

LAPORAN KERJA PRAKTEK
RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)
TANJUNG PERAK SURABAYA
DENGAN METODE MANAGEMENT BY OBJECTIVE



Oleh:

Arnoldus Yansen Friska Danar Yudhistira (07.41010.0247)

Yoyok Suprianto (07.41010.0243)

SEKOLAH TINGGI
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER
SURABAYA

2010

LAPORAN KERJA PRAKTEK

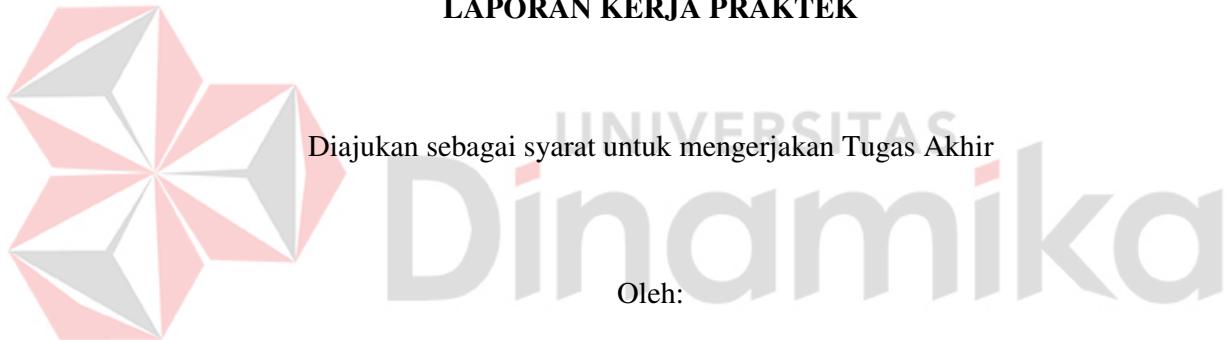
RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)

TANJUNG PERAK SURABAYA

DENGAN METODE MANAGEMENT BY OBJECTIVE



LAPORAN KERJA PRAKTEK

Diajukan sebagai syarat untuk mengerjakan Tugas Akhir

Oleh:

Arnoldus Yansen Friska Danar Yudhistira (07.41010.0247)

Yoyok Suprianto (07.41010.0243)

SEKOLAH TINGGI

MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER

SURABAYA

2010

LAPORAN KERJA PRAKTEK
RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO)
TANJUNG PERAK SURABAYA
DENGAN METODE MANAGEMENT BY OBJECTIVE

Telah diperiksa, diuji dan disetujui



Tony Soebijono, S.E.,S.H.

NIDN : 0703127302

Ranu Tri Johan Efendi

NIPP: 3.810104467

Mengetahui

Ka – Prodi Sistem Informasi

Dra.M.J. Dewiyani Sunarto, M.Pd

NIDN: 0725076301



*Tugas kita bukanlah untuk berhasil. Tugas kita adalah untuk mencoba, karena
didalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan
untuk berhasil. (Mario Teguh)*

Ku persembahkan kepada

Ayahanda & Ibunda tercinta

Beserta semua orang yang menyayangiku



UNIVERSITAS
Dinamika

ABSTRAKSI

Penilaian Kinerja Karyawan yang tepat , akurat dan relevan dengan kebutuhan perusahaan, merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan segala aktifitas di dalam perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak, Surabaya. Penilaian Kinerja Pegawai yang objektif, secara fungsionalitas, kemudahan dalam penggunaan, berkurangnya waktu penilaian kinerja merupakan salah satu faktor pendukung untuk menciptakan loyalitas pegawai, meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya. Hal tersebut secara tidak langsung akan menjadi nilai tambah dan memberikan keuntungan kompetitif bagi institusi.

PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang dibawah naungan Kementerian Perhubungan Jakarta. PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya memiliki peranan yang penting di Pelabuhan Tanjung Perak yang juga sebagai penunjang PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) yang merupakan kantor induk untuk wilayah Indonesia bagian timur.

Metode yang dipakai dalam mengerjakan laporan ini adalah metode management by objective. Cara kerja dari metode ini ialah pegawai merumuskan apa yang menjadi tujuan atau sasarnya dalam waktu 6 bulan ke depan. Setelah disetujui oleh pimpinan maka setiap 6 bulan sekali diadakan evaluasi hasil kinerja dengan memperhatikan sasaran kerja dari masing – masing individu dan tiap bagian/divisi. dengan menentukan suatu skor yang ditentukan melalui prosedur penskalaan menghasilkan angka-angka pada level pengukuran.

Sistem informasi yang dibuat dapat memudahkan bagian HRD dalam mengelola informasi dari karyawan secara maksimal. Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem informasi yang sesuai dan yang diinginkan untuk mempermudah bagian HRD dalam membuat laporan, khususnya pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya bagian HRD.

Kata kunci: Management By Objective, Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur ke hadirat Tuhan YME, penulis telah dapat menyelesaikan Laporan Kerja Praktek yang merupakan persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Teknik Komputer Surabaya (STIKOM SURABAYA). Laporan Kerja Praktek ini merupakan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III Tanjung Perak Surabaya.

1. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan dukungan dan doa.
2. Bapak Tony Soebiyono sebagai dosen pembimbing I atas segala arahan dan bimbingannya.
3. Bapak Ranu Tri Johan selaku Staff Pelaksana Senior II (SUBDIT SI) di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya.
4. Teman-teman yang telah mendukung dan memberikan motivasi dalam melaksanakan Kerja Praktek.

Semoga Tuhan senantiasa memberikan pahala yang setimpal kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingannya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penulisan Laporan Kerja Praktek ini. Namun penulis berharap semoga Laporan Kerja Praktek ini dapat ikut menunjang perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu komputer.

Surabaya, Oktober 2010

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Pembatasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan	4
1.5 Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	5
2.1 Sejarah Pelabuhan Indonesia III.....	5
2.2 Struktur Organisasi.....	10
2.3 Visi dan Misi.....	11
2.4 Topografi	11
2.5 Bidang Usaha	12
2.6 Teknologi	13
2.7 Wilayah Usaha	14
BAB III LANDASAN TEORI	16
3.1 Konsep Dasar Sistem	16



**UNIVERSITAS
Dinamika**



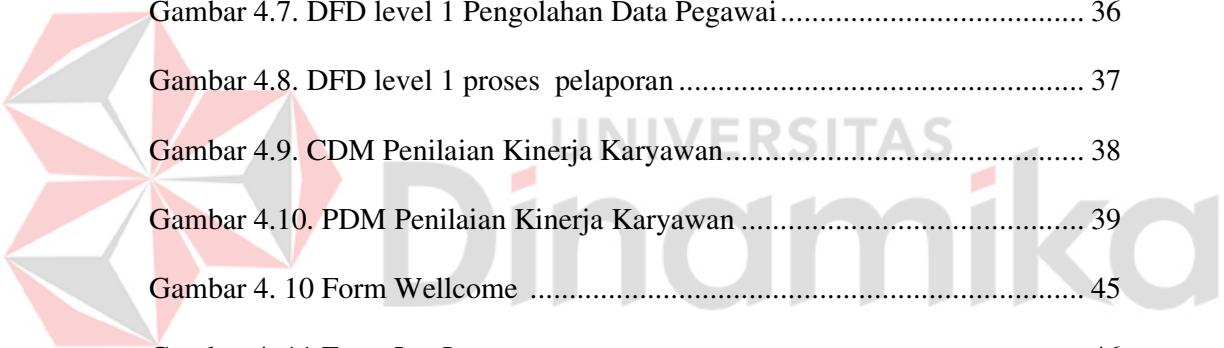
3.2 Konsep Dasar Informasi	17
3.3 Sistem Informasi	18
3.4 Sistem Pendukung Keputusan	18
3.5 Alat Analisis dan Rancangan	21
3.5.1 Flowchart	21
3.5.2 Data Flow Diagram	22
3.5.3 Power Designer	23
3.5.4 Entity Relational Diagram (ERD).....	24
3.5.5 Database	25
3.6 Analisis Perancangan Sistem	26
3.7 Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.....	26
3.7.1 Dampak Penilaian Kinerja SDM	27
3.8 Management By Objective	27
3.8.1 Keunggulan MBO.....	28
BAB IV METODE KERJA PRAKTEK.....	28
4.1 Observasi.....	29
4.2 Analisa Sistem.....	29
4.2.1 Document flow Penilaian Kinerja	30
4.2.2 Sistem Flow Penilaian Kinerja	31
4.2 Mendesain Sistem.....	32
4.2.1 Context Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja	32
4.2.2 Data Flow Diagram	32
4.2.3 HIPO	33
4.2.4 Conceptual Data Model	38

4.2.5 Physical Data Model	39
4.3.3 Database	40
4.2.7 Desain Input Output	46
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi	10
Gambar 3.1. Transformasi Data	17
Gambar 4.1. Dokumen flow Penilaian Kinerja Karyawan	30
Gambar 4.2. Sistem Flow Penilaian Kinerja Karyawan	31
Gambar 4.3. Contex Diagram.....	32
Gambar 4.4 HIPO	33
Gambar 4.5. DFD level 0	34
Gambar 4.6. DFD level 1 Input Data.....	35
Gambar 4.7. DFD level 1 Pengolahan Data Pegawai	36
Gambar 4.8. DFD level 1 proses pelaporan	37
Gambar 4.9. CDM Penilaian Kinerja Karyawan.....	38
Gambar 4.10. PDM Penilaian Kinerja Karyawan	39
Gambar 4. 10 Form Wellcome	45
Gambar 4. 11 Form LogIn	46
Gambar 4. 12 Form Ubah Password.....	47
Gambar 4. 13 Form Menu Utama.....	47
Gambar 4. 14 Halaman Master Unit Kerja	48
Gambar 4. 15 Form Jabatan	49
Gambar 4. 16 Form Kluster Jabatan	50
Gambar 4. 17 Form Pegawai	51
Gambar 4. 18 Form Kamus Kompetensi	52
Gambar 4. 19 Matrik Kompetensi	53
Gambar 4. 20 Halaman Transaksi Kompetensi Kluster Jabatan	54

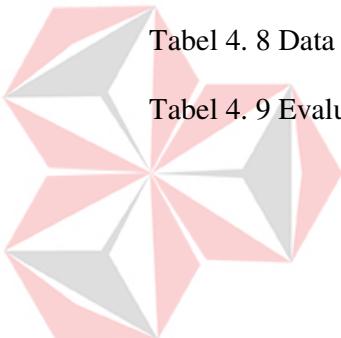


Gambar 4. 21 Halaman Penilaian	54
Gambar 4. 22 Laporan Penilaian	55
Gambar 4. 23 Laporan Hasil Kinerja	56
Gambar 4. 24 Laporan Karyawan	57



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Simbol block chart	21
Tabel 4.1 Database Data Karyawan	40
Tabel 4.2 Data Master Penilaian	41
Tabel 4.3 Database Hasil Kinerja	42
Tabel 4.4 Tabel Master Standar Kompetensi	42
Tabel 4.5 Unit Kerja	43
Tabel 4.6 master Jabatan	43
Tabel 4.7 Data Periode Penilaian	44
Tabel 4.8 Data Kelompok Tingkat Jabatan	44
Tabel 4.9 Evaluasi Hasil	58



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Source Code Database	61
Lampiran 2	Source Code Aplikasi	71
Lampiran 3	Acuan Kerja Praktek	107
Lampiran 4	Garis Besar Rencana Kerja Mingguan	109
Lampiran 5	Log Harian Dan Catatan Perubahan Kerja Praktek	111
Lampiran 6	Kehadiran Kerja Praktek	113
Lampiran 7	Kartu Bimbingan Kelompok Kerja Praktek	115



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sektor perhubungan yang diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola Pelabuhan Umum pada 7 wilayah provinsi yang meliputi wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Pelabuhan Indonesia III yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut, sehingga dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai tersebut akan mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat. Mengingat peran vital yang ditanggung perusahaan, maka perusahaan memerlukan individu - individu yang berkualitas dan berkompetensi tinggi untuk mendukung operasional perusahaan ini. Hal ini mutlak diperlukan agar perusahaan dapat terus berjalan dan dapat membantu tidak hanya pemerintah bahkan masyarakat luas di dalam menggerakkan ekonomi kelautan.

Di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) untuk mendapatkan individu-individu yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi dapat dilakukan dengan berbagai cara dan salah satunya dengan mengevaluasi secara berkala baik program-program kerja yang telah dilaksanakan, tingkat ketercapaian sasaran, dan juga nilai standar yang telah ditentukan sebelumnya. Atas dasar ini lah maka

perusahaan membutuhkan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan yang pada sistem sebelumnya belum tersedia.

Data informasi karyawan itu misalnya: data pribadi pegawai, keahlian, masa kerja yang sebelumnya pernah dilakukan, pendidikan, keahlian, jabatan yang di sandang, kebutuhan pelatihan, pengelolahan gaji dan sebagainya. Data ini sebisa mungkin dapat diolah dan disediakan dengan cepat dan akurat sesuai kebutuhan perusahaan terutama divisi HRD yang langsung menangani masalah ini. Informasi komprehensip ini juga diperlukan tidak hanya di Sumber Daya Manusia, tetapi juga tiap satuan kerja sehingga setiap satuan-satuan kerja dapat membantu merencanakan karir masing-masing. Untuk bisa mengatur dan juga mengorganisasikan setiap informasi tentang karyawan yang ada, tentunya diperlukan suatu sistem informasi yang akurat, terpercaya, mudah diakses, tersusun rapi dan terintegrasikan dengan rapi.



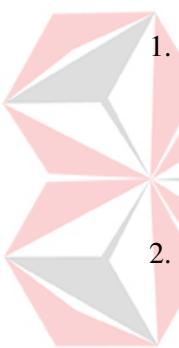
Dalam suatu organisasi/perusahaan seorang manager di tuntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusianya. PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) adalah salah satu perusahaan dengan pegawai yang besar, maka dari itu diperlukan fungsi suatu sistem yang dapat mengevaluasi pegawai secara cepat dan efisien. Sehingga di susunlah sebuah sistem penilaian kinerja karyawan di Pelindo III cabang Tanjung Perak ini dalam proses yang sudah di rancang. Dengan maksud untuk mengevaluasi sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dalam bidangnya. Sangatlah penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan tersebut. Evaluasi yang dilakukan tersebut diharapkan dapat memperbaiki kinerja perusahaan dan juga dapat meningkatkan etos kerja n pegawai yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu HRD butuh adanya

sistem untuk pihak managemen dalam melakukan fungsi control, antara lain sistem penilaian kinerja karyawan.

Dalam pengelolahan SDM, maka akan perlu dilaksanakan dengan baik dan terbuka. Dari hasil evaluasi ini perlu diberi pelatihan yang sesuai dengan tempat dan keahlian, dimana hasil pelaksanaan pelatihan sebagai dasar untuk pembinaan karir karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 
1. Bagaimana menganalisa dan menyusun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT.Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya dengan metode Management By Objective.
 2. Bagaimana membuat dan mendesain ulang kebutuhan sistem informasi pada divisi HRD di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan Perumusan Masalah diatas maka Pembatasan Masalah dalam sistem informasi ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam pengumpulan data di fokuskan dalam ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Tanjung Perak Surabaya, khususnya di divisi HRD.

2. Desain sistem hanya menangani masalah penilaian kinerja pegawai yang dibantu oleh pusat.

1.4 Tujuan

Tujuan dari laporan ini membuat sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Membuat desain sistem yang mampu melakukan proses penilaian kinerja karyawan dengan efektif dan efisien.
2. Merancang suatu sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya yang terintegrasi dan tersusun rapi sehingga dapat di akses, di modifikasi, dan di evaluasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Proposal ini memiliki beberapa bab dan berbagai sub-sub bab yang bertujuan menjelaskan pokok bahasan dalam menyusun laporan ini. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar latar belakang masalah, tujuan, pembatasan masalah, tujuan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara singkat tentang PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya.

BAB III : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang proses Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya menggunakan metode management by objective.

BAB IV : DESKRIPSI KERJA PRAKTEK

Bab ini menjelaskan tentang proyek Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja yang digunakan selama pelaksanaan, metode yang dipakai, pembuatan proyek dan penyusunan laporan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas uraian kesimpulan tentang sistem yang telah dibuat, beserta saran-saran yang diambil sesuai dengan hasil pembahasan



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Pelabuhan Indonesia III

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sektor perhubungan yang diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola Pelabuhan Umum pada 7 wilayah provinsi yang meliputi wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Pelabuhan Indonesia III yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut, sehingga dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai tersebut akan mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat.



Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya terletak diselat Madura yang berada paling utara Surabaya. Luas keseluruhan Tanjung Perak adalah seluas ± 763 ha, yang terdiri atas perairan yang luasnya ± 118 ha dan daerah daratan seluas ± 645 ha. Tanjung Perak sebagai tempat ekspor dan impor barang internasional sejak jaman Belanda dikarenakan letaknya yang strategis.

Pertumbuhan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak cabang Tanjung Perak Surabaya merupakan sebuah perkembangan perekonomian Jawa Timur. Tempatnya yang alamiah dan menguntungkan sebagai pelabuhan dengan wilayah sekitar yang cukup tenang dan terlindungi.

Pada tahun 1875, Ir.W.De Jongth menyusun rencana untuk memberikan kesempatan pada kapal samudera untuk dapat membongkar dan memuat langsung ke daratan dan tidak lagi menggunakan perahu-perahu, namun tidak mendapatkan persetujuan karena biaya yang cukup mahal.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) pada awal berdirinya adalah sebuah Perusahaan Negara yang pendiriannya dituangkan dalam PP No. 19 Tahun 1960. Selanjutnya pada kurun waktu 1969 s/d 1983 bentuk Perusahaan Negara telah diubah dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan(BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1969. Dan selanjutnya pada kurun waktu tahun 1983 s/d 1992 untuk membedakan pengelolaan Pelabuhan Umum yang diusahakan dan yang tidak diusahakan diubah menjadi Perusahaan Umum(Perum) Pelabuhan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1985. Kemudian sejak tahun 1992 seiring dengan pesatnya Perkembangan dunia usaha maka status Perum diubah menjadi Perseroan hingga saat ini dan tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH Nomor 5 Tanggal 1 Desember 1992 dan telah diubah terakhir dengan Akta Perubahan Nomor 128 tanggal 25 Juni 1998 yang dibuat di hadapan Notaris Rachmat Santoso, SH.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengelola sebanyak 40 pelabuhan yang dikelompokkan menjadi 19 cabang dan 21 kawasan yang tersebar di 7 Propinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur. Sedangkan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) terletak di Surabaya.

Pada abad 20 dibuat rencana yang lebih riil yang dibuat oleh Ir.W.B.van Goor yang menekankan keharusan merapatnya kapal-kapal. Ada dua orang yang didatangkan dari Belanda, masing-masing adalah Prof.Dr.J.Kraus dan W.J.de Jongth dengan tugas memberikan saran mengenai pelaksanaan rencana tersebut. Pembangunan pelabuhan itu sendiri dimulai pada tahun 1910.

Selama pelaksanaan ternyata banyak sekali permintaan untuk menggunakan tempat yang belum selesai seluruhnya, dan dilaksanakan perluasan. Sejak itu arti dan kegunaan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya ini sangat berpengaruh atas perkembangan lalu lintas perdagangan di Jawa Timur.

Dalam perkembangan saat ini, usaha-usaha pengembangan selanjutnya dari Pelabuhan Tanjung Perak diarahkan pada perluasan tempat, penyempurnaan fasilitas, pengembangan daerah industri di pelabuhan, pemuatan terminal penumpang, dan hal-hal lain yang akan berkembang sesuai perkembangan jaman.

Dengan semakin berkembangnya organisasi di Pelabuhan, maka berdasarkan satandard pelabuhan nomor 110 th 1923. Organisasi pelabuhan terbentuk sebagai perusahaan negara. Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dan selanjutnya ditetapkan didalam Indonesia Asche Betrijvenmen dan dimuat di STBL nomor 419 tahun 1927, sebagaimana telah diubah dan ditetapkan dengan STBL 1929 nomor 372 dan 483 kemudian dengan Standar pelabuhan 1936 nomor 445.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sektor perhubungan yang diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola Pelabuhan Umum pada 7 wilayah provinsi yang

meliputi wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Pelabuhan Indonesia III yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhanan, memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut, sehingga dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai tersebut akan mampu menggerakkan dan mengairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat.

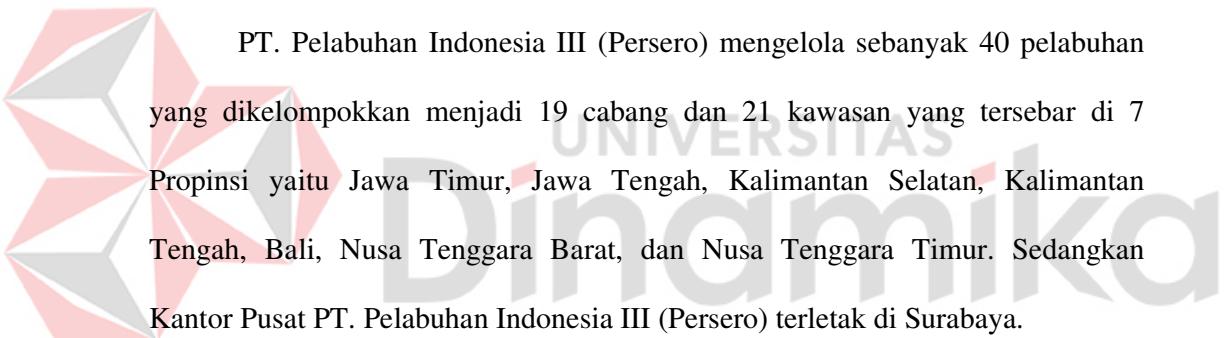
Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya terletak diselat Madura yang berada paling utara Surabaya. Luas keseluruhan Tanjung Perak adalah seluas ± 763 ha, yang terdiri atas perairan yang luasnya ± 118 ha dan daerah daratan seluas ± 645 ha. Tanjung Perak sebagai tempat ekspor dan impor barang internasional sejak jaman Belanda dikarenakan letaknya yang strategis.

Pertumbuhan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak cabang Tanjung Perak Surabaya merupakan sebuah perkembangan perekonomian Jawa Timur. Tempatnya yang alamiah dan menguntungkan sebagai pelabuhan dengan wilayah sekitar yang cukup tenang dan terlindungi.

Pada tahun 1875, Ir.W.De Jongth menyusun rencana untuk memberikan kesempatan pada kapal samudera untuk dapat membongkar dan memuat langsung ke daratan dan tidak lagi menggunakan perahu-perahu, namun tidak mendapatkan persetujuan karena biaya yang cukup mahal.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) pada awal berdirinya adalah sebuah Perusahaan Negara yang pendiriannya dituangkan dalam PP No. 19 Tahun 1960. Selanjutnya pada kurun waktu 1969 s/d 1983 bentuk Perusahaan Negara telah diubah dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan(BPP) berdasarkan Peraturan

Pemerintah Nomor 1 tahun 1969. Dan selanjutnya pada kurun waktu tahun 1983 s/d 1992 untuk membedakan pengelolaan Pelabuhan Umum yang diusahakan dan yang tidak diusahakan diubah menjadi Perusahaan Umum(Perum) Pelabuhan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1985. Kemudian sejak tahun 1992 seiring dengan pesatnya Perkembangan dunia usaha maka status Perum diubah menjadi Perseroan hingga saat ini dan tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH Nomor 5 Tanggal 1 Desember 1992 dan telah diubah terakhir dengan Akta Perubahan Nomor 128 tanggal 25 Juni 1998 yang dibuat di hadapan Notaris Rachmat Santoso, SH.



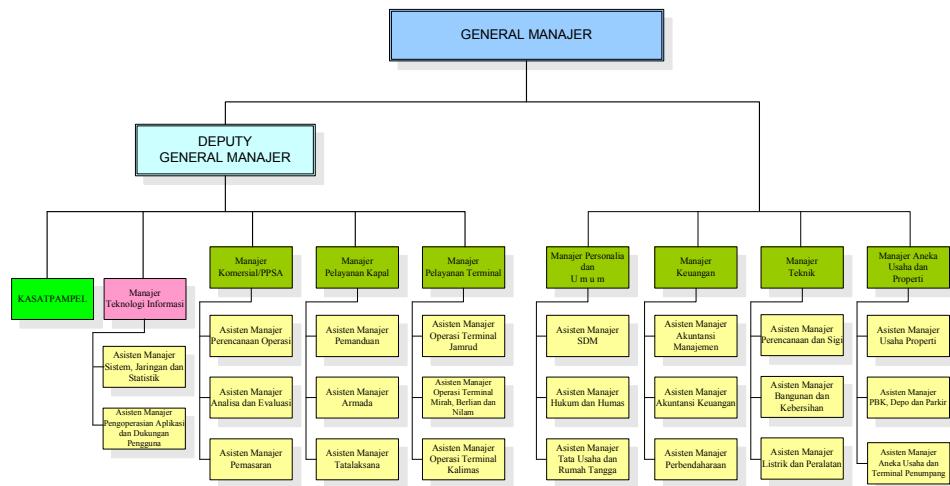
Pada abad 20 dibuat rencana yang lebih riil yang dibuat oleh Ir.W.B.van Goor yang menekankan keharusan merapatnya kapal-kapal. Ada dua orang yang didatangkan dari Belanda, masing-masing adalah Prof.Dr.J.Kraus dan W.J.de Jongth dengan tugas memberikan saran mengenai pelaksanaan rencana tersebut. Pembangunan pelabuhan itu sendiri dimulai pada tahun 1910.

Selama pelaksanaan ternyata banyak sekali permintaan untuk menggunakan tempat yang belum selesai seluruhnya, dan dilaksanakan perluasan. Sejak itu arti dan kegunaan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya ini sangat berpengaruh atas perkembangan lalu lintas perdagangan di Jawa Timur.

Dalam perkembangan saat ini, usaha-usaha pengembangan selanjutnya dari Pelabuhan Tanjung Perak diarahkan pada perluasan tempat, penyempurnaan fasilitas, pengembangan daerah industri di pelabuhan, pemuatan terminal penumpang, dan hal-hal lain yang akan berkembang sesuai perkembangan jaman.

Dengan semakin berkembangnya organisasi di Pelabuhan, maka berdasarkan satandard pelabuhan nomor 110 th 1923. Organisasi pelabuhan terbentuk sebagai perusahaan negara. Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya dan selanjutnya ditetapkan didalam Indonesia Asche Betrijvenmen dan dimuat di STBL nomor 419 tahun 1927, sebagaimana telah diubah dan ditetapkan dengan STBL 1929 nomor 372 dan 483 kemudian dengan Standar pelabuhan 1936 nomor

STRUKTUR ORGANISASI PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III CABANG TANJUNG PERAK



Gambar 2.1 Struktur Organisasi

2.3 Visi dan Misi

Sejalan dengan perannya yang begitu besar, maka ditetapkan Visi dan Misi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan organisasi. Visi Perusahaan yang ingin dicapai oleh PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) adalah : "Menjadi pelaku penyediaan jasa kepelabuhanan yang prima, berkomitmen memacu integrasi logistik nasional".

Misi yang diemban oleh PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO), yaitu :

1. Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standar yang berlaku secara konsisten
2. Menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standar yang berlaku secara konsisten
3. Memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistik yang kompetitif
4. Memenuhi harapan semua stake holders melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan yang baik (GCG)
5. Menjadikan SDM yang kompeten, berkinerja handal dan berbudi pekerti luhur
6. Mendukung perolehan devisa negara dengan memperlancar arus perdagangan

2.4 Topografi

Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya terdiri dari 2 wilayah atau area dalam pengoperasiannya. 2 Daerah itu adalah daratan dan wilayah perairan yang diusahakan untuk usaha oleh PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak Surabaya. Pengoperasian wilayah daratan dan perairan yang

diusahakan berdasarkan atas keputusan menteri dalam negeri nomor 38/HPL/DA/87 tanggal 23 September 1988 terdiri dari :

- a. Kelurahan Perak Utara seluas $\pm 3.245.645 \text{ m}^2$
- b. Kelurahan Perak Barat seluas $\pm 1.857.445 \text{ m}^2$
- c. Kelurahan Krembang seluas $\pm 37.550 \text{ m}^2$

Sedangkan sesuai sertifikat hak pengelolaan nomor 2 dan 3 tanggal 26 Mei 2004 kelurahan Perak Barat seluas $\pm 36.760 \text{ m}^2$ sehingga jumlah keseluruhan daratan wilayah operasi PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III cabang Tanjung Perak adalah $\pm 5.177.400 \text{ m}^2$, dan berdasarkan keputusan bersama menteri dalam negeri dan menteri perhubungan no 93 tahun 1981 tanggal 29 April 1981 luas perairan pelabuhan $\pm 16.340.300 \text{ m}^2$ terdiri dari kolam pelabuhan luar $\pm 15.556.300 \text{ m}^2$ dan kolam pelabuhan dalam $\pm 748.000 \text{ m}^2$.

2.5 Bidang Usaha

Maksud dan tujuan Perseroan ini ialah untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umunya, serta pembangunan di bidang usaha jasa kepelabuhanan pada khususnya dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas, Perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

- a. Kolam-kolam pelabuhan dan perairan untuk lalu lintas dan tempat-tempat berlabuhnya kapal;
- b. Jasa-jasa yang berhubungan dengan pemanduan (pilotage) dan penundaan kapal;

- c. Dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat, bongkar muat barang termasuk hewan dan fasilitas naik turunnya penumpang;
- d. Gudang-gudang dan tempat penimbunan barang-barang, angkutan Bandar, alat bongkar muat serta peralatan pelabuhan;
- e. Tanah untuk berbagai bangunan dan lapangan, industri dan gedung-gedung/bangunan yang berhubungan dengan kepentingan kelancaran angkutan laut;
- f. Penyediaan listrik, bahan bakar minyak, air minum dan instalasi limbah pembuangan;
- g. Jasa terminal, kegiatan konsolidasi dan distribusi barang termasuk hewan;

2.5 Teknologi



Perusahaan senantiasa secara bertahap meningkatkan kualitas terhadap fasilitas-fasilitas yang dimilikinya untuk menunjang pelayanan, dengan cara memperbarui sistem informasi yang dimiliki agar dapat terintegrasi dengan semua cabang perusahaan, hal ini untuk menjawab tantangan kedepan dalam memberikan pelayanan jasa kepelabuhanan yang bermutu, efektif dan efisien, yaitu :

- a) Pembangunan sistem informasi yang terintegrasi telah dimulai pembangunannya diantaranya adalah Implementasi Aplikasi SIUK (Sistem Informasi Usaha dan Keuangan) di beberapa pelabuhan, yang memadukan keuangan dan operasional usaha, dan selanjutnya akan dikembangkan ke arah E-Commerce maupun E-Business.

- b) Pembangunan Aplikasi TOP-X dan TOP-O di Terminal Petikemas Semarang merupakan migrasi aplikasi Penamas yang berbasis teks menjadi aplikasi berbasis grafis.
- c) Memiliki informasi perusahaan pada WEBSITE Perusahaan (www.bumn.go.id) dan Pelabuhan III (www.pp3.co.id).

2.6 Wilayah Usaha

Wilayah Kerja PT. Pelabuhan III (Persero) meliputi propinsi-propinsi sebagai berikut:

- Propinsi Jawa Timur meliputi Tanjung Perak- Surabaya, Gresik dan Kawasan Kalianget, Probolinggo dan Kawasan Pasuruan, Tanjung Wangi(Banyuwangi).
- Propinsi Jawa Tengah meliputi Tanjung Emas-Semarang, Terminal Petikemas Semarang, Tegal, Cilacap.
- Propinsi Kalimantan Selatan meliputi Banjarmasin, Kotabaru, dan beberapa kawasan.
- Propinsi Kalimantan Tengah meliputi Sampit dan beberapa kawasan, Pulang Pisau dan Kawasan Kuala Kapuas, Kumai dan beberapa kawasan lainnya
- Propinsi Bali meliputi Benoa dan Celukan Bawang.
- Propinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) meliputi Lembar, Bima dan kawasan Badas.
- Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) meliputi Tenau-Kupang, Waingapu, dan beberapa kawasan, Maumere dan beberapa kawasan.

Propinsi Timor-Timur dahulu masih dalam wilayah Pelabuhan III sebelum merdeka menjadi negara Timor Leste dengan Dili adalah nama pelabuhannya.

Demikian pula untuk Unit Terminal Petikemas (UPTK) Surabaya sebelum privatisasi dan Unit Rumah Sakit Pelabuhan (RSP) Tanjung Perak sebelum menjadi anak perusahaan juga bagian dari Pelabuhan III.

Seluruh cabang pelabuhan selanjutnya dibagi dalam beberapa kelas pelabuhan yang mana pembagian ini menunjukkan besar aktifitas dan pendapatan yang diperoleh pelabuhan yang bersangkutan.



BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Konsep Dasar Sistem

Terdapat dua kelompok pendekatan di dalam mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemennya. Pendekatan sistem yang menekankan pada prosedur mendefinisikan sistem sebagai berikut :

Menurut Sutabri (2004). adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling behubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan sesuatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Definisi sistem menurut pendekatan elemen adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. (Hartono, 1990).

Sebagaimana istilah sistem yang telah didefinisikan di atas terdapat berbagai perbedaan. Perbedaan tersebut terjadi karena perbedaan cara pandang dan lingkup sistem yang ditinjau. Secara umum sistem dapat didefinisikan sebagai sekumpulan elemen atau subsistem yang saling bekerja sama (yang dihubungkan) dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk suatu kesatuan untuk melaksanakan fungsi guna mencapai tujuan.

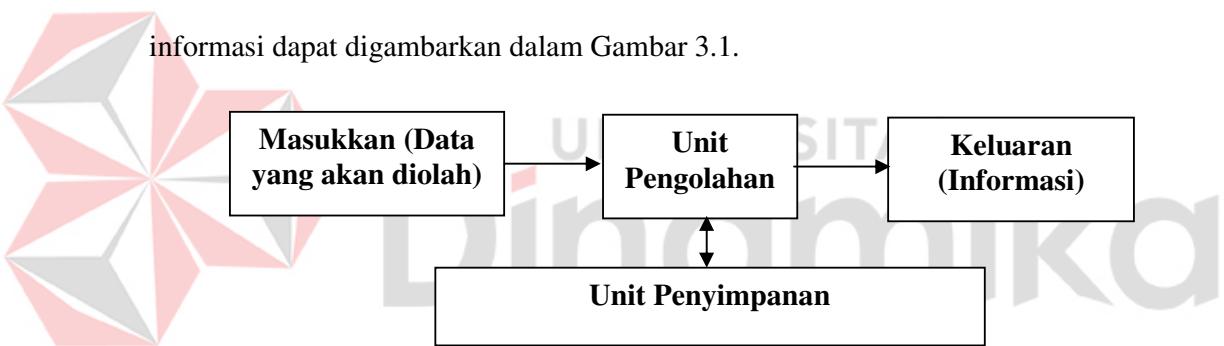
Suatu sistem mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai komponen, batas, lingkungan, penghubung antar komponen, masukan (input), pengolahan (processing), keluaran (output), sasaran (objectives) dan tujuan (goal), kendali, umpan balik.

3.2 Konsep Dasar Informasi

Informasi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Suatu sistem yang kurang mendapatkan informasi akan menjadi lumpuh, kerdil dan akhirnya berakhir. Informasi dapat didefinisikan hasil pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting dan memiliki kegunaan sebagai dasar pengambilan keputusan. Untuk memperoleh informasi diperlukan adanya data yang akan diolah dan unit pengolah.

Data dapat didefinisikan sebagai bahan keterangan tentang kejadian nyata (fakta) yang dirumuskan dalam sekelompok lambang tertentu yang tidak acak, yang menunjukkan jumlah, tindakan atau hal. Transformasi data menjadi informasi dapat digambarkan dalam Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Transformasi Data

"Informasi adalah data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan" (Sutabri, 2004).

"Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya" (Hartono, 1990).

3.3 Sistem Informasi

Telah diketahui bahwa informasi merupakan hal yang penting bagi manajemen di dalam pengambilan keputusan. Manajer yang tidak memiliki kemampuan menggunakan komputer akan menjadi penghambat bagi organisasi, atau lebih buruk lagi tak bermanfaat dalam pengambilan keputusan.

Suatu organisasi terdiri atas sejumlah unsur, orang –orang yang mempunyai berbagai peran, kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan, tempat kerja, serta hubungan komunikasi yang mengikat organisasi tersebut. Sistem informasi merupakan penerapan sistem di dalam organisasi untuk mendukung informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkat manajemen.



”Sistem Informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan trasaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan” (Leitch R. A., 1983).

3.4 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

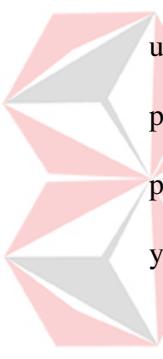
Menurut definisi Alters Keen, Sistem Pendukung Keputusan(SPK) merupakan pengembangan lebih lanjut dari Sistem Informasi Manajemen Terkomputerisasi (*Computerized Management Information System*), yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya. Sudirman dan Widjani(Suryadi, 1998) mengemukakan cirri-ciri SPK yang dirumuskan oleh Alters Keen, sebagai berikut:

1. SPK ditujukan untuk membantu keputusan-keputusan yang kurang terstruktur dan umumnya dihadapi oleh para manajer yang berada di tingkat puncak.
2. SPK merupakan gabungan antara model yang kualitatif dan kumpulan data.

3. SPK memiliki fasilitas interaktif yang dapat menyesuaikan dengan perubahan – perubahan yang terjadi

Sistem Pendukung Keputusan adalah “suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan beberapa alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur dengan menggunakan data dan model.” (McLeod, 1995).

Dari dua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa system pendukung keputusan bertujuan menghasilkan informasi yang berhubungan dengan proses pengambilan keputusan baik bersifat semi terstruktur maupun tidak terstruktur serta dilengkapi dengan system yang bersifat interaktif. Sifat interaktif adalah untuk memudahkan integrasi antara berbagai komponen dalam proses pengambilan keputusan seperti prosedur, kebijakan, teknis analisis, serta pengalaman dan wawasan manajerial guna membentuk suatu kerangka keputusan yang bersifat fleksibel.



Sistem Pendukung Keputusan (SPK) bertujuan untuk membantu para pengambil keputusan memilih berbagai alternatif keputusan yang merupakan hasil pengolahan informasi-informasi yang diperoleh dengan menggunakan model pengambil keputusan.

Dalam merencanakan sistem pendukung keputusan dikenal tiga tingkatan teknologi yang berupa hardware dan software, yaitu :

1. Sistem Pendukung Keputusan Khusus

Merupakan suatu sistem yang ditujukan untuk membantu pemecahan serangkaian masalah yang memiliki karakteristik tertentu.

2. Pembangkit Sistem Pendukung Keputusan

Merupakan perangkat lunak untuk pengembangan Sistem Pendukung Keputusan, yang berfungsi untuk menghubungkan perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk merancang Sistem Pendukung Keputusan.

3. Pembangkit Sistem Pendukung Keputusan

Merupakan teknologi yang paling dasar dalam merancang Sistem Pendukung Keputusan terdiri dari elemen perangkat keras dan lunak. Dengan utilitas yang dimiliki perancang akan lebih mudah membangun Sistem Pendukung Keputusan.



Ciri utama sekaligus keunggulan dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah kemampuannya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Beberapa karakteristik yang dimiliki dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah :

1. Kapabilitas Interaktif, SPK memberi keuntungan bagi pengambil keputusan untuk melakukan akses cepat ke data dan informasi yang dibutuhkan.
2. Fleksibilitas, SPK dapat menunjang kinerja para pimpinan untuk membuat keputusan di berbagai bidang fungsional (keuangan, pemasaran, operasi, produk).
3. Kemampuan megintegrasikan model, SPK memungkinkan para pembuat keputusan untuk berinteraksi dengan model-model tersebut sesuai dengan kebutuhan.

4. Fleksibilitas output, SPK mendukung para pembuat keputusan dengan menyediakan berbagai macam output, termasuk kemampuan grafik menyeluruh atas pertanyaan pengandaian.

3.5 Alat Analisis dan Rancangan

3.5.1 Flow Chart

Flowchart adalah bagan yang menunjukkan alur dalam program ataupun prosedur sistem secara fisik. Bagan alur digunakan terutama untuk alat bantu komunikasi dan dokumentasi. Bagan alur sistem digambar dengan menggunakan simbol-simbol yang tampak antara lain berikut ini :

Adapun symbol-simbol yang sering digunakan dalam block chart dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 3.1 Simbol block chart

Simbol	Keterangan
	Menandakan dokumen , bisa dalam bentuk surat, formulir, buku/bendel/berkas atau cetakan.
	Multi Dokumen
	Proses Manual
	Proses yang dilakukan oleh computer
	Menandakan dokumen yang diarsipkan (arsip manual).
	Data penyimpanan (data storage)



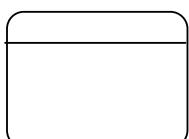
	Proses apa saja yang tidak terdefinisi termasuk aktivitas fisik.
	Terminasi yang mewakili symbol tertentu untuk digunakan pada aliran lain pada halaman yang lain.
	Terminasi yang mewakili symbol tertentu untuk digunakan pada aliran lain pada halaman yang sama.
	Terminasi yang menandakan awal dan akhir dari suatu aliran.
	Pengambilan keputusan (decision).
	Layar peraga (monitor).
	Pemasukan data secara manual.

3.5.2 Data Flow Diagram (DFD)

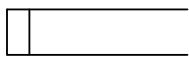
“*Data Flow Diagram (DFD)* ” sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau baru yang telah dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir (Hartono, 1990). Diagram ini digunakan untuk menggambarkan arus data di dalam sistem secara terstruktur dan jelas. Selain itu DFD juga merupakan gambaran dari sistem yang baik. Adapun beberapa simbol yang sering dipakai dalam DFD terdiri dari :



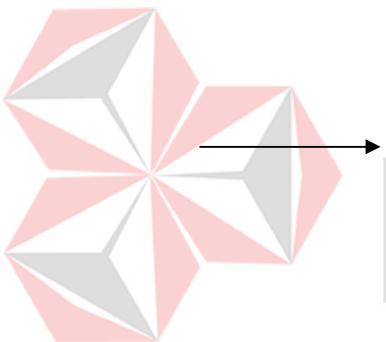
Simbol ini merupakan simbol eksternal entity, digunakan sebagai sumber dari inputan sistem atau tujuan dari output sistem.



Simbol proses dimana sering digunakan untuk melakukan perubahan terhadap input yang masuk sehingga menghasilkan data dari perubahan input yang diolah tadi.



Simbol dari penyimpanan data, sering digunakan sebagai simpanan dari data yang dapat berupa suatu file atau basis data .



Simbol yang menggambarkan aliran data, yang sering digunakan untuk menghubungkan antara proses dengan proses, proses dengan sumber proses dan proses dengan tujuan. Sedangkan anak panahnya menunjukkan arah aliran datanya.

3.5.3 Power Designer

Power Designer merupakan suatu tool berupa software untuk mendesain sistem dan rancangan Entity Relationship Diagram (ERD) yang dikembangkan oleh Sybase Inc. Ada dua model data, yaitu : *Entity Relationship Diagram* (ERD) dan model relasional. Keduanya menyediakan cara untuk mendeskripsikan perancangan basis data pada peringkat logika.

- a. Model ERD atau *Conceptual Data Model* (CDM) : model yang dibuat berdasarkan anggapan bahwa dunia nyata terdiri dari koleksi obyek-obyek

dasar yang dinamakan entitas (*entity*) serta hubungan (*relationship*) antara entitas-entitas itu.

- b. Model Relasional atau *Physical Data Model* (PDM) : model yang menggunakan sejumlah tabel untuk menggambarkan data serta hubungan antara data-data tersebut. Setiap tabel mempunyai sejumlah kolom di mana setiap kolom memiliki nama yang unik.

3.5.4 Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD merupakan notasi grafis dalam pemodelan data konseptual yang mendeskripsikan hubungan antar penyimpanan. ERD digunakan untuk memodelkan struktur data dan hubungan antar data, karena hal ini relatif komplek. Dengan ERD kita dapat menguji model dan mengabaikan proses apa yang harus dilakukan.

ERD dapat dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu :

1. *One to one relationship*

Jenis hubungan antar tabel yang menggunakan bersama sebuah kolom primary key. Jenis hubungan ini tergolong jarang digunakan, kecuali untuk alasan keamanan atau kecepatan akses data. Misalnya satu departemen hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja dan satu pekerjaan hanya dikerjakan oleh satu departemen saja.

2. *One to many relationship*

Jenis hubungan antar tabel dimana satu *record* pada satu tabel terhubung dengan beberapa *record* pada tabel lain. Jenis hubungan ini merupakan yang paling sering digunakan. Misalnya suatu pekerjaan hanya dikerjakan oleh satu

departemen saja, namun suatu departemen dapat mengerjakan beberapa macam pekerjaan sekaligus.

3. *Many to many relationship*

Jenis hubungan ini merupakan hubungan antar tabel dimana beberapa *record* pada satu tabel terhubung dengan beberapa *record* pada tabel lain. Misalnya satu departemen mampu mengerjakan banyak pekerjaan, juga satu pekerjaan dapat ditangani oleh banyak departemen.

3.5.5 Database

Menurut Yuswanto (2005), *database* merupakan sekumpulan data yang berisi informasi yang saling berhubungan. Pengertian ini sangat berbeda antara database Relational dan Non Relasional. Pada database Non Relasional, sebuah database hanya merupakan sebuah file.



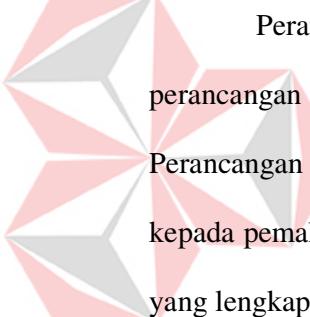
Menurut Marlinda (2004), *database* adalah suatu susunan/kumpulan data operasional lengkap dari suatu organisasi/perusahaan yang diorganisir/dikelola dan disimpan secara terintegrasi dengan menggunakan metode tertentu menggunakan komputer sehingga mampu menyediakan informasi optimal yang diperlukan pemakainya.

Penyusunan satu *database* digunakan untuk mengatasi masalah – masalah pada penyusunan data yaitu redundansi dan inkonsistensi data, kesulitan pengaksesan data, isolasi data untuk standarisasi, *multiple user* (banyak pemakai), masalah keamanan (*security*), masalah integrasi (kesatuan), dan masalah data *independence* (kebesaran data).

3.6 Analisis dan Perancangan Sistem

Analisis sistem didefinisikan sebagai uraian dari sistem informasi yang besar dan utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasikan permasalahan, kesempatan, hambatan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya. Langkah-langkah dasar dalam melakukan analisa sistem :

1. Identifikasi masalah
2. Memahami kerja dari sistem yang ada
3. Menganalisa sistem
4. Membuat laporan hasil analisis



Perancangan sistem dapat didefinisikan sebagai tahap setelah perancangan sistem secara umum dan perancangan sistem secara terinci. Perancangan sistem mempunyai dua tujuan utama yaitu memenuhi kebutuhan kepada pemakai dan untuk memberikan gambaran yang jelas dan rancang bangun yang lengkap kepada pemrogram dan ahli teknik lainnya yang terlibat.

3.7 Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Penilaian Kinerja SDM (HRM) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan strategi SDM adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia (*people-related business issue*).

Penilaian Kinerja SDM harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai.

Penilaian Kinerja SDM harus terkait dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan karena tujuan perencanaan SDM harus menempatkan figur yang tepat waktu dan tepat tempat.

3.7.1 Dampak Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Simmamora(1999) ada 2 jenis dampak penilaian kinerja, yaitu (1) bagi karyawan dan juga bagi organisasi. Bagi karyawan penilaian kinerja digunakan untuk tindakan disiplin, kenaikan-kenaikan gaji, promosi-promosi, pemecatan-pemecatan, atau pemberhentian sementara, penilaian-penilaian bakal dianggap menakutkan oleh orang-orang yang menilai dirinya rendah, orang-orang yang kurang produktif, dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian-penilaian akan dilakukan secara serampangan dan tidak adil.

Sedangkan bagi organisasi penilaian kinerja membantu dalam hal-hal seperti pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian kinerja dapat memasok data yang berfaedah tentang keberhasilan aktifitas-aktifitas lainnya seperti perekutan, seleksi, orientasi, dan pelatihan.

3.8 Management By Objective

Menurut Simmamora(1999) adalah penilaian kinerja dengan memanfaatkan sasaran-sasaran. Kalangan karyawan dievaluasi tentang seberapa baik mereka mencapai seperangkat sasaran tertentu yang telah ditetapkan menjadi kritis dalam penyelesaian pekerjaan mereka. Management By Objective adalah proses mengkonveriskan tujuan – tujuan organisasional ke dalam sasaran-sasaran individual.

Menurut Simmamora(1999) pada saat digunakan untuk evaluasi, sasaran-sasaran haruslah (1) mengidentifikasi hasil-hasil tertentu yang dikehendaki dan langkah-langkah yang perlu diambil;(2) menetapkan batas waktu kapan sasaran-sasaran harus dicapai; (3) menentukan biaya-biaya untuk pencapaian sasaran-sasaran dari segi dana, orang-orang, waktu, bahan baku, dan kesempatan; (4) dapat diukur sehingga penentuan yang diandalkan dari pencapaian mereka dapat dibuat; (5) realistic,menantang, tetapi masih dapat dicapai; dan (6) konsisten terhadap rencana-rencana, kebijakan, dan prosedur organisasi.

3.8.1 Keunggulan dari MBO



- Dengan mendorong individu-individu supaya menentukan sasaran-sasaran yang spesifik dan menantang, MBO memiliki potensi meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja, di samping berfungsi sebagai basis penilaian kinerja
- Karyawan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka, tepatnya apa yang mereka capai jika mereka ingin dievaluasi secara positif.
- Penentuan tujuan secara sistematis di seluruh organisasi memudahkan perencanaan dan koordinasi.

BAB IV

METODE KERJA PRAKTEK

Pengelolaan data-data traksaksi perusahaan ke dalam database adalah salah satu kegiatan utama dalam setiap perusahaan. Begitu juga pada Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III, dengan semakin berkembangnya usaha mereka, membuat kemungkinan terjadinya *Human Error* semakin besar. Diantaranya seperti proses pendataan peserta, pencocokan data pendaftaran dan pembayaran, Serta pembuatan laporan peserta yang telah mendaftar yaitu laporan yang merupakan acuan dalam proses pembayaran nantinya. Sehingga kemungkinan terjadinya *Human Error* dan kemungkinan terjadinya ketidakcocokan data cukup besar. Bukan hanya itu, karena proses dan kegiatan produktifitas perusahaan yang sangat tinggi juga berpengaruh dalam terjadinya *Human Error*. Jika semakin besar peluang terjadinya *Human Error*, maka kualitas perusahaan akan menurun. Untuk mengatasi permasalahan yang ada diatas maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

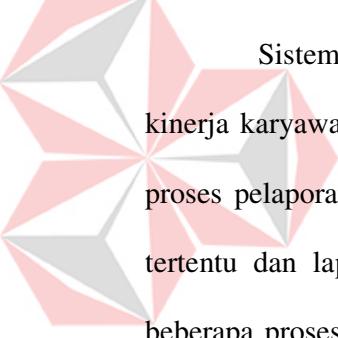
- a. Menganalisa Sistem
- b. Mendesain Sistem
- c. Mengimplementasian Sistem
- d. Melakukan Pembahasan terhadap Implementasi Sistem

Langkah-langkah tersebut diatas ditujukan untuk dapat menemukan solusi dari permasalahan yang ada pada Pertamina Maritime Training Center. Untuk lebih jelasnya, dapat dijelaskan pada sub bab dibawah ini:

4.1 Observasi

Melakukan survey dan wawancara secara langsung di *PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO III)*. Dari wawancara tersebut diperoleh data secara langsung dari karyawan PELINDO III (Subdit Sistem Informasi dan Subdit Personalia dan HRD), meliputi: prosedur penilaian kinerja yang ada, penempatan, penggolongan jabatan berdasarkan kompetensi, penggolongan dan penilaian berdasarkan tingkat jabatan, dan tingkat kompetensi yang harus dicapai.. Data-data yang telah diperoleh ini dapat digunakan untuk membuat sistem yang lebih baik dikemudian hari.

4.2 Analisa Sistem

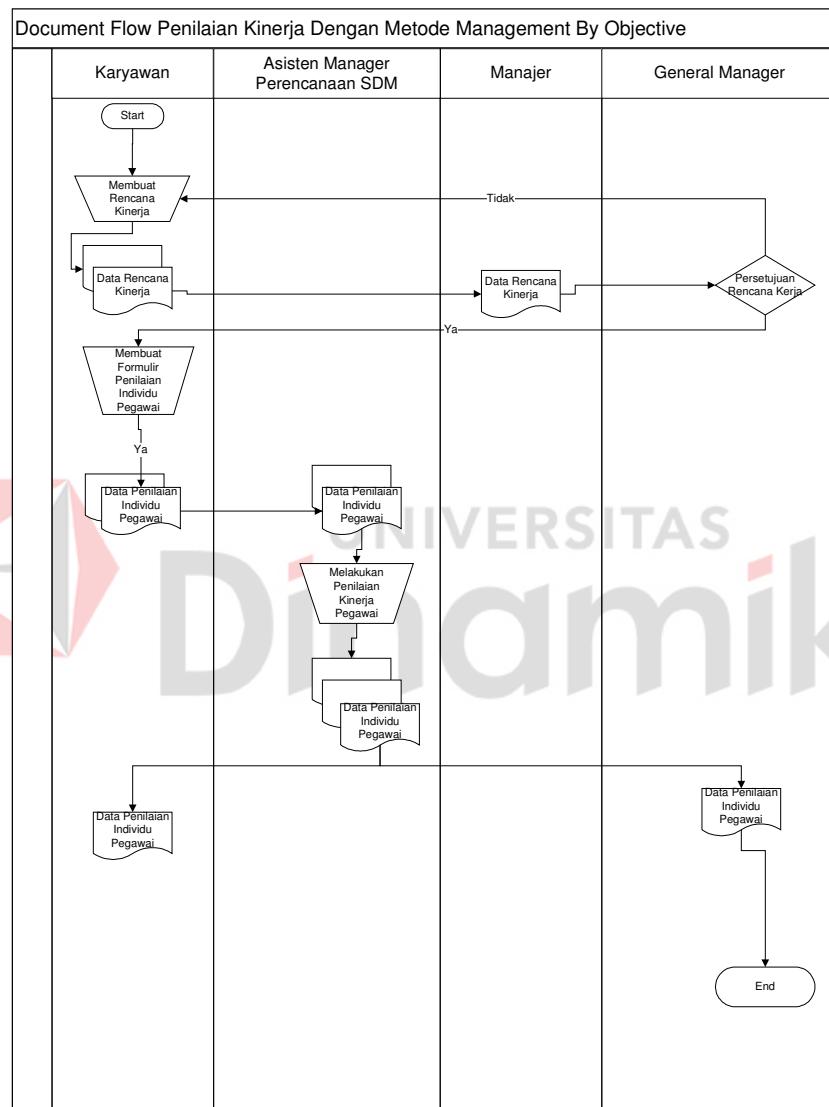


Sistem yang terdapat pada *PT. Pelabuhan Indonesia III* penilaian kinerja karyawan adalah Penginputan, Pengolahan data – data yang ada, hingga proses pelaporan data penilaian, hasil kinerja karyawan dalam rentang periode tertentu dan laporan data karyawan. Penginputan data ini sendiri terdiri dari beberapa proses antara lain : input data karyawan, input data jabatan, input data kompetensi dan hasil kinerja dan level yang harus dicapai sedangkan untuk pengolahan data meliputi pengolahan data jabatan karyawan dan proses penilaian karyawan. Proses pelaporan meliputi pelaporan data karyawan, pelaporan hasil kinerja karyawan dan juga pelaporan penilaian karyawan..

Setelah melakukan analisa ini, maka akan dirancang suatu sistem yang sesuai dengan kebutuhan. Rancangan sistem yang dibuat berupa Data Flow Diagram (DFD) sebagai deskripsi alur dari system.

4.2.1. Document flow Penilaian Kinerja Karyawan

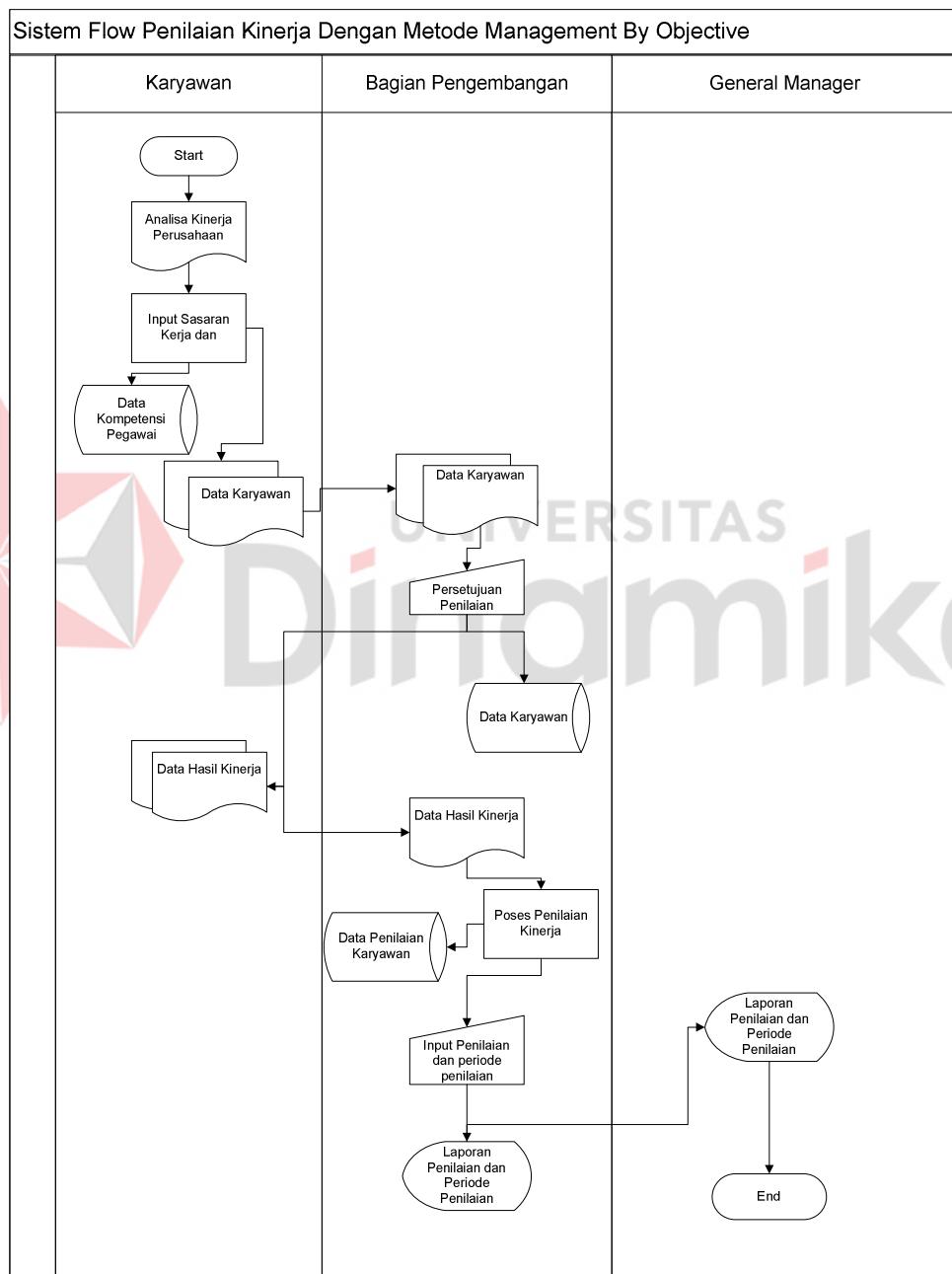
Dalam sub bab ini dijelaskan cara kerja aliran dokumen pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai di PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Dokumen flow penilaian kinerja karyawan

4.2.2. Sistem Flow Penilaian Kinerja

Sistem yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan di PT. PELINDO III (PERSERO) belum merupakan sistem terkomputerisasi. Adapun pengembangan sistem secara terkomputerisasi dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Sistem Flow Penilaian Kinerja Pegawai

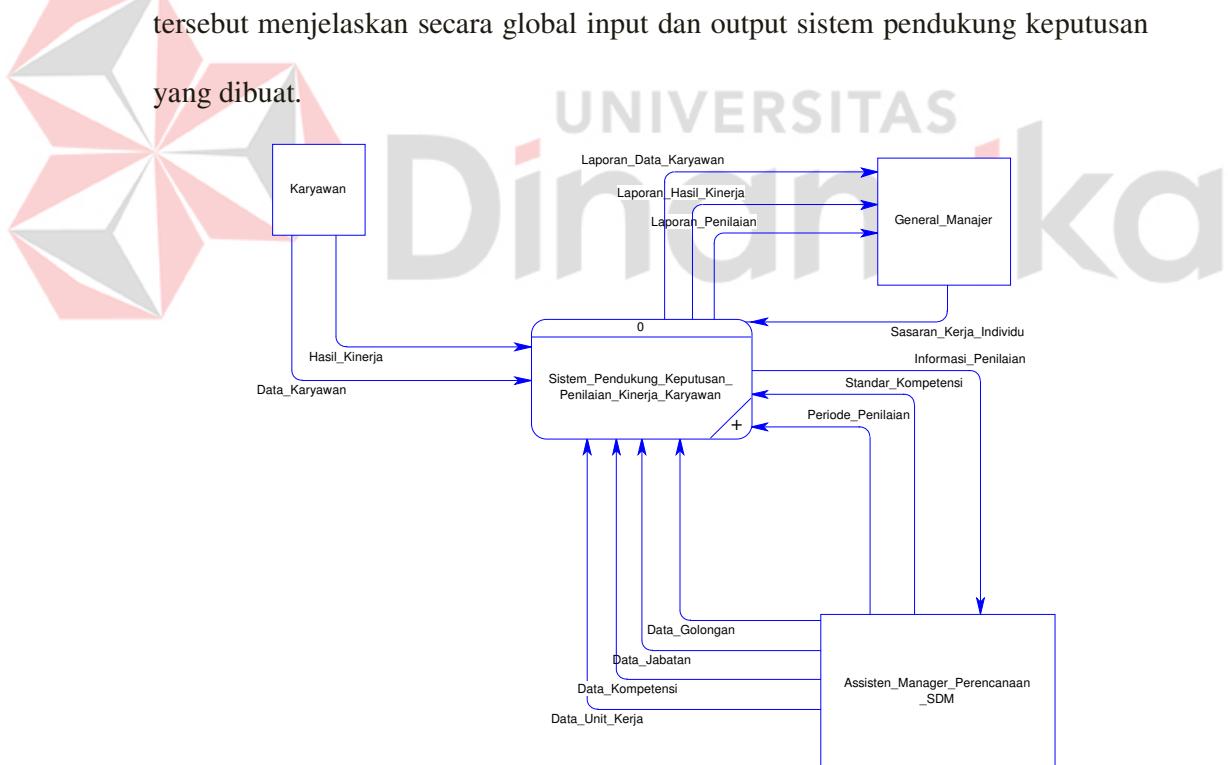
4.3.1. Data Flow Diagram (DFD)

Pada sub bab ini akan dijelaskan perancangan dari aliran data, atau yang biasa disebut dengan Data Flow Diagram (DFD)

4.3.2. Context Diagram

Context Diagram adalah gambaran menyeluruh dari data flow diagram(DFD). Dimana dalam context diagram ini dapat dilihat gambaran umum dari sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pada PT. PELINDO III (PERSERO) 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 4.3. Context diagram

tersebut menjelaskan secara global input dan output sistem pendukung keputusan yang dibuat.



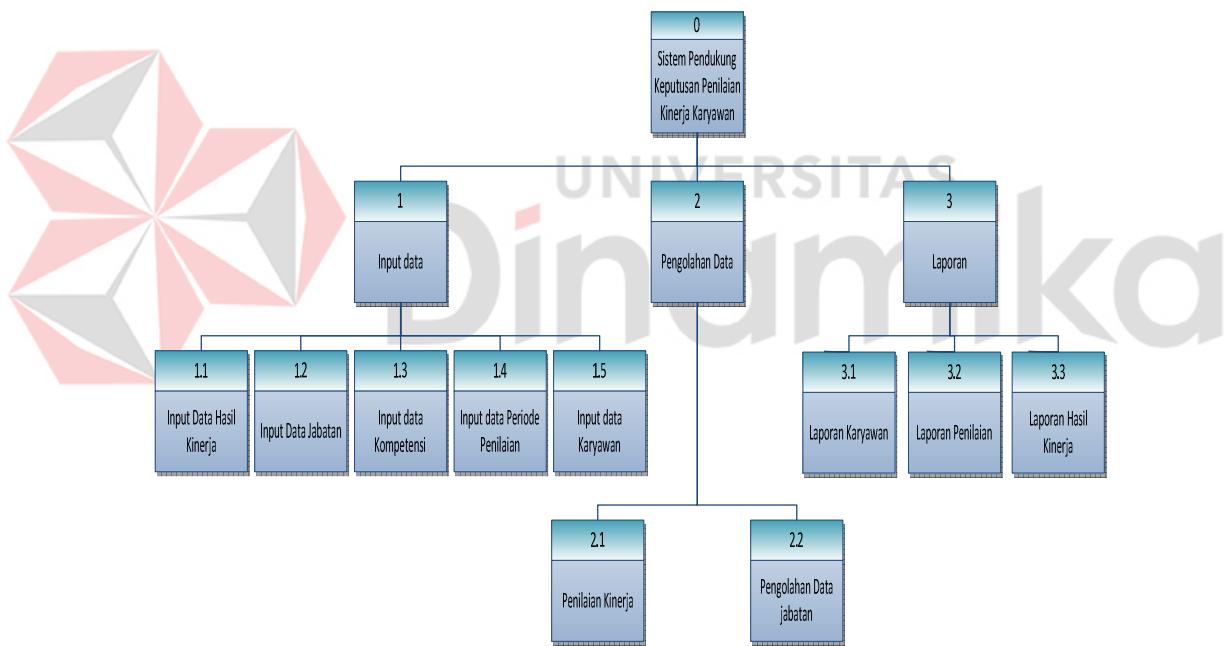
Gambar 4.3 Contex Diagram

Diagram Gambar 4.3 menjelaskan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan yang memiliki entiti sebanyak 3 buah.

4.3.3. HIPO

Berikut ini adalah struktur HIPO dari Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja pada PT Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Tanjung Perak Surabaya. Dalam HIPO tersebut digambarkan secara global proses-proses yang ada didalam sistem yang dibuat.

Adapun gambar HIPO dapat dilihat pada gambar 4.4 HIPO tersebut menggambarkan proses-proses dari sistem informasi pendaftaran secara global.

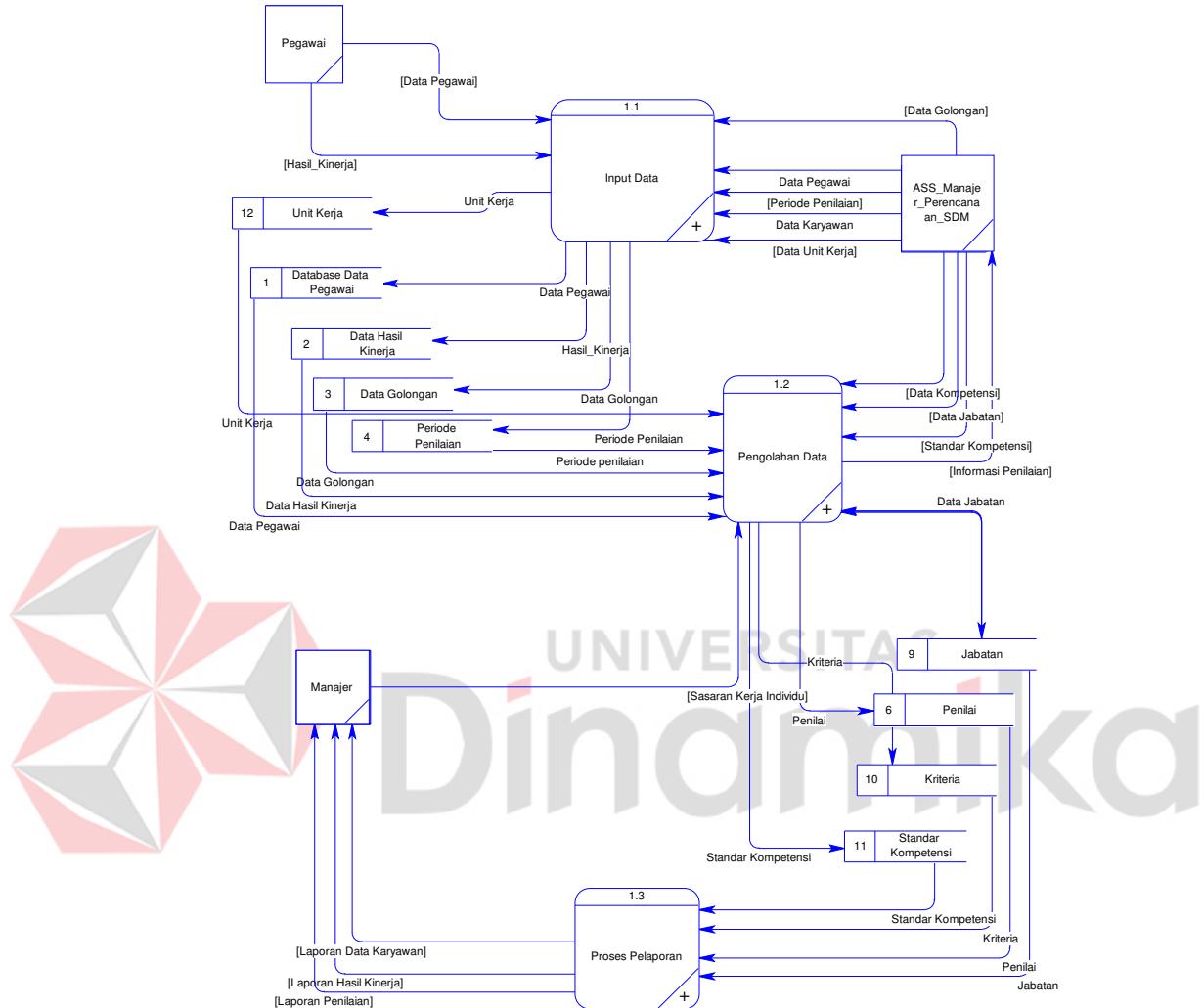


Gambar 4.4 HIPO

4.3.4. DFD Level 0

Pada DFD level 0 Gambar 4.5, lebih dijabarkan tentang isi dari Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan. Seperti adanya Proses Input dan Pengolahan data yang ada di Sistem ini dan yang paling penting adalah

adanya penilaian kinerja karyawan Sumber Daya Manusia yang memiliki data pegawai yang dinilai.

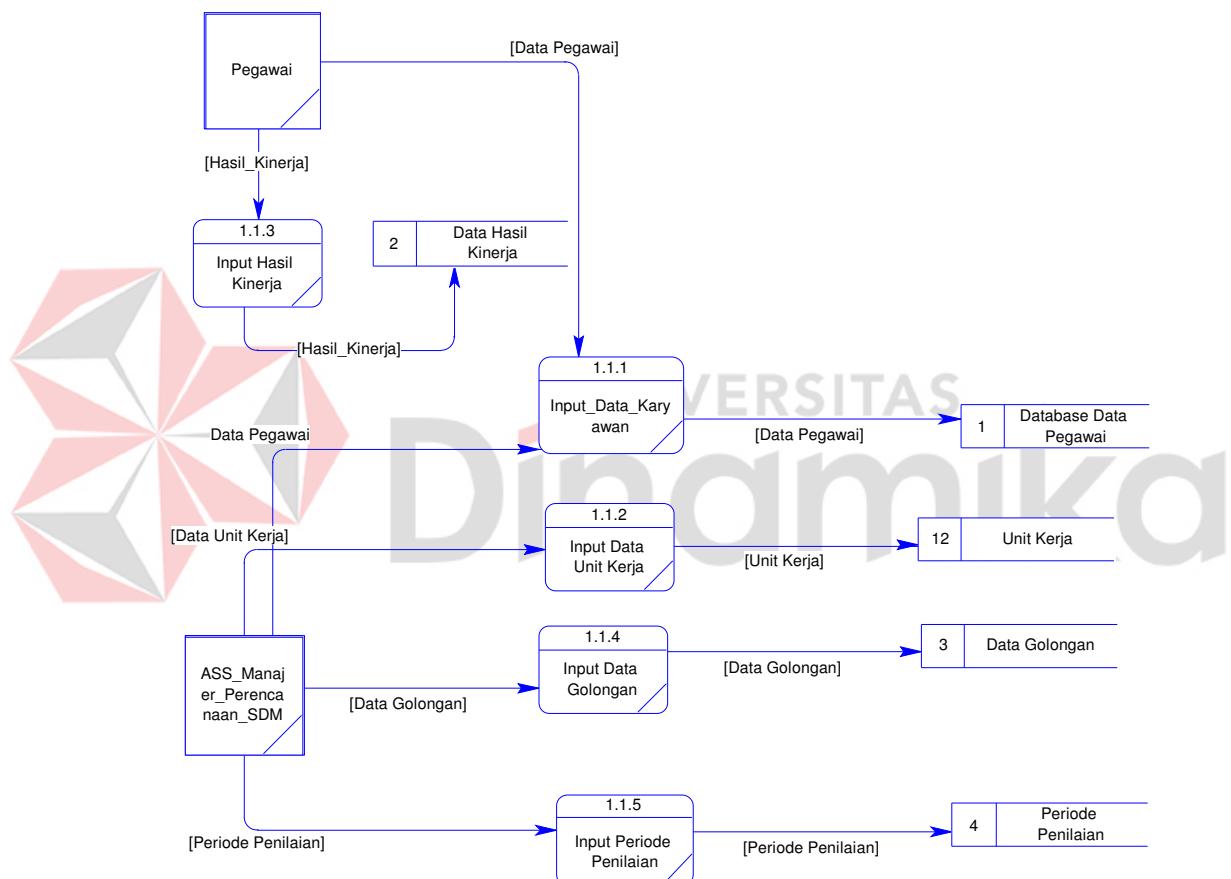


Gambar 4.5 DFD level 0

Diagram pada Gambar 4.5 menjelaskan alur dalam pengelolaan data pada bagian Pengembangan dan Perencanaan SDM yang mengurus Data pegawai, Data Keluarga, Data Riwayat Jabatan, Data Riwayat Pangkat, dan Data Kompetensi Pegawai dan Data Penilaian Kinerja. Penilaian Kinerja selalu memasukki ke Bagian Pengembangan dan Perencanaan SDM.

4.3.5. DFD Level 1 (Sub Proses Input Data)

Pada bagian ini banyak terjadi proses-proses yang berkenaan dengan Input Data pegawai. Input data ini bertujuan untuk memasukkan data jabatan, memasukkan data golongan, memasukkan data Golongan, Memasukkan Periode Penilaian yang dilakukan, Memasukkan data hasil kinerja pegawai. Selengkapnya dapat dilihat di gambar 4.6

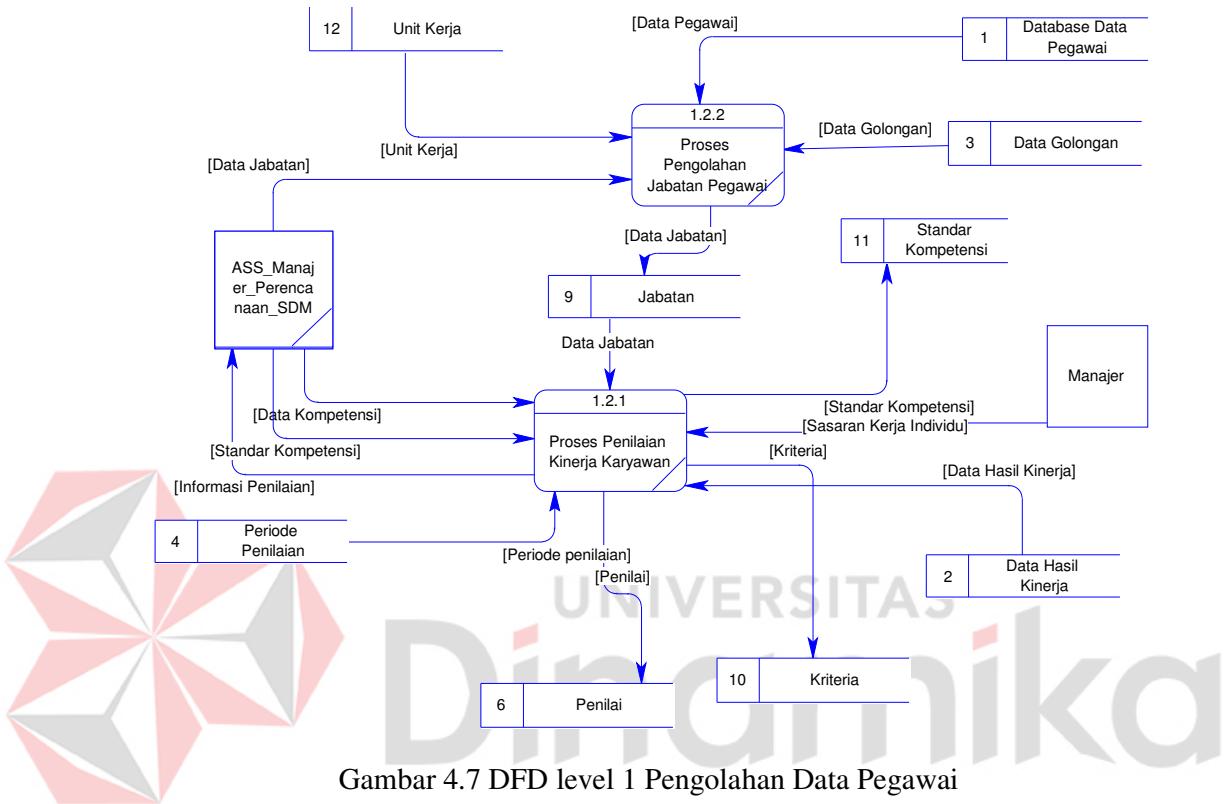


Gambar 4.6 DFD level 1 Input Data

Pada bagian Sumber Daya Manusia hanya memberikan laporan-laporan ke bagian Tata Usaha Personalia. Selanjutnya akan diproses data-data tersebut untuk kemudian disimpan dalam arsip pegawai.

4.3.6. DFD Level 1 (Sub Proses Pengolahan Data)

Setelah semua data di inputkan selanjutnya ialah pengolahan data untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.7

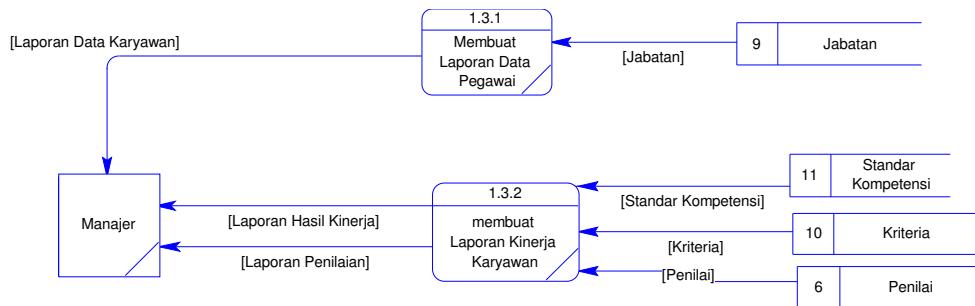


Gambar 4.7 DFD level 1 Pengolahan Data Pegawai

Pada bagian ini terdapat proses penilaian kinerja karyawan, proses pengolahan jabatan karyawan. Semua data pegawai akan diolah dan akan dinilai oleh bagian SDM. Semua relasi akan ditangani oleh bagian SDM.

4.3.7. DFD Level 1 (Sub Proses Pelaporan)

Setelah di inputkan maka untuk pertanggung jawaban kepada GM maka dibuat laporan untuk manajer. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.8



Gambar 4.8 DFD level 1 proses pelaporan

Pada bagian ini terjadi proses pelaporan penilaian kinerja perusahaan.

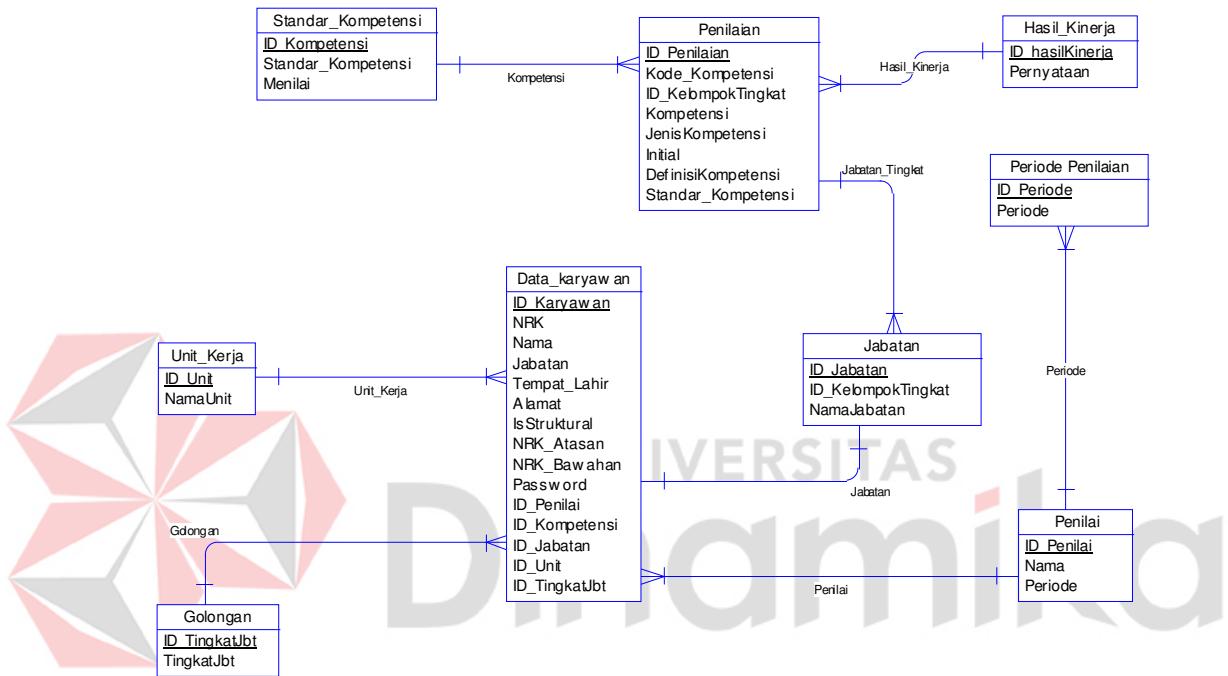
Disini terdiri dari 2 proses, yang pertama yaitu membuat laporan data karyawan yang kemudian datanya akan dilaporkan ke General Manager dan ada Membuat laporan Penilaian Kinerja Karyawan. Yang selanjutnya, hasil tersebut akan di proses oleh bagian Sumber Daya Manusia.

4.3. Entity Relationship Diagram (ERD)

Entity Relationship Diagram (ERD) menggambarkan basis data yang ada pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan yang akan di terapkan pada PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III.

4.3.1. Conceptual Data Model (CDM)

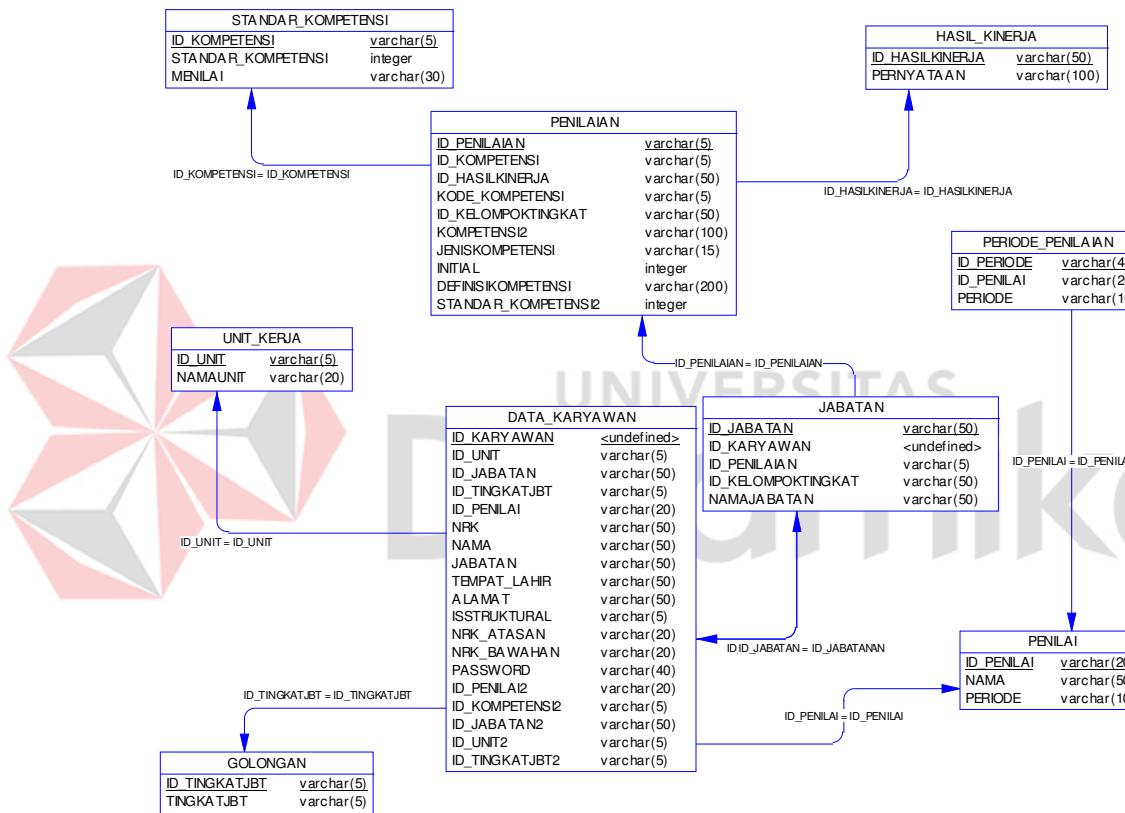
Gambar 4.8 merupakan *Conceptual Data Model* pada Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan PT.PELINDO III. Terdapat 9 tabel yang digunakan dalam aplikasi ini, tabel – tabel itu terdiri dari 7 tabel master dan 2 tabel transaksi.



Gambar 4.9 CDM Penilaian Kinerja Karyawan

4.3.2. Physical Data Model (PDM)

Gambar 4.9 merupakan *Physical Data Model* (PDM) Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja PT.PELINDO III, PDM merepresentasikan tabel – tabel yang digunakan dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan PT.PELINDO III beserta dengan tipe data dan panjang masing – masing tipe data tersebut.



Gambar 4.10 PDM Penilaian Kinerja Karyawan

4.3.3. Database

1. Tabel Master Data Karyawan

Nama Tabel : Database Data Karyawan

Primary Key : NRK (Nomor Karyawan)

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.1 Database Data Pegawai

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Constraint
1	ID_Karyawan	smallint	50	PrimaryKey
2	ID_Jabatan	int	55	Not Null
3	ID_Unit	int	2	Not Null
4	NamaPegawai	nvarchar	50	Not Null
5	AlamatPegawai	nvarchar	50	Not Null
6	TanggalLahir	Date	-	Not Null
7	NRK	nvarchar	9	Not Null
8	IsStruktural	nvarchar	1	Not Null
9	ID_TingkatJbt	smallint	3	Not Null
10	NRKAtasan	nvarchar	9	Not Null
12	NRKBawahan	nvarchar	9	Not Null
13	Passwordnya	Varchar	15	Not Null

2. Tabel Master Penilaian

Nama Tabel : Data Riwayat Pangkat

Primary Key : NRK (Nomer Karyawan) dan TMT

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.2 Data Master Penilaian

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Constraint
1	ID_Penilaian	varchar	50	Primary Key
2	ID_Kompetensi	smallint	20	Not Null
3	NRK	varchar	50	Not Null
4	ID_Jabatan	int	9	Not Null
5	ID_Unit	int	-	Not Null
6	TGL_Menilai	smalldatetime	-	Not Null
7	Jam	timestamp	-	Not Null
8	BST	int	5	Not Null
9	Komptensi_Syarat	int	5	Not Null
10	Gap	int	5	Not Null

3. Tabel Master Hasil Kinerja

Nama Tabel : Data Riwayat Penghasilan

Primary Key : ID_KompetensiDet

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.3 Database Hasil Kinerja

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	ID_KompetensiDet	int	9	Primary Key
2	Kode_Kompetensi	Char	1	Not Null
3	LEVEL	float	2	Not Null
4	Hasil_Kinerja	ntext	5	Not Null

4. Tabel Master Standar Kompetensi

Nama Tabel : Data Keluarga

Primary Key : ID_KompetensiPeg

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.4 Tabel Master Standar Kompetensi

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	ID_KompetensiPeg	smallint	9	Primary Key
2	ID_Pegawai	int	35	Not Null
3	ID_Jabatan	Varchar	55	Not Null
4	ID_Kompetensi	Long binary	-	Not Null
5	Level	Varchar	55	Not Null

5. Tabel Master Unit Kerja

Nama Tabel : Data Uniy Kinerja

Primary Key : ID_Unit

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.5 Unit Kerja

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	ID_Unit	int	9	Primary Key
2	NamaUnit	nvarchar	50	Not Null

6. Tabel Master Jabatan

Nama Tabel : Data Keluarga

Primary Key : NRK (Nomer Karyawan) dan Hubungan

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.6 master Jabatan

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	ID_Jabatan	int	9	Primary Key
2	ID_KelompokTingkatJbt	smallint	35	Not Null
3	NamaJabatan	Varchar	100	Not Null
4	IsLock	nvarchar	1	Not Null

7. Tabel Master Periode Penilaian

Nama Tabel : Data Hasil Testing

Primary Key : ID_Periode

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.7 Data Periode Penilaian

NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	ID_Periode	int	5	Primary Key
2	Periode	varchar	MAX	Not Null
3	Tahun	smallint	4	Not Null

8. Tabel Master Kelompok Tingkat Jabatan

Nama Tabel : Data Hasil Testing

Primary Key : ID_KelompokTingkatJbt

Fungsi : mengetahui atribut entity

Tabel 4.8 Data Kelompok Tingkat Jabatan

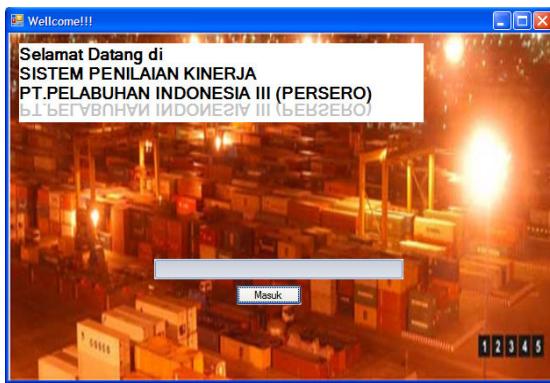
NO	Nama Field	Tipe Data	Panjang Data	Keterangan
1	ID_KelompokTingkatJbt	smallint	5	Primary Key
2	ID_KelompokJbt	smallint	3	Not Null
3	ID_TingkatJbt	smallint	3	Not Null
4	Nama_KelompokTingkatJbt	nvarchar	5	Not Null

4.3.4. Desain I / O

Desain input adalah tahapan awal di dalam pembuatan sebuah aplikasi sistem informasi. Dalam tahap ini user akan diberikan gambaran tentang bagaimana sistem ini nantinya dibuat.

1. Form Wellcome

Pertama – tama user akan di sajikan form wellcome sebagai penyambutan awal user.



Gambar 4.10 Form Wellcome

Form pada gambar 4.10 digunakan untuk masuk ke dalam aplikasi Sistem Penilaian Kinerja.

2. Form LogIn

Form ini digunakan untuk proses verifikasi dan validasi karyawan yang berhak masuk dalam program ini. Karena setiap karyawan memiliki hak akses yang berberda-beda. Dalam form ini terdapat proses validasi antara user id dan password, jika user id dan password tidak cocok maka akan muncul pesan error. Adapun desain form input untuk form login dapat dilihat pada gambar 4.11



Gambar 4.11 Form LogIn

Textbox User_Name pada form adalah NRK dari user yang melakukan login. Sedangkan password adalah password yang telah dibuat untuk login. Keduanya harus cocok. Jika tidak cocok, maka user tidak dapat melakukan login dan tidak dapat mengoperasikan sistem. Tombol login adalah tombol untuk pengecekan kebenaran password dan user_name anda sudah benar. Jika benar, maka user yang login dapat masuk. Selain itu di form ini juga terdapat menu ubah Password. Form dapat dilihat pada gambar 4.12.

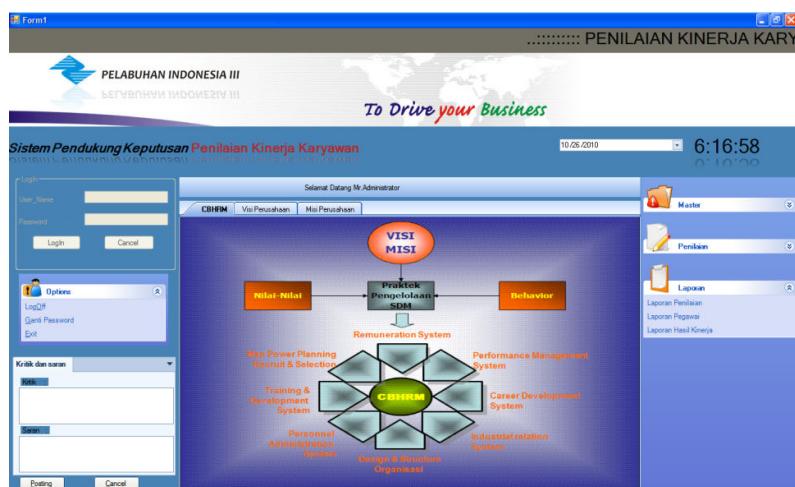


Gambar 4.12 Form Ubah Password

Selain digunakan untuk mengubah password form ini juga dapat digunakan untuk menambah user baru dengan memasukkan NRK-nya dan password yang diinginkan.

3. Form Menu Utama

Form ini merupakan form utama, dimana header program terdapat menu-menu yang disediakan berdasarkan hak akses user pada saat login. Dalam form ini terdapat pendaftaran user baru yang disediakan bagi admin. Adapun desain input form utama ini dapat dilihat pada gambar 4.13 dibawah ini.



Gambar 4.13 Form Menu Utama

Pada form ini digunakan untuk melakukan entri dan melihat data yang berhubungan dengan syarat jabatan ke dalam database. Pada form ini dapat diisikan nama dari pegawai, kemudian melakukan pengeditan pada form tersebut sesuai dengan kebutuhan.

4. Unit Kerja

Menu ini berfungsi untuk mencatat data-data unit kerja yang ada di Pelindo III baik dikantor pusat, cabang dan unit terkecil lainnya, data yang sudah tercatat pada aplikasi terdapat 23 record unit kerja seperti pada Gambar 4.14.

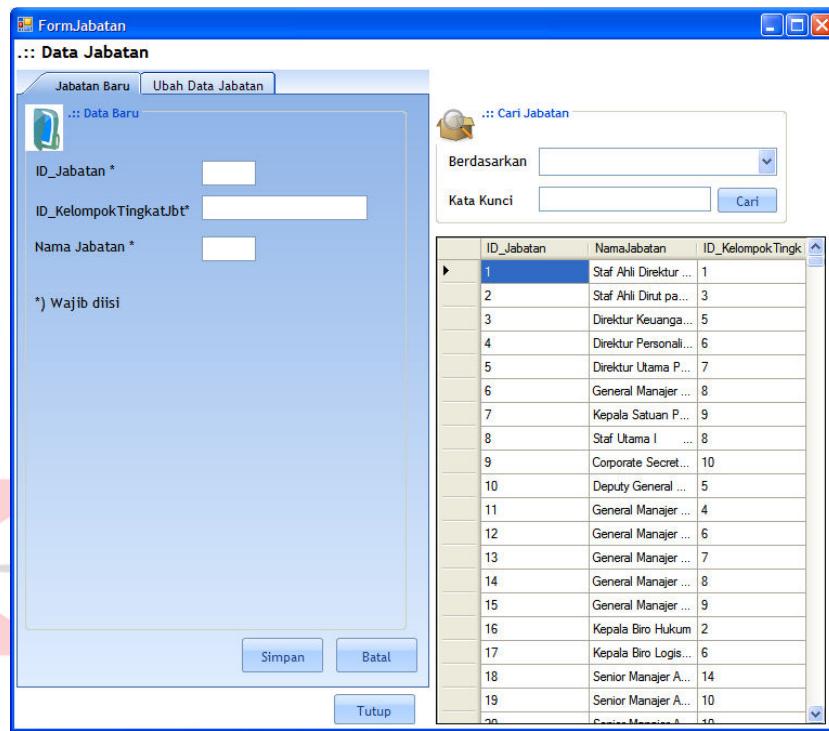
ID_Unit	NamaUnit
1	Kantor Pusat
2	Tanjung Perak
3	Gresik
4	Probolinggo
5	Tanjung Wangi
6	Tanjung Emas S...
7	Tegal
8	Tanjung Intan
9	Benoa
10	Celukan Bawang...
11	Lembar
12	Bima
13	Tenua / Kupang
14	Meumere
15	Banjarmasin
16	Kotabaru
17	Pulang Pisau
18	Terminal Petikem...
19	Sampit
20	...

Gambar 4.14 Halaman Master Unit Kerja

Data unit kerja ini dapat ditambah maupun diedit sesuai dengan kebutuhan yang ada. Terdapat 2 tab di dalam form ini. Untuk mengubah data unit kerja user dapat mengaktifkan menu tab ubah unit kinerja. Untuk penyeleksian data dapat digunakan tools cari. Untuk menambah unit kerja baru cukup dengan mengaktifkan unit kerja baru dan mengisi seluruh form yang ada. Yang perlu diperhatikan jika ada tanda bintang maka textbox tersebut harus diisi agar program dapat berjalan.

5. Form Jabatan

Untuk melihat data master jabatan yang sudah tercatat, terdapat 825 data jabatan, anda cukup meng-klik menu Master/Jabatan pada menu utama akan terlihat tampilan pada Gambar 4.15.



Gambar 4.15 Form Jabatan

Data Jabatan ini dapat di tambah maupun diedit sesuai dengan kebutuhan yang ada. Terdapat 2 tab di dalam form ini. Untuk mengubah data jabatan user dapat mengaktifkan menu tab ubah data jabatan . Untuk penyeleksian data dapat digunakan tools cari. Untuk menambah jabatan baru cukup dengan mengaktifkan jabatan baru dan mengisi seluruh form yang ada. Yang perlu diperhatikan jika ada tanda bintang maka textbox tersebut harus diisi agar program dapat berjalan.

6. Form Kluster Jabatan

Untuk melihat data master kluster jabatan yang sudah tercatat, terdapat 5 data kluster jabatan, anda cukup meng-klik menu Master/Kluster Jabatan pada menu utama akan terlihat tampilan pada Gambar 4.16

The screenshot shows a Windows application window titled 'FormKluster_Jabatan'. At the top, there is a toolbar with 'Control Tools', a search bar, and an 'Add' button. Below the toolbar is a table with two columns: 'ID_KelompokJbt' and 'KelompokJbt'. The table contains five rows, each representing a job cluster category:

ID_KelompokJbt	KelompokJbt
1	Ops dan Usaha
2	Teknik
3	Keuangan
4	PUM
5	GM
*	

Gambar 4.16 Form Kluster Jabatan

Untuk form kluster jabatan hanya memiliki menu add dan search saja karena tingkat jabatan yang ada memang hanya memiliki 5 saja.
Dapat ditambah tapi tidak bisa di ubah.

7. Form Pegawai

Untuk melihat data master database pegawai yang sudah tercatat, terdapat 1860 datapegawai yang dikelompokan sesuai unit kerjanya, anda cukup meng-klik menu Master/Database Pegawai pada menu utama akan terlihat tampilan gambar 4.17

The screenshot shows a Windows application window titled 'FormPegawai'. On the left, there's a sub-menu with 'Data Pegawai' selected. Below it, there are several input fields for entering new employee information: 'ID_Pegawai*', 'ID_Jabatan*', 'ID_Unit*', 'NamaPegawai*', 'Alamat Pegawai*', 'Tanggal Lahir*', 'NRK*', 'ISStruktural*', 'ID_TingkatJbt*', 'NRKAtasan*', 'NRKBawahan*', 'Passwordnya*', and a note '*) Wajib diisi'. At the bottom are 'Simpan' and 'Batal' buttons. To the right of the input fields is a search panel titled 'Cari Pegawai' with 'Berdasarkan' and 'Kata Kunci' dropdowns and a 'Cari' button. Below the search panel is a data grid table with columns 'ID_Pegawai', 'ID_Jabatan', and 'ID_Unit'. The table contains 1860 rows of data, with the first few rows visible:

ID_Pegawai	ID_Jabatan	ID_Unit
157	146	2
130	108	2
170	122	2
347	229	1
1188	607	6
927	583	1
1858	819	1
1859	820	1
2	2	1
561	251	23
1529	741	3
780	440	6
1548	741	6
1460	741	21
4	4	1
1	1	1
1578	714	9
581	323	1
395	224	1
1267	606	21

Gambar 4.17 Form Pegawai

7. Kamus Kompetensi

Untuk melihat data master kamus kompetensi yang sudah tercatat, terdapat 29 kompetensi yang mana untuk setiap kompetensi dijabarkan kedalam beberapa level kompetensi yang ada, anda cukup meng-klik menu Master/Kamus Kompetensi pada menu utama akan terlihat tampilan pada Gambar 4.18

The screenshot shows a Windows application window titled 'FormKamusKompetensi'. On the left, there is a large form titled 'Data Kamus Kompetensi' with fields for 'ID_Kompetensi*', 'Kompetensi*', 'Kode_Kompetensi*', 'JenisKompetensi*', 'LEVEL*', and 'PRILAKU*'. Below these fields is a note '*) Wajib diisi'. At the bottom of the form are three buttons: 'Simpan', 'Batal', and 'Tutup'. On the right side of the window, there is a smaller panel titled 'Cari Kompetensi' with search fields for 'Berdasarkan' and 'Kata Kunci', and a 'Caril' button. To the right of the search panel is a large grid table with columns labeled 'ID_Kompetensi', 'JenisKompetensi', 'Kompetensi', 'DefinisiKompetensi', and 'Level'. The grid contains approximately 30 rows of data.

ID_Kompetensi	JenisKompetensi	Kompetensi	DefinisiKompetensi	Level
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	1
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	2
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	3
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	4
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	5
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	1
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	2
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	3
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	4
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	5
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	1
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	2
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	3
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	4
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	5
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	1
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	2
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	3
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	4
1	Professional	Port Business	Penggunaan bida...	5

Gambar 4.18 Form Kamus Kompetensi

8. Matrik Kompetensi

Untuk melihat data master Matrik Kompetensi yang sudah tercatat, terdapat 129 data Matrik Kompetensi, anda cukup meng-klik menu Master/Matrik Kompetensi pada menu utama akan terlihat tampilan pada Gambar 4.19

The screenshot shows a Windows application window titled 'FormMatrikKompetensi'. On the left, there is a data entry form with fields for 'ID_KelompokTingkatJbt*', 'Nama_KelompokTingkatJbt*', 'KelompokJbt*', and 'Level*'. Below these fields is a note '*) Wajib diisi'. At the bottom of the form are 'Simpan' and 'Batal' buttons. On the right, there is a search interface with 'Berdasarkan' and 'Kata Kunci' fields, and a 'Cari' button. Below the search interface is a grid table with columns: ID_KelompokTingkat, Nama_KelompokTingkat, KelompokJbt, and Level. The grid contains 129 rows of data, mostly showing 'GS4' in the first three columns and various levels (4, 5, 3) in the fourth column.

ID_KelompokTingkat	Nama_KelompokTingkat	KelompokJbt	Level
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	5
18	GS4	GM	5
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	5
18	GS4	GM	5
18	GS4	GM	5
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	3
18	GS4	GM	3
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	4
18	GS4	GM	5
18	GS4	GM	5

Gambar 4.19 Matrik Kompetensi

9. Hasil Kinerja

Untuk melihat dan menginputkan data penilaian hasil kinerja pegawai anda cukup meng-klik Hasil Kinerja, maka akan tampil menu pada gambar 4.

ID_KompetensiDet	kode_Kompetensi	Hasil_Kinerja
1	001	Teraga terampil...
2	001	Berketerampilan t...
3	001	Profesional dasar...
4	001	Profesional mene...
5	001	Profesional atau ...
6	002	Menindaklanjuti k...
7	002	Mempertahankan...
8	002	Mengambil tangg...
9	002	Bertindak untuk ...
10	002	Memusatkan per...
11	003	Menimipin pertem...
12	003	Merjaga agar an...
13	003	Meningkatkan ef...
14	003	Menyajikan reputasi...
15	003	Menyampaikan dir...
16	004	Mampu menyampa...
17	004	Mampu Menunj...
18	004	Berkomunikasi se...
19	004	Mampu melakukan...

Gambar 4.20 Halaman Hasil Kinerja

Khusus untuk perubahan data kompetensi kluster jabatan anda dapat melakukan hal yang sama seperti pada menu edit unit kerja.

10. Penilaian Pegawai

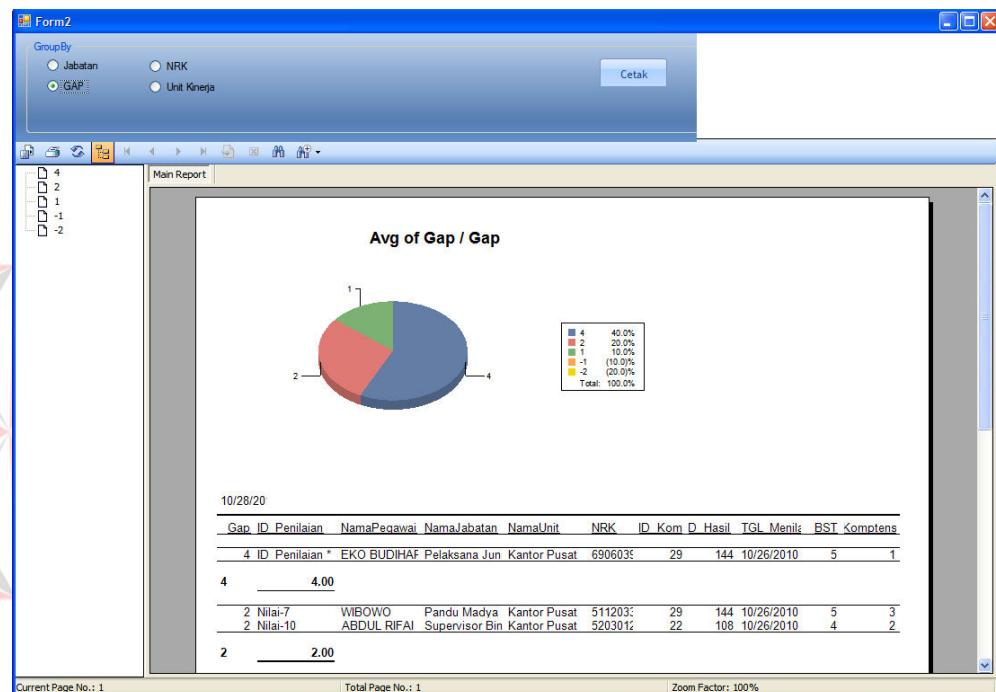
Untuk melihat data kompetensi pegawai anda cukup meng-klik Transaksi/Kompetensi Pegawai, maka akan tampil menu pada Gambar 4.21

ID_Penilaian	NamaPegawai	NamaJabatan	Ni
Ni-1	SARMIN	Staf Pelaksana S...	Kel
Ni-2	SR MULYUNN...	Staf Pelaksana S...	Kel
Ni-3	WIBOWO	Pandu Media I	Kel
Ni-4	WIBOWO	Pandu Media I	Kel
Ni-5	WIBOWO	Pandu Media I	Kel
Ni-6	WIBOWO	Pandu Media I	Kel
Ni-7	WIBOWO	Pandu Media I	Kel
Ni-8	SUTRISNO	Juru Motor Kapal	Kel
Ni-10	ABDUL RIFAI	Supervisor Bina...	Kel
I_D_Penilaian *	EKO BUDIHARSO	Pelaksana Junior	Kel

Gambar 4.21 Halaman Penilaian Pegawai

11. Laporan Penilaian

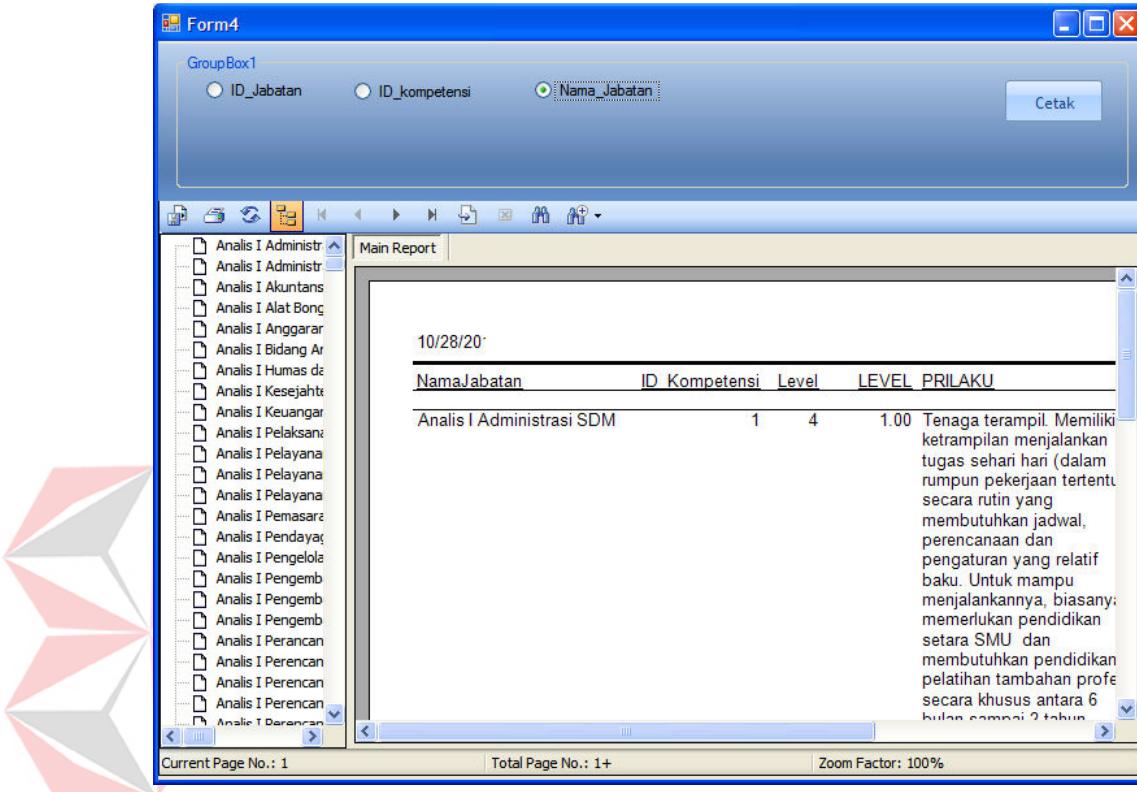
Aplikasi akan lebih berarti bagi perusahaan jika output yang dihasilkan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Dan pimpinan dapat dengan cepat menggunakan dan menerima untuk selanjutnya dibuatkan keputusan – keputusan penting bagi kemajuan perusahaan. Untuk aplikasi yang dibuat ini laporan penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.22



Gambar 4.22 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

12. Laporan Hasil Kinerja

Untuk Melihat data karyawan beserta hasil kinerjanya dapat dilihat pada gambar 4.23



gambar 4.23 Laporan Hasil Kinerja

13. Laporan Karyawan

Untuk Melihat data karyawan beserta jabatan, dan juga berdasarkan Unit Kerja karyawan dapat dilihat di form laporan karyawan pada gambar 4.24

Gambar 4.24 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

4.3.5. Evaluasi Hasil

Adapun evaluasi untuk pengembangan sistem yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Evaluasi Hasil

No	Tujuan	Input	Output yang diharapkan	Output Program	Hasil
1	Ambil dan simpan data Pegawai	Data Pegawai	Laporan data pegawai	Laporan Pegawai	Cukup Sesuai
2	Ambil dan simpan data Jabatan	Data Keluarga	Laporan data Pegawai	Laporan Kluster Jabatan	Sesuai
3	Ambil dan simpan data Kompetensi	Data Kompetensi	Laporan data Penilaian	Laporan Penilaian	Sesuai
4	Ambil dan simpan data Hasil Kinerja	Data Hasil Kinerja	Laporan data Hasil Kinerja	Laporan Hasil Kinerja	Sesuai
5	Ambil dan simpan data Penilaian	Data Kompetensi, Data Level, Nilai	Laporan data Penilaian	Laporan data Penilaian	Sesuai
6	Ambil dan simpan data Periode Penilaian	Data Periode	Laporan data Penilaian	Laporan data Penilaian	Sesuai

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan menganalisa sistem informasi Penilaian Kinerja pegawai pada PT.(Persero) Pelabuhan III Tanjung Perak Surabaya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai ini akan digunakan oleh PT.(Persero) Pelabuhan III Tanjung Perak Surabaya untuk menilai kinerja karyawan
2. Dengan menganalisa Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai dapat mempermudah bagian Personalia dalam hal melakukan penilaian kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Sebuah report Sistem Informasi harus lebih detail agar data tersebut dapat dimengerti oleh user. Untuk itu proses pembuatan report dalam tahap sistem informasi yang sudah ada perlu ditingkatkan lagi.
2. Sebuah Aplikasi harus dilengkapi dengan keamanan data agar data tersebut tidak hilang namun tiap kali user lupa menggunakan security, padahal security sangat penting dalam pengamanan sebuah data. Untuk itu kemanan Sistem Informasi ini masih perlu ditingkatkan lagi.

Daftar Pustaka

- Gillies, D.A. (1994). *Nursing management, a system approach*. Third Edition. Philadelphia: WB Saunders.
- Hartono, Jogyianto ,M. .1990. *Analisis & Disain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Ivancevich. (1995). *Perilaku keorganisasian, terjemahan panji anoroga*. Jakarta:Dunia Pustaka Jaya.
- Jackson, M & Bellante, D.. 1990. Ekonomi Ketenagakerjaan. Terjemahan. Jakarta : Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Marlinda, Linda. 2004. *Sistem Basis Data* . Yogyakarta:Andi Offset.
- McLeod, Raymond, Jr. 1995. *Sistem Informasi Manajemen II Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta:Prenhallindo.
- Robert A. Leitch K. Roscoe Davis. 1983. *Accounting Information System*. New Jersey:Prentice-Hall.
- Saifuddin, Azwar. 2003. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta:Pustaka Pelajar Offset.
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Yogyakarta. Andi Ofset.
- Suryadi, Kadarsah & Ramdhani Ali.1998.*Sistem Pendukung Keputusan : Suatu wacana Struktural Idealisasi dan Konsep Pengambilan Keputusan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Sutabri, Tata.2004. Analisis Sistem Informasi. Yogyakarta. Andi Ofset.
- Swansburg, R.C. & Swansburg, R.J. (1999). *Introductory management and leadership for nurses*. Canada : Jones and Barlett Publishers.
- Werther, William B. 1993, *Human Resources and Personal Management*. McGraw-Hill International Editions
- Yuswanto dan Subari (2005). *Mengolah database dengan SQL Server 2000*. Jakarta: Prestasi Pustaka.