaksi Penilaian Perilaku

Pada *System flow* ini menggambarkan tentang proses transaksi penilaian perilaku kerja pegawai, seluruh data penilaian perilaku kerja hanya dapat dan disimpan dan diubah. Pada saat login dan masuk ke menu transaksi, lalu penilaian perilaku, menampilkan form penilaian perilaku, lalu pengguna menginputkan data detail dari hasil perilaku kerja selama pegawai tersebut menjalankan pekerjaannya dan dapat menyimpannya, seperti yang terlihat pada gambar 4.10.





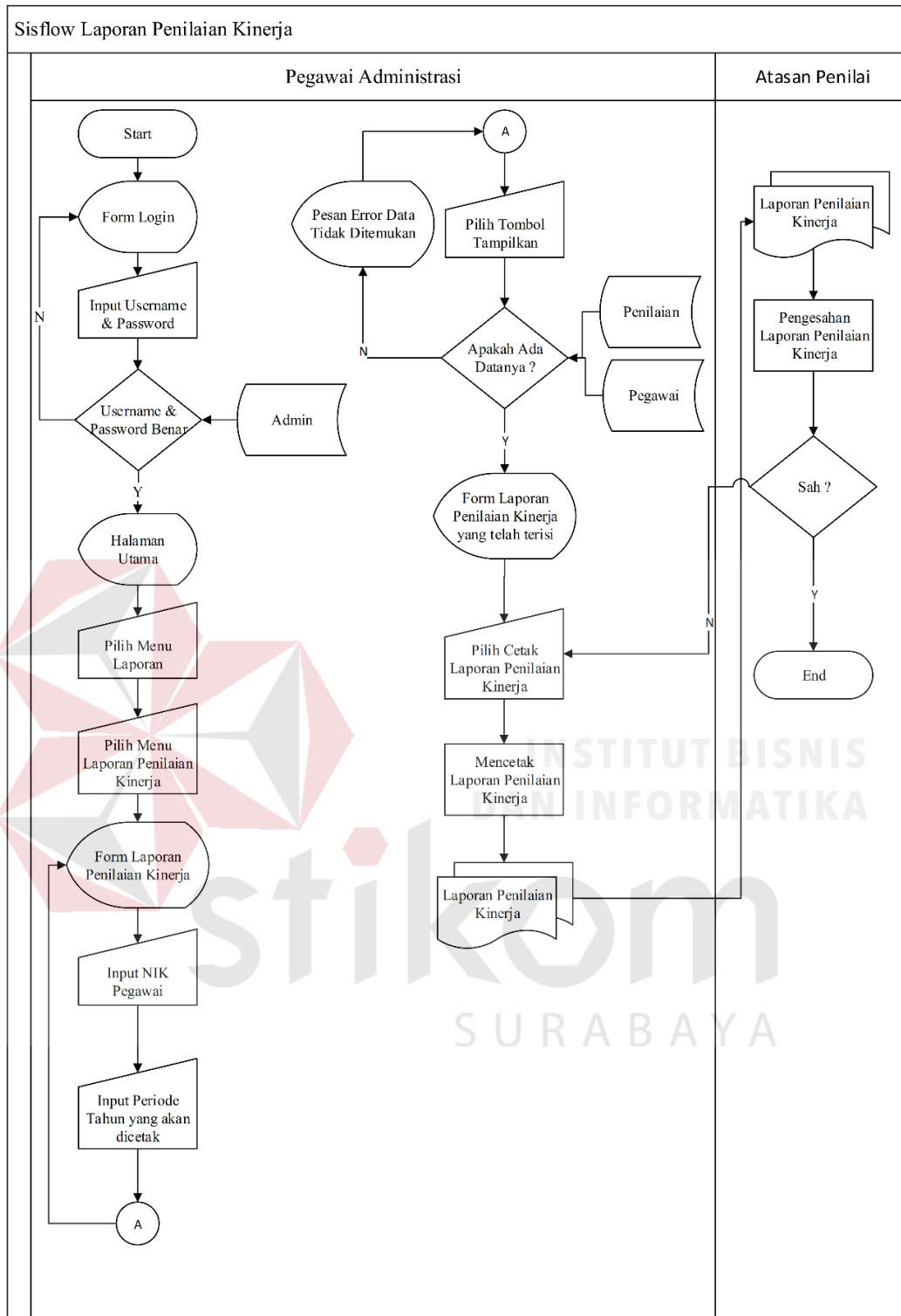
Gambar 4.10 System Flow Transaksi Penilaian Perilaku

4.4.3 System Flow Pengelolaan Laporan

A. System Flow Laporan Penilaian Kinerja

Pada *System flow* ini menggambarkan tentang proses pembuatan laporan penilaian kinerja, seluruh data hasil dari pengukuran kinerja dan penilaian perilaku kerja pegawai nantinya akan ditampilkan seluruhnya dilaporan ini. Pada saat login dan masuk ke menu laporan, lalu laporan penilaian kinerja, menampilkan form laporan penilaian kinerja, lalu pengguna memilih pegawai siapa yang akan dicetak beserta tahun penilianannya, seperti yang terlihat pada gambar 4.11.



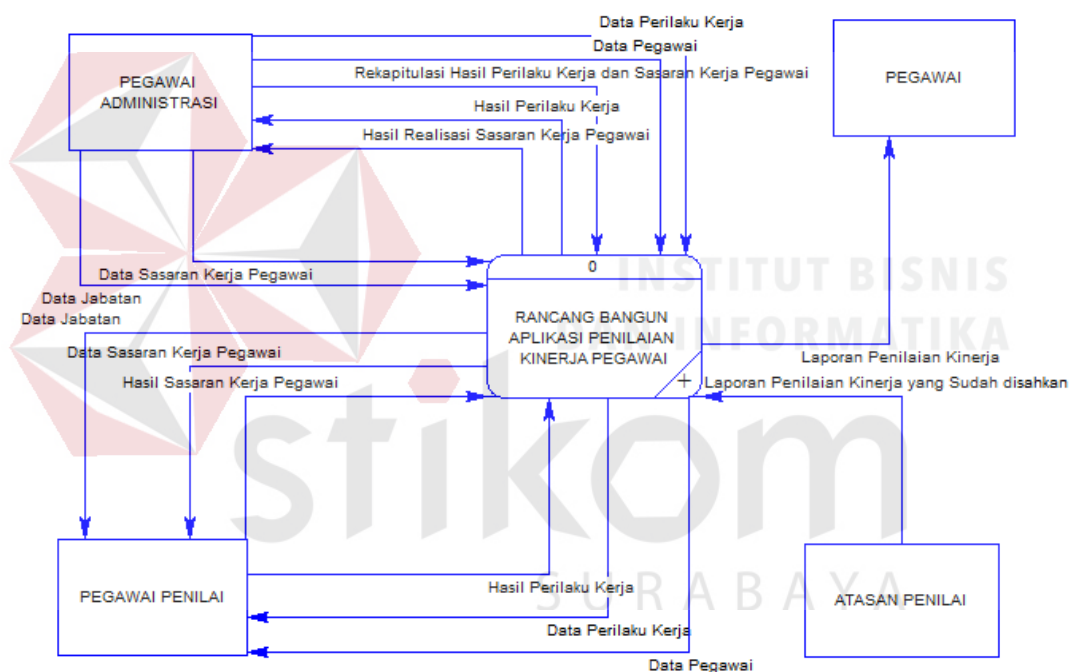


Gambar 4.11 System Flow Laporan Penilaian Kinerja

4.5 Data Flow Diagram

4.5.1 Context Diagram

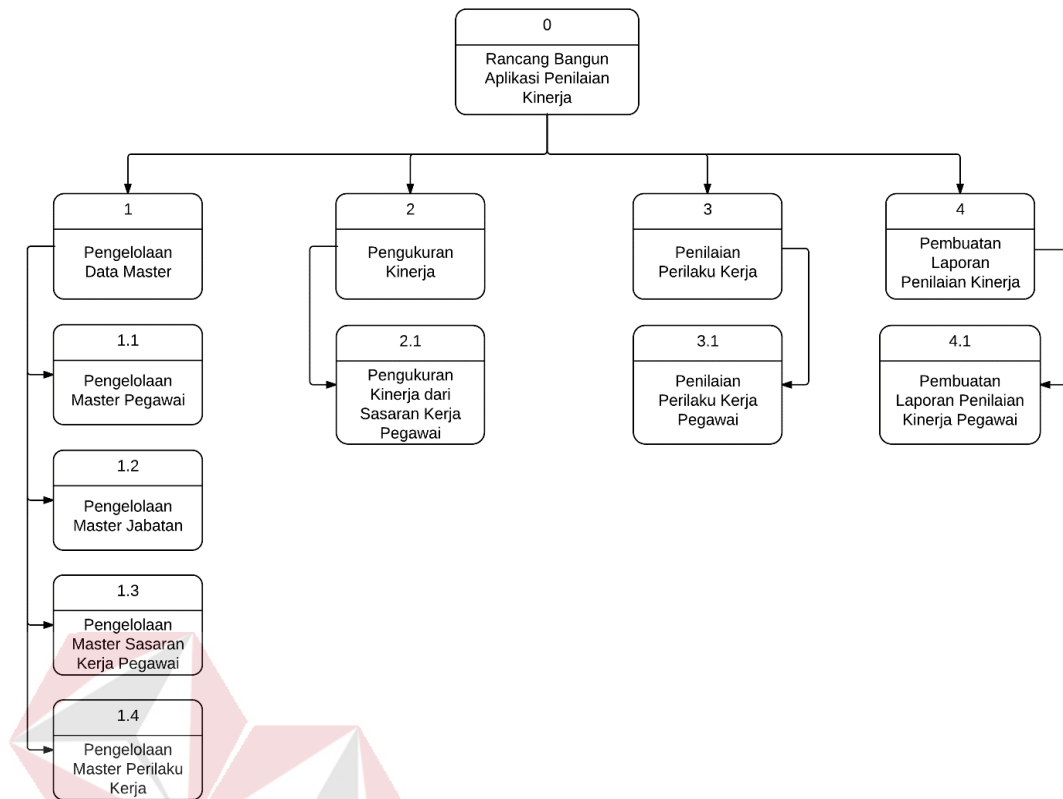
Context diagram adalah gambaran menyeluruh dari *data flow diagram* (DFD). Dimana dalam *context diagram* ini dapat dilihat gambaran umum dari aplikasi penilaian kinerja pegawai yaitu berupa data – data apa saja yang dibutuhkan dan dikeluarkan oleh setiap pihak yang berpengaruh dalam setiap proses didalamnya. Adapun gambar *context diagram* tersebut dapat dilihat pada gambar 4.12



Gambar 4.12 Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja

4.5.2 Bagan Berjenjang

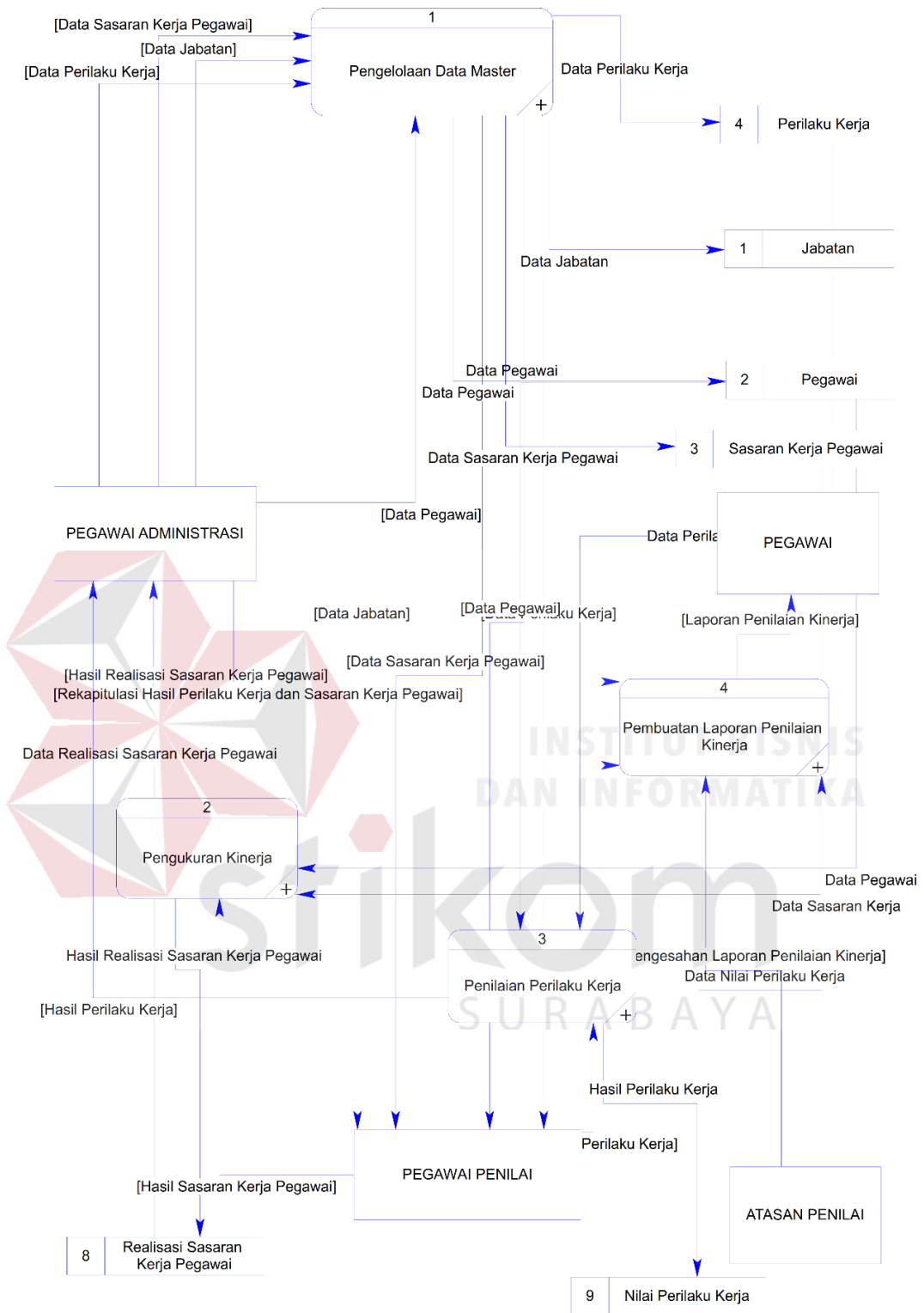
Bagan berjenjang adalah diagram yang digunakan untuk mempersiapkan penggambaran diagram arus data pada *level* bawah. Bagan berjenjang dapat digambarkan dengan menggunakan notasi proses pada *data flow diagram*. Adapun Bagan berjenjang pada aplikasi penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.13 Bagan Berjenjang Aplikasi Penilaian Kinerja

4.5.3 Data Flow Diagram Level 0

Berikut ini adalah *Data flow diagram* pada aplikasi penilaian kinerja pegawai. *Data flow diagram* dibawah ini terdapat dua level yaitu *data flow diagram* level 0 dan level 1. Dalam *data flow diagram* level 0 digambarkan secara global proses – proses apa saja yang ada didalam sistem aplikasi penilaian kinerja, dimulai dari Input data master, Pengukuran kinerja, penilaian perilaku, sampai dengan pembuatan laporan penilaian kinerja, dapat dilihat pada gambar 4.14 dibawah ini.

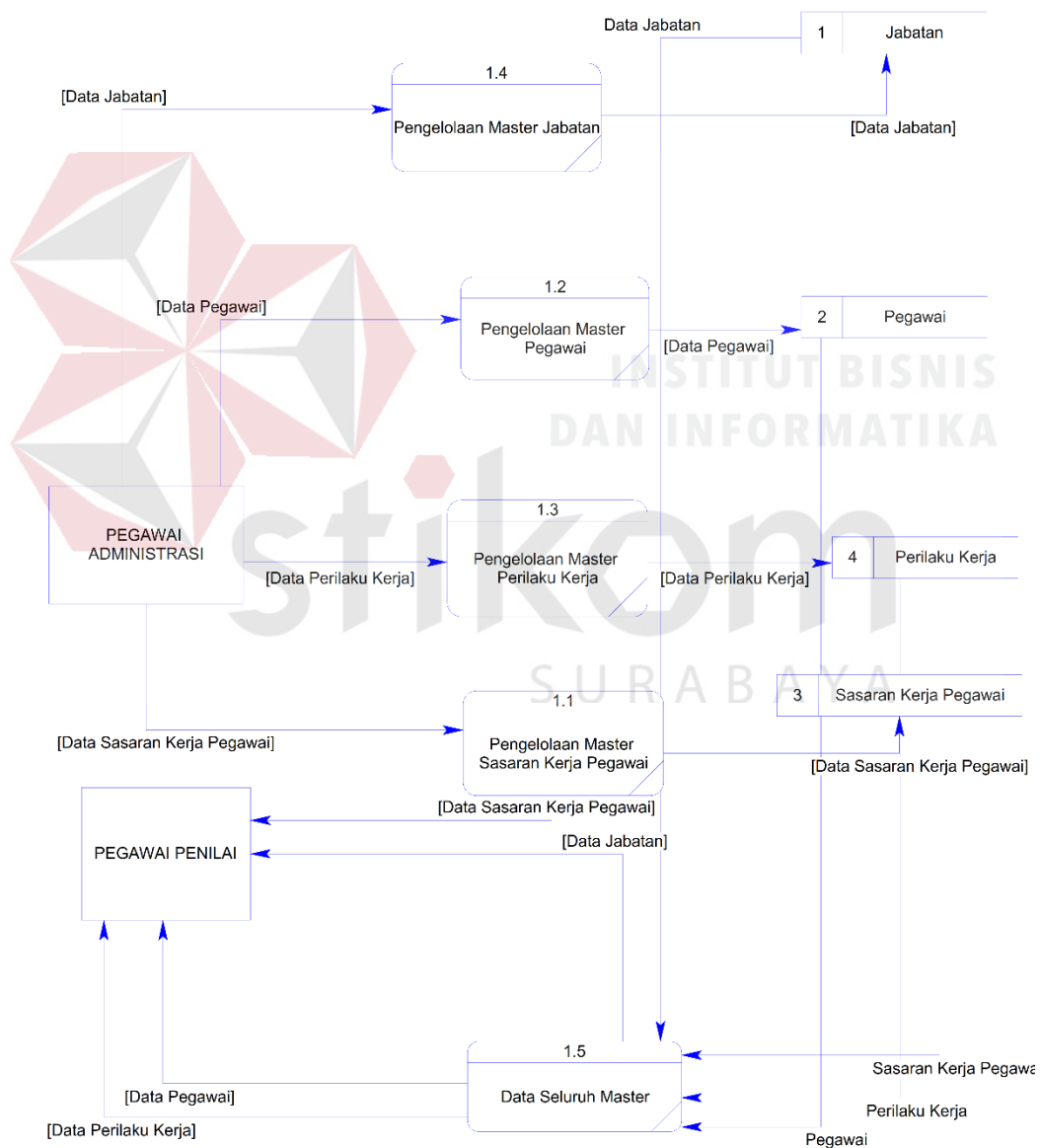


Gambar 4.14 Data Flow Diagram Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja

4.5.4 Data Flow Diagram Level 1

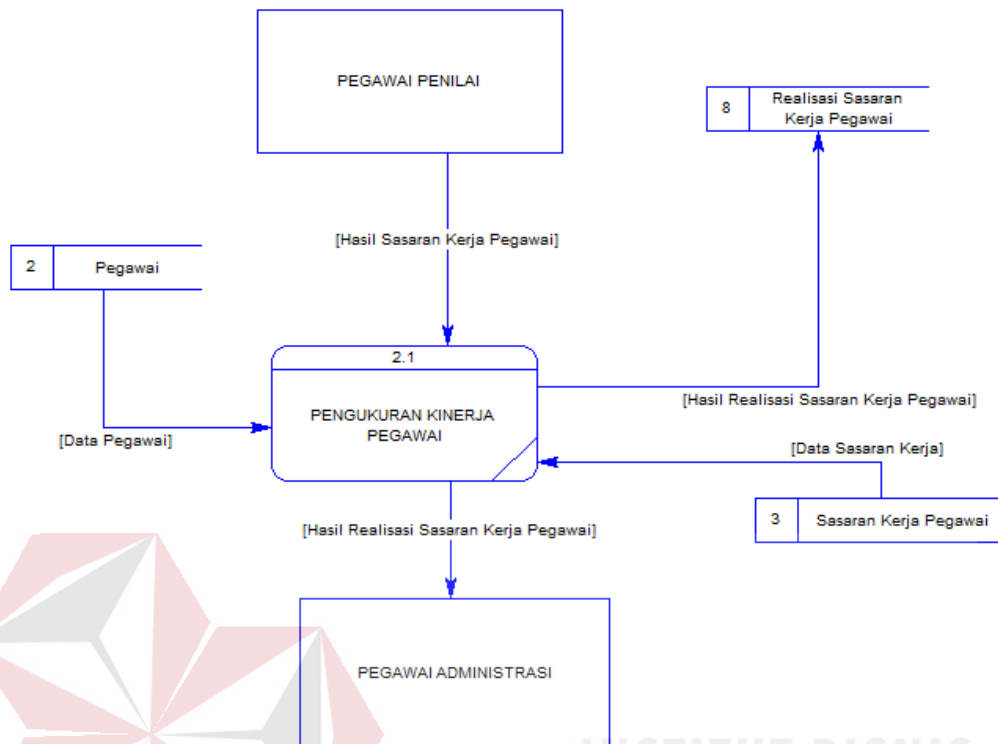
Dalam *data flow diagram* level 1 digambarkan secara lebih detail proses-proses yang ada dalam proses utama yang ada dalam *data flow diagram* level 0 yakni proses pengelolaan data master, pengukuran kinerja, penilaian perilaku kerja, dan pembuatan laporan penilaian kinerja.

A. Data Flow Diagram Level 1 Pengelolaan Data Master



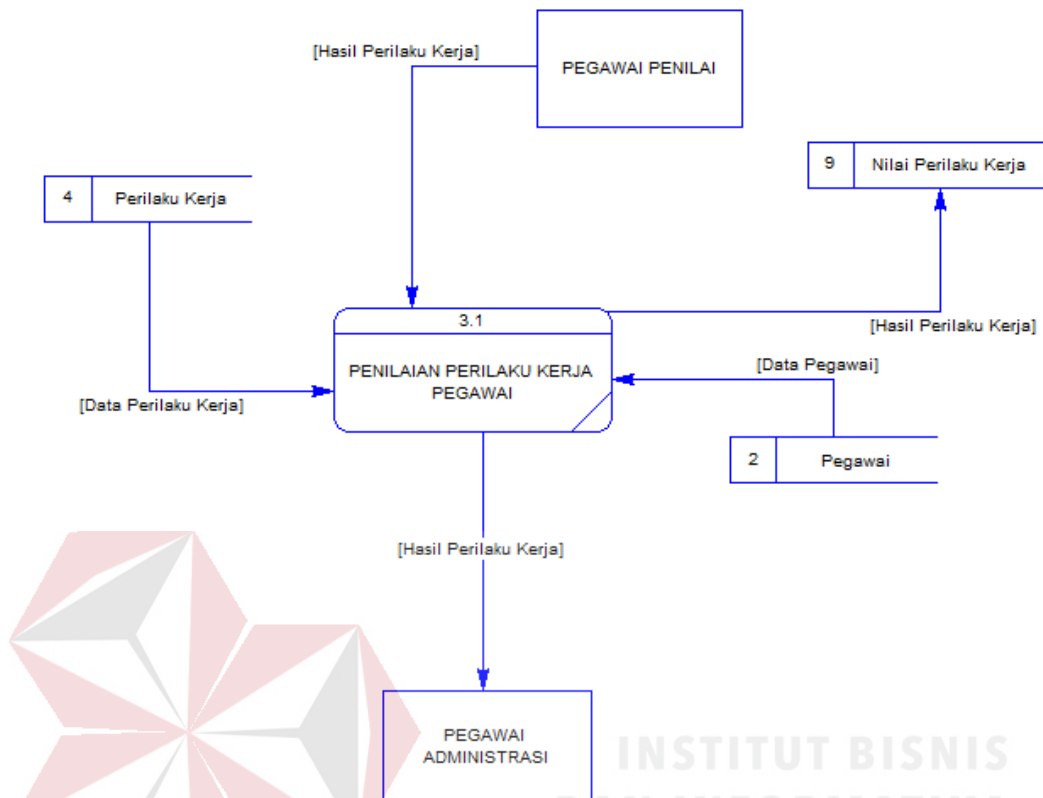
Gambar 4.15 Data Flow Diagram Level 1 Pengelolaan Data Master

B. Data Flow Diagram Level 1 Pengukuran Kinerja Pegawai



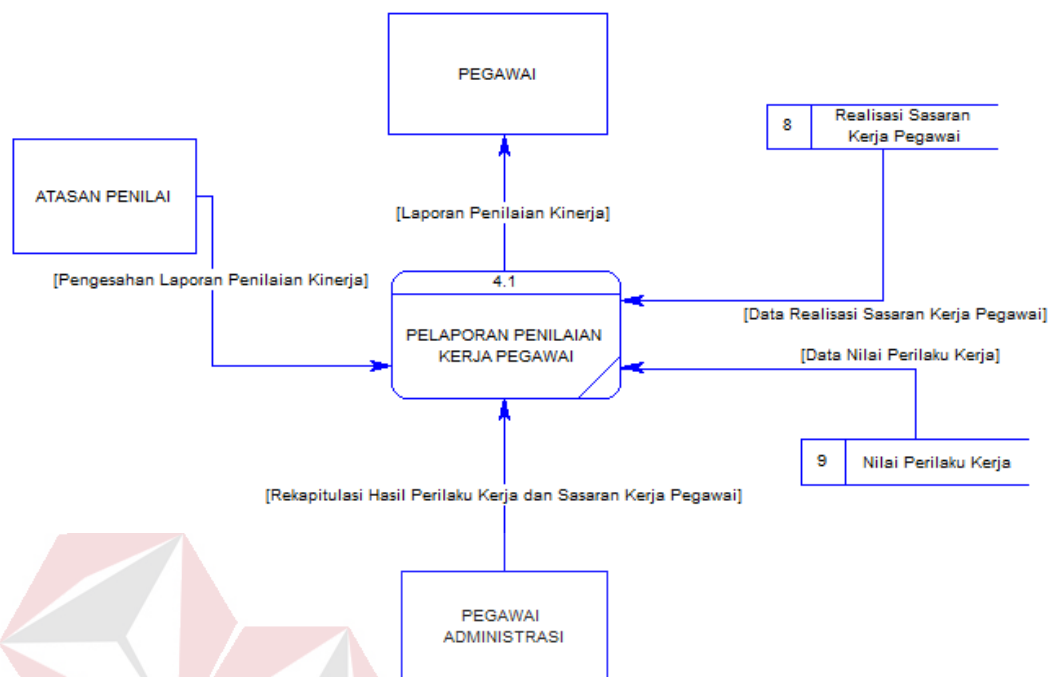
Gambar 4.16 Data Flow Diagram Level 1 Pengukuran Kinerja Pegawai

C. Data Flow Diagram Level 1 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai



Gambar 4.17 Data Flow Diagram Level 1 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

D. Data Flow Diagram Level 1 Pelaporan Penilaian Kinerja Pegawai



Gambar 4.18 Data Flow Diagram Level 1 Pelaporan Penilaian Kerja Pegawai

4.6 Perancangan Database

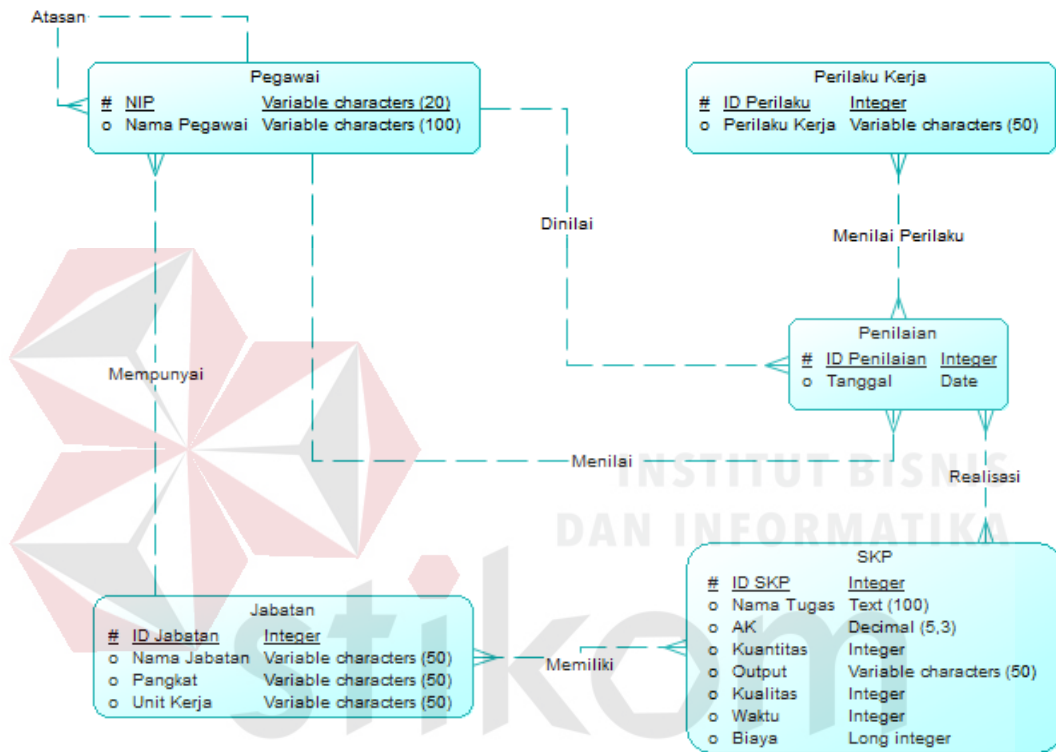
Pada tahap ini dilakukan penyusunan dan perancangan *database* yang akan digunakan sebagai struktur dasar penyimpanan data. Rancangan *database* sistem yang dibuat berupa *Entity Relational Diagram* (ERD), yaitu alat untuk merepresentasikan model data yang ada pada sistem dimana terdapat *entity* dan *relationship*.

4.6.1 Entity Relationship Diagram

ERD merupakan proses yang menunjukkan hubungan antar entitas, dan relasi dari setiap entitas tersebut. ERD dibagi menjadi dua bentuk yaitu Conceptual Data Model (CDM) dan Physical Data Model (PDM) yang dijelaskan sebagai berikut:

A. *Conceptual Data Model*

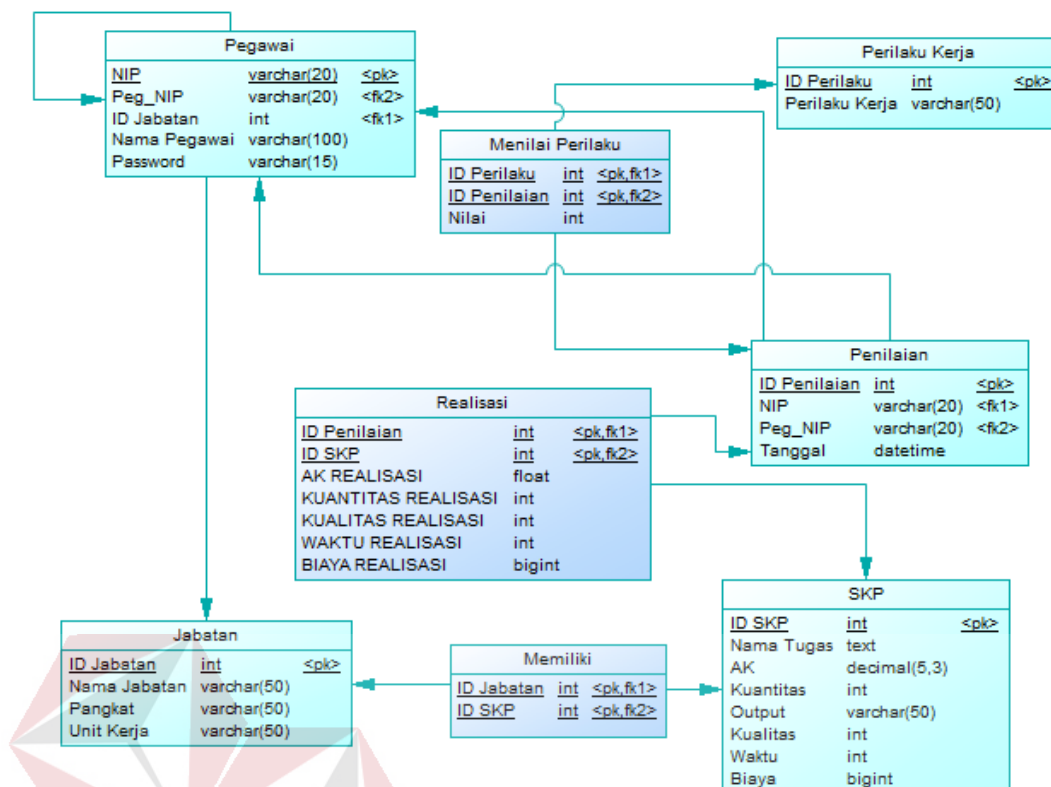
Conceptual Data Model adalah gambaran secara keseluruhan struktur aplikasi yang akan digunakan. CDM hanya merupakan gambaran awal dari struktur sehingga tidak perlu khawatir dalam implementasi fisiknya. Bentuk CDM dari penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:



Gambar 4.19 *Conceptual Data Model (CDM) Aplikasi Penilaian Kinerja*

B. *Physical Data Model*

Physical Data Model merupakan gambaran struktur data yang akan diimplementasikan oleh DBMS. Dalam PDM dapat dilakukan optimalisasi database dengan melakukan berbagai modifikasi, tetapi semua tersebut kembali kepada DBMS yang akan digunakan. Bentuk PDM dari penilaian kinerja pegawai yang diolah dari CDM menggunakan DBMS adalah sebagai berikut:



Gambar 4.20 Physical Data Model (PDM) Aplikasi Penilaian Kinerja

4.6.2 Struktur Basis Data & Tabel

Struktur tabel digunakan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja pada balai karantina. Data-data tersebut merupakan detail dari setiap tabel yang akan diimplementasikan ke dalam sistem untuk keperluan data. Untuk struktur dari setiap tabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

A. Tabel Pegawai

Nama Tabel : Pegawai

Primary Key : Nip

Foreign Key : Id_Jabatan, Atasan

Fungsi : Untuk menyimpan data master mengenai pegawai.

Tabel 4.1 Tabel Admin

| Field | Type | Panjang | Keterangan |
|------------|---------|---------|-------------|
| Nip | Varchar | 20 | Primary Key |
| Id_Jabatan | Integer | | Foreign Key |

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|--------------|---------|---------|-------------|
| Nama_Pegawai | Varchar | 100 | |
| Atasan | Varchar | 20 | Foreign Key |
| Password | Varchar | 20 | |

B. Tabel Jabatan

Nama Tabel : Jabatan

Primary Key : Id_Jabatan

Foreign Key : -

Fungsi : Untuk menyimpan data jabatan untuk setiap pegawai.

Tabel 4.2 Tabel Jabatan

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|--------------|---------|---------|-------------|
| Id_Jabatan | Integer | | Primary Key |
| Nama_Jabatan | Varchar | 50 | |
| Pangkat | Varchar | 50 | |
| Unit_Kerja | Varchar | 50 | |

C. Tabel SKP Jabatan

Nama Tabel : SKP Jabatan

Primary Key : Id_Jabatan, Id_SKP

Foreign Key : Id_Jabatan, Id_SKP

Fungsi : Untuk menyimpan detail mengenai jabatan yang memiliki SKP masing-masing.

Tabel 4.3 Tabel

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|------------|---------|---------|-----------------------------|
| Id_Jabatan | Integer | | Primary Key, Foreign Key |
| Id_SKP | Integer | | Primary Key, Foreign Key |

D. Tabel Menilai Perilaku

Nama Tabel : Menilai Perilaku

Primary Key : Id_Perilaku, Id_Penilaian

Foreign Key : Id_Perilaku, Id_Penilaian

Fungsi : Untuk menyimpan detail mengenai hasil penilaian perilaku kerja.

Tabel 4.4 Tabel Menilai Perilaku

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|--------------|---------|---------|-----------------------------|
| Id_Perilaku | Integer | | Primary Key, Foreign Key |
| Id_Penilaian | Integer | | Primary Key, Foreign Key |
| Nilai | Integer | | |

E. Tabel Penilaian

Nama Tabel : Penilaian

Primary Key : Id_Penilaian

Foreign Key : NIP, Peg_NIP

Fungsi : Untuk menyimpan detail mengenai tanggal, penilai, dan pegawai yang dinilai.

Tabel 4.5 Penilaian

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|--------------|---------|---------|-------------|
| Id_Penilaian | Integer | | Primary Key |
| NIP | Varchar | 20 | Foreign Key |
| Peg_NIP | Varchar | 20 | Foreign Key |
| Tanggal | Date | | |

F. Tabel SKP

Nama Tabel : SKP

Primary Key : Id_SKP

Foreign Key : -

Fungsi : Untuk menyimpan data SKP dari masing-masing jabatan.

Tabel 4.6 Tabel SKP

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|--------------|---------|---------|-------------|
| Id_SKP | Integer | | Primary Key |
| Nama_Tugas | Text | | |
| Angka_kredit | Float | | |
| Kuantitas | Integer | | |
| Output | Varchar | 50 | |

| | | | |
|----------|-------------|--|--|
| Kualitas | Integer | | |
| Waktu | Integer | | |
| Biaya | Big Integer | | |

G. Tabel Realisasi SKP

Nama Tabel : Realisasi

Primary Key : Id_Penilaian, Id_SKP

Foreign Key : Id_Penilaian, Id_SKP

Fungsi : Untuk menyimpan hasil realisasi sasaran kerja pegawai.

Tabel 4.7 Tabel Realisasi SKP

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|---------------------|-------------|---------|-----------------------------|
| Id_Penilaian | Integer | | Primary Key, Foreign Key |
| Id_SKP | Text | | Primary Key, Foreign Key |
| AK_Realisasi | Float | | |
| Kuantitas_Realisasi | Integer | | |
| Kualitas_Realisasi | Integer | | |
| Waktu_Realisasi | Integer | | |
| Biaya_Realisasi | Big Integer | | |

H. Tabel Perilaku Kerja

Nama Tabel : Perilaku_Kerja

Primary Key : Id_Perilaku

Foreign Key : -

Fungsi : Untuk menyimpan data perilaku kerja pegawai.

Tabel 4.8 Tabel Perilaku Kerja

| Field | Tipe | Panjang | Keterangan |
|----------------|---------|---------|-------------|
| Id_Perilaku | Integer | | Primary Key |
| Perilaku_Kerja | Varchar | 50 | |

4.7 Desain Input dan Output

Desain *input* dan *output* merupakan sebuah rancangan berupa *form* untuk memasukkan data dan laporan sebagai informasi yang dihasilkan dari pengolahan

data. Desain *input* dan *output* juga merupakan acuan pembuat aplikasi dalam merancang dan membangun sistem.

A. Form Login

Halaman Login merupakan halaman pertama yang akan ditampilkan pada saat *admin* akan menggunakan sistem. Pada tampilan dibawah adalah untuk melakukan login, dimana *admin* melakukan input *username*/NIP dan password yang kemudian akan dilakukan pengecekan oleh sistem. Form login yang digunakan oleh penilai maupun *admin* dan memiliki desain yang sama.



Gambar 4.21 Form Login

B. Form Master Pegawai

Pada halaman master pegawai ini, admin Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya menambahkan data pegawai yang ada, pegawai yang akan dinilai maupun yang menilai. Data pegawai dari seluruh pegawai dimasukkan dan dikelola dihalaman ini.

Pegawai

DATA MASTER PEGAWAI

NIP:

NAMA PEGAWAI:

NAMA JABATAN:

ATASAN:

| NIP | ID JABATAN | NAMA PEGAWAI | ATASAN PEGAWAI |
|-----|------------|--------------|----------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Gambar 4.22 Form Pengelolaan Master Pegawai

C. Form Master Jabatan

Pada halaman master jabatan ini, admin Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya menambahkan data jabatan yang ada. Data jabatan dari seluruh pegawai dimasukkan dan dikelola dihalaman ini.

Jabatan

DATA MASTER JABATAN

NAMA JABATAN:

PANGKAT:

UNIT KERJA:

| ID JABATAN | NAMA JABATAN | PANGKAT | UNIT KERJA |
|------------|--------------|---------|------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

DATA SKP

| ID SKP | NAMA TUG. | ANGKA KR. | KUANTITAS | OL |
|--------|-----------|-----------|-----------|----|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Gambar 4.23 Form Pengelolaan Master Jabatan

D. Form Master Perilaku Kerja

Pada halaman master perilaku kerja ini, admin Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya menambahkan data perilaku kerja yang ada. Data perilaku kerja dari seluruh pegawai dimasukkan dan dikelola dihalaman ini.

| ID PERILAKU | NAMA PERILAKU |
|-------------|---------------|
|-------------|---------------|

Gambar 4.24 Form Pengelolaan Master Perilaku Kerja

E. Form Master Sasaran Kerja Pegawai

Pada halaman master sasaran kerja pegawai ini, admin Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya menambahkan data sasaran kerja pegawai yang ada. Data sasaran kerja pegawai dari seluruh pegawai dimasukkan dan dikelola dihalaman ini.

The screenshot shows a web-based form for managing SKP data. The form is titled "DATA MASTER SKP" and is contained within a window titled "SKP". The form has a green background and contains several input fields and buttons. The input fields are arranged in a grid-like structure:

- ID SKP (input field)
- WAKTU (input field)
- NAMA TUGAS (input field)
- BIAYA (input field)
- ANGKA KREDIT (input field)
- KUALITAS (input field)
- OUTPUT (input field)
- KUANTITAS (input field)

Below the input fields, there are three buttons: SIMPAN, UPDATE, and HAPUS. At the bottom of the form, there is a table with the following columns: ID SKP, NAMA TUGAS, ANGKA KREDIT, OUTPUT, WAKTU, and BIAYA. The table is currently empty.

Gambar 4.25 Form Pengelolaan Master SKP

F. Form Pengukuran Kinerja

Pada halaman transaksi pengukuran kinerja ini, admin atau penilai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dapat melakukan proses pengukuran kinerja sesuai dengan rumus yang sudah ada. Pengukuran kinerja dari seluruh pegawai dimasukkan dan dikelola dihalaman ini.

PENGUKURAN SKP PEGAWAI

Pejabat yang dinilai:

NAMA PEGAWAI:
 NIP:
 PANGKAT/GOL.:
 JABATAN:
 UNIT KERJA:

Pejabat penilai:

NAMA PEGAWAI:
 NIP:
 PANGKAT/GOL.:
 JABATAN:
 UNIT KERJA:

SKP:

| ID SKP | NAMA TUGAS | ANGKA KREDIT | OUTPUT | WAKTU | BIAYA | KUALITAS | KUANTITAS |
|--------|------------|--------------|--------|-------|-------|----------|-----------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Realisasi:

| ANGKA KREDIT | KUANTITAS | OUTPUT | KUALITAS | WAKTU | BIAYA | PERHITUNGAN | NILAI CAPAIAN |
|--------------|-----------|--------|----------|-------|-------|-------------|---------------|
| A.K | KUANTITAS | OUTPUT | KUALITAS | WAKTU | BIAYA | PERHITUNGAN | NILAI CAPAIAN |
| A.K | KUANTITAS | OUTPUT | KUALITAS | WAKTU | BIAYA | PERHITUNGAN | NILAI CAPAIAN |
| A.K | KUANTITAS | OUTPUT | KUALITAS | WAKTU | BIAYA | PERHITUNGAN | NILAI CAPAIAN |
| A.K | KUANTITAS | OUTPUT | KUALITAS | WAKTU | BIAYA | PERHITUNGAN | NILAI CAPAIAN |

Nilai Capaian:

NILAI TOTAL: NILAI PREDIKAT:
 NILAI TOTAL: NILAI PREDIKAT:

Gambar 4.26 Form Pengukuran SKP Pegawai

G. Form Penilaian Perilaku

Pada halaman transaksi penilaian perilaku ini, admin atau penilai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dapat melakukan proses penilaian perilaku sesuai dengan perilaku masing-masing pegawai. Penilaian perilaku dari seluruh pegawai dimasukkan dan dikelola dihalaman ini.

PENILAIAN PERILAKU

Pejabat yang dinilai

NAMA PEGAWAI

NIP

PANGKAT/GOL.

JABATAN

UNIT KERJA

SKP

| ID PERILAKU | NAMA PERILAKU |
|-------------|---------------|
| | |
| | |
| | |

SIMPAN

UPDATE

Gambar 4.27 Form Pengelolaan Penilaian Perilaku

4.8 Implementasi Sistem

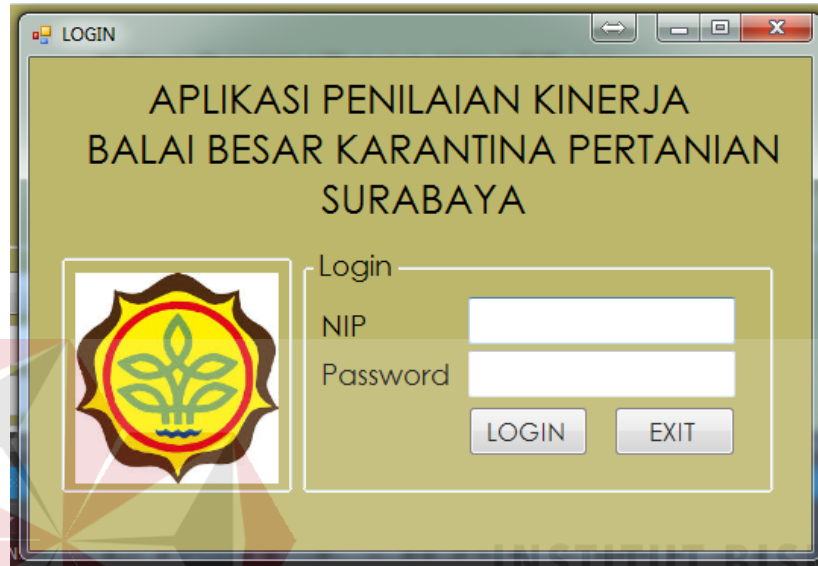
Implementasi sistem ini akan menjelaskan detail aplikasi penilaian kinerja, penjelasan *hardware/software* pendukung, dan *form-form* yang ada pada aplikasi.

- a. *Software* Pendukung
 1. Sistem Operasi *Microsoft Windows*
 2. SQL Server
- b. *Hardware* Pendukung
 - a) Processor 2.0 Ghz
 - b) Memory dengan RAM 1 GB
 - c) VGA on Board
 - d) Monitor Super VGA (1024x768) dengan *minimum* 256 warna
 - e) Keyboard & mouse

4.8.1 User Interface

Dalam *sub* ini dijelaskan langkah-langkah dalam menjalankan aplikasi penilaian kinerja pegawai:

A. Login



Gambar 4.28 Login

Login pada aplikasi ini diharapkan dapat mengakses semua fungsi yang ada pada aplikasi. Disini pengguna meng-*input*-kan *username* beserta *password* setelah itu menekan tombol *login*.

B. Form Main Menu**Gambar 4.29 Main Menu**

Main Menu pada aplikasi berisi menu master data, menu transaksi, dan menu laporan. Menu master digunakan untuk melihat, mengisi, dan merubah seluruh data master yang ada. Menu transaksi digunakan untuk pengguna melakukan transaksi pengukuran kinerja dan penilaian perilaku kerja pegawai. Menu laporan digunakan pengguna untuk mencetak laporan mengenai penilaian perilaku kerja masing-masing pegawai.

C. Form Master Pegawai

PEGAWAI

DATA UTAMA PEGAWAI

NIP :

NAMA JABATAN :

NAMA PEGAWAI :

ATASAN :

PASSWORD :

Simpan Update Hapus

| NIP | ID Jabatan | Nama Pegawai | Atasan Pegawai | Password |
|------------------|------------|------------------------|------------------|----------|
| 1958102519830... | 3 | Dr. Ir. Eliza Surya... | | |
| 1961103019890... | 2 | Dr. Drh. Retno O... | 1958102519830... | |
| 1987013020110... | 1 | Dwi Rosita Mard... | | |

KEMBALI

Gambar 4.30 Pengelolaan Master Pegawai

Master pegawai pada aplikasi ini digunakan untuk menyimpan data detail mengenai pegawai yang ada pada setiap pegawai. Disini pengguna meng-*input*-kan data detail mengenai pegawai, lalu pengguna dapat menyimpan, merubah, maupun menghapusnya.

D. Form Master Jabatan

| ID JABATAN | NAMA JABATAN | PANGKAT | UNIT KERJA |
|------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 1 | Paramedik Veteri... | Pengatur/IIC | BBKP Surabaya |
| 2 | Kepala Bidang K... | Pembina Tk.I | BBKP Surabaya |
| 3 | Kepala Balai Bes... | Pembina Tk.I / I... | BBKP Surabaya |
| 4 | uuu | uuu | uuu |
| 5 | uuu | uuu | uu |

Gambar 4.31 Pengelolaan Master Jabatan

Master jabatan pada aplikasi ini digunakan untuk menyimpan data detail mengenai jabatan yang ada pada setiap pegawai. Disini pengguna meng-*input*-kan data detail mengenai jabatan yang ada dan menghubungkannya dengan data sasaran kerja pegawainya, lalu pengguna dapat menyimpan, merubah, maupun menghapusnya.

E. Form Master Perilaku Kerja

| ID PERILAKU KERJA | NAMA PERILAKU KERJA |
|-------------------|---------------------|
| 1 | Disiplin |
| 2 | Kerjasama |
| 3 | Kepemimpinan |
| 4 | Komitmen |

Gambar 4.32 Pengelolaan Master Perilaku Kerja

Master perilaku kerja pada aplikasi ini digunakan untuk menyimpan data detail mengenai perilaku kerja yang ada pada setiap pegawai. Disini pengguna meng-*input*-kan data detail mengenai perilaku kerja yang ada, lalu pengguna dapat menyimpan, merubah, maupun menghapusnya.

F. Form Master SKP

| ID SKP | NAMA TUGAS | ANGKA KREDIT | KUANTITAS | OUTPUT | KUALITAS | WAKTU | BIAYA |
|--------|------------|--------------|-----------|---------|----------|-------|-------|
| 1 | Melaku... | 0,11 | 640 | Laporan | 90 | 12 | 0 |
| 2 | Melaku... | 0,008 | 400 | Laporan | 90 | 12 | 0 |
| 3 | Melaku... | 0,008 | 400 | Laporan | 90 | 12 | 0 |

Gambar 4.33 Pengelolaan Master SKP

Master sasaran kerja pegawai pada aplikasi ini digunakan untuk menyimpan data detail mengenai sasaran kerja pegawai yang ada pada setiap pegawai. Disini pengguna meng-*input*-kan data detail mengenai sasaran kerja pegawai yang ada, lalu pengguna dapat menyimpan, merubah, maupun menghapusnya.

G. Form Menu Master

Gambar 4.34 Menu Master

Menu Master pada aplikasi ini diharapkan dapat mengakses semua fungsi master yang ada pada aplikasi. Disini pengguna memilih master mana yang akan ditampilkan setelah dari *Main Menu*.

H. Form Menu Transaksi

Gambar 4.35 Menu Transaksi

Menu Transaksi pada aplikasi ini diharapkan dapat mengakses semua fungsi transaksi yang ada pada aplikasi. Disini pengguna memilih transaksi apa yang ingin ditampilkan setelah dari *Main Menu*.

A. Form Pengukuran Kinerja

PENGUKURAN KINERJA

Tanggal Penilaian : 06 Januari 2016

Pejabat yang Dinilai

Nama : Dwi Rosita Mardani, A. Md
 NIP : 198701302011012014
 Pangkat/Gol.Ruang : Pengatur/IIC
 Jabatan : Paramedik Veteriner Pelaksana
 Unit Kerja : BBKP Surabaya

Pejabat Penilai

Nama : Dr. Ir. Eliza Suryati Roesli, M.Si
 NIP : 195810251983032000
 Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Tk.I / IV B
 Jabatan : Kepala Balai Besar Karantina Surabaya
 Unit Kerja : BBKP Surabaya

SKP

NAMA_TUGAS
 Melakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen Persyaratan
 Melakukan pemeriksaan kebenaran jumlah, jenis, volume dan kemasan hewan
 Melakukan pemeriksaan kebenaran jenis, jumlah, volume, dan kemasan produk
 Melakukan pemeriksaan fisik / eksterior tingkat kesulitan I

REALISASI

| AK | KUANTITAS | OUTPUT | KUALITAS |
|-------|-----------|---------|----------|
| 0,11 | | Laporan | |
| 0,008 | | Laporan | |
| 0,008 | | Laporan | |
| 0,001 | | Laporan | |

PENILAIAN

| Perhitungan | Hitung Nilai SKP |
|-------------|------------------|
| | |
| | |
| | |

Nilai Capaian SKP
 NILAI TOTAL
 NILAI PREDIKAT

Hitung Batal
 Simpan

KEMBALI

Gambar 4.36 Pengelolaan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada aplikasi ini diharapkan dapat mengakses semua fungsi mengenai pengukuran kinerja pegawai yang berasal dari data sasaran kerja pegawai dan realisasinya. Disini pengguna memilih nama pegawai yang akan dinilai dan yang menjadi penilainya lalu mengisi realisasinya setelah itu menekan tombol hitung, kemudian simpan.

I. Form Penilaian Perilaku



The screenshot shows a web browser window titled "PerilakuKerja" displaying a form for "PENILAIAN PERILAKU KERJA". The form includes a logo on the top left, a date selection field for "Tanggal Penilaian" set to "06 Januari 2016", and a section for "Pejabat yang Dinilai" with input fields for "Nama", "NIP", "Pangkat/Gol.Ruang", "Jabatan", and "Unit Kerja". Below this is a "Kinerja" section with a large text area. At the bottom, there are "Simpan" and "Batal" buttons on the left, and a "KEMBALI" button on the right.

Gambar 4.37 Pengelolaan Penilaian Perilaku

Penilaian perilaku pada aplikasi ini diharapkan dapat mengakses semua fungsi mengenai penilaian perilaku terhadap pegawai yang berasal dari data perilaku kerja dan hasilnya. Disini pengguna cukup mengisikan nilainya saja setelah itu menekan tombol simpan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji coba, aplikasi ini telah mampu berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan dan permintaan dari pihak Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya tentang penilaian kinerja pegawai.
2. Penerapan aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya ini hasilnya dapat membantu Bagian Kepegawaian untuk mengelola data penilaian kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.
3. Pihak kepegawaian dan penilai maupun pegawai yang dinilai dapat memperoleh data yang diolah secara benar dan melalui perhitungan yang telah ditetapkan oleh Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.
4. Dapat mengelola data pegawai, data sasaran kerja pegawai, data perilaku kerja pegawai, dan data jabatan dengan dinamis, sehingga bisa diubah sesuai dengan fakta di lapangan.

5.2 Saran

Berdasarkan aplikasi yang telah dibuat, dapat diberikan saran untuk pengembangan aplikasi sebagai berikut:

1. Aplikasi ini dapat dikembangkan lebih lanjut yaitu dengan mengintegrasikan aplikasi ini dengan aplikasi lain seperti aplikasi

penggajian pegawai dan sebagainya pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

2. Aplikasi dapat dikembangkan dengan menggunakan metode tertentu agar dapat menambah efektifitas penilaian.



DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Sulistyو. 2003. *Manajemen Arsip Dinamis*. Jakarta: Gramedia.
- F.K. Sibero, Alexander. 2010. *Dasar-dasar Visual Basic .NET*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ferdinandus, Sandy, Hans Wowor, Lumenta S.M Arie, and Arthur Rumagit. 2011. "Perancangan Aplikasi Surat Masuk dan Surat Keluar pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo." *e-Journal Teknik Elektro dan Komputer Unsrat*.
- Hartono, Jogyanto. 1999. *Analisis dan Design Sistem Informasi: pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Herlambang, Soendoro, and Haryanto Tanuwijaya. 2005. *Sistem Informasi; Konsep, Teknologi, dan Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jogyanto. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi III*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kendall, and Kendall. 2003. *Analisis dan Perancangan Sistem Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Kristanto, Halim. 2004. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Kusrini, Andri, Kuniyo. 2007. *Tuntunan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi Dengan Visual Basic dan Microsoft SQL Server*. Yogyakarta: Andri Kuniyo.
- Madcom. 2003. *Program Aplikasi Terintegrasi Inventory Hutang dan Piutang dengan Visual Basic 6.0 dan Crystal Report*. . Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L, dan Jakson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Bagian*. Semarang: STIE YKPN.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.