

# Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi

*Marhamah<sup>1</sup>, Effiyaldi<sup>2</sup>*

*Pascasarjana, Magister Sistem Informasi, STIKOM Dinamika Bangsa, Jambi  
Jl. Jend. Sudirman Thehok-Jambi Telp: 0741-35096 Fax : 35093  
E-mail: [emmarhamah17@gmail.com](mailto:emmarhamah17@gmail.com)<sup>1</sup>, [effiyaldi67@stikom-db.ac.id](mailto:effiyaldi67@stikom-db.ac.id)<sup>2</sup>*

## Abstract

The communication and information department in Jambi had not have a technology in Temporary Employees' information working assesment system which was not arranged for making easy working assesment and processing the data. In processing working assesment was done by using form of working assesment such as paper. To know the development of Temporary Employees' working assesment, the Head of Officer should recapitulate the result of each Temporary Employees' working assesment used Ms.Office and Ms.Word. Thus, the aim of the writer to analyze and design the tenporary Employees' information assesment system by applying the web system. The outline of this research was consisted of identification of problem, literature of study, Data collection, analysis and the design, *prototype* design, and report. The method of system development, the writer did the *Diagram Konteks design, Level nol (zero) diagram, Level 1 diagram, Process 1.0 and Prototype*. Temporary Employees' information working assesment system could do working assesment process and processing the data well so that it could affect the effectivity and efficiency the working process assesment and shorten the time and also minimize the mistakes when input the data. The writer also hope this system could develop more and the officer could operate this system. In designing the *prototype*, this system had not seen the security data problem, so for the next research can be completed with security data system.

*Keywords:* Working, Analysis, Design, Information Working Assesment System

## Abstrak

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi belum memiliki teknologi sistem informasi penilaian kinerja PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang terkomputerisasi untuk mempermudah penilaian kinerja dan pengolahan data PTT. Dalam proses penilaian kinerja dilakukan menggunakan formulir penilaian kinerja berupa kertas. Untuk mengetahui perkembangan penilaian atas kinerja PTT, Kepala Bagian Kepegawaian harus merekapitulasi hasil penilaian tiap PTT menggunakan office excel. Maka penulis bertujuan untuk menganalisa dan merancang sistem informasi penilaian kinerja Pegawai Tidak Tetap dengan menerapkan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web. Kerangka kerja penelitian ini terdiri dari identifikasi masalah, studi literatur, pengumpulan data, analisa dan perancangan, perancangan *prototype*, dan pembuatan laporan. Metode pengembangan sistem penulis melakukan rancangan *Diagram Konteks, Diagram Level Nol (Zero), Diagram Level 1 Proses 1.0 dan prototype*. Sistem informasi penilaian kinerja PTT ini dapat melakukan proses penilaian kinerja dan mengelola data PTT dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisiensikan proses penilaian kinerja dan mempercepat waktu serta meminimalisasi tingkat kesalahan saat memasukkan data. Penulis juga mengharapkan sistem ini adanya pengembangan lagi dan petugas yang dapat bertanggung jawab dalam mengoperasikan sistem ini. Dalam merancang *prototype* sistem ini belum memperhatikan masalah keamanan data (*security*), maka untuk peneliti selanjutnya dapat dilengkapi dengan sistem keamanan data.

*Kata kunci:* Kinerja, Analisis, Perancangan, Sistem Informasi Penilaian Kinerja

© 2020 Jurnal MANAJEMEN SISTEM INFORMASI.

## 1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan atau instansi pegawai yang berkualitas akan memudahkan perusahaan atau instansi dalam mengelola aktivitasnya sehingga visi dan misi perusahaan atau instansi dapat tercapai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan pengukuran terhadap maksimal atau tidaknya kinerja seorang pegawai terhadap perusahaan atau instansi melalui suatu penilaian kinerja pegawai.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi dalam melakukan penilaian kinerja pegawai tidak tetap (pegawai kontrak) dilakukan oleh kepala bidang (KABID) masing-masing bagian pada sebuah kertas berdasarkan Assesment yang telah ditentukan Pemerintah Kota, kemudian hasil perhitungan penilaian dijumlahkan langsung pada kertas penilaian kinerja tersebut sehingga dapat terjadi kesalahan dalam perhitungan. Selanjutnya laporan hasil penilaian kinerja direkapitulasi oleh Kepala Bagian Kepegawaian, dari hasil perhitungan tersebut digunakan sebagai dokumentasi untuk melihat perkembangan kinerja PTT. pengolahan data rekapitulasi hasil penilaian kinerja yang dilakukan Kepala Bagian Kepegawaian telah menggunakan sistem komputerisasi yaitu program *Micorosft office excel*, yang mana masih memiliki kelemahan karena belum tersimpan kedalam *Database* terkadang hasil penilaian kinerja tidak sesuai dengan kenyataan. Penempatan dokumen tidak tertata dengan baik, sehingga saat ada inspeksi dari pihak berwenang sulit ditemukan.

Dengan tidak adanya sistem berbasis IT yang mapan dan berkesinambungan dalam hal penilaian kinerja PTT, maka akan menimbulkan ketidakefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan penilaian kinerja tersebut, sehingga dapat merugikan PTT dan Insantsi, karena dari hasil penilaian ini menentukan apakah PTT tersebut masih di perpanjang sebagai Tenaga Kontrak atau tidak. Jika salah dalam penginputan maka bisa saja Instansi salah dalam mengambil keputusan memperpanjang Kontrak PTT tersebut. Maka penulis bermaksud untuk memperbaiki sistem dengan cara merancang sistem informasi untuk membantu dan mempercepat proses penilaian yang sedang berjalan agar menjadi lebih efektif dan efisien.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Menurut Dessler (2015) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan/atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya. Menurut Bacal (Wibowo, 2016 ; 187), penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja menurut pendapat Armstrong (Wibowo, 2016 ; 188) penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian Kinerja menurut Williams (Wibowo, 2016; 188) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional.

Jadi, pengertian penilaian kinerja menurut penulis berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas merupakan proses evaluasi kinerja seseorang apakah berhasil atau gagal dengan tujuan untuk melihat kemampuan pegawai dalam memberikan kontribusi pada fokus strategik dari organisasi/birokrasi. Penilaian prestasi kerja meliputi dimensi kinerja dan akuntabilitas pada setiap individu, unit organisasi maupun keseluruhan unit-unit yang terkait baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Menurut Hasibuan (2012 ; 95) unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kesetiaan  
Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan orgnaisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab
- b. Prestasi kerja  
Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitass yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.
- c. Kejujuran

- Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya
- d. **Kedisiplinan**  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
  - e. **Kreativitas**  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
  - f. **Kerjasama**  
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
  - g. **Kepemimpinan**  
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bawahannya untuk bekerja secara efektif.
  - h. **Kepribadian**  
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar
  - i. **Prakarsa**  
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
  - j. **Kecakapan**  
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
  - k. **Tanggung jawab**  
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### **3. Metodologi**

#### *3.1 Alur Penelitian*

Untuk memperjelas tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini maka diperlukan suatu kerangka kerja penelitian yang menjelaskan tentang langkah-langkah yang perlu di laksanakan guna menyelesaikan kendala-kendala yang ada.

Kerangka kerja penelitian diatas penulis dapatkan melalui serangkaian kegiatan yang penulis lakukan melalui tahap-tahap dalam penelitian, sebagai berikut:

#### *3.2 Identifikasi Masalah*

Suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah yang di mana suatu objek tertentu dalam situasi tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah. Tujuan identifikasi masalah yaitu agar kita maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian.

#### *3.3 Studi Literatur*

Mempelajari dan memahami teori-teori yang menjadi pedoman dan referensi guna penyelesaian masalah dan mempelajari penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti.

#### *3.4 Pengumpulan Data*

Untuk melakukan pembahasan dan penyusunan kerja penelitian ini diperlukan data yang akurat, maka pada pengumpulan data penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data antara lain: Penelitian Lapangan (*field research*)

Peneliti mendapatkan data dengan terjun langsung kelapangan dengan cara:

- a. Wawancara (*interview*)  
Penulis melakukan kegiatan Tanya jawab secara langsung terhadap kepala bagian kepegawaian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi, untuk memperoleh data yang akurat serta relevan agar dapat menghasilkan perancangan system informasi yang sesuai dengan kebutuhan.
- b. Pengamatan (*observation*)  
Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti yang bertujuan untuk memperkuat data, mengetahui serta mendapatkan informasi secara langsung. Mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan dokumen dan data-data PTT pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi.

### 3.5 Analisis Masalah dan Perancangan

Pada tahap ini diharapkan dapat menghasilkan analisis permasalahan yang ada, berupa kendala-kendala dan permasalahan yang terjadi dalam proses penilaian Kinerja PTT sebelumnya, sehingga penulis dapat mencari solusi dari permasalahan tersebut. Untuk mencari solusi dari permasalahan yang ada, penulis mempelajari secara rinci bagaimana cara Kepala Bagian dan Kepala Bidang Kepegawaian dalam menentukan penilaian kinerja PTT yang sedang berjalan.

### 3.6 Perancangan Sistem

Perancangan Sistem dapat juga berarti menyusun suatu sistem baru untuk menggantikan sistem yang lama secara keseluruhan atau memperbaiki sebagian sistem yang telah ada. Tujuan utama dari perancangan sistem ini adalah:

- a. Menyusun sistem informasi yang memenuhi kebutuhan system Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi
- b. Mengorganisasikan suatu sistem Penilaian Kinerja PTT yang baru yang dapat mengatasi permasalahan yang terjadi saat ini.

Pada tahap ini kita merancang usulan sistem yang baru, penulis menggunakan metode pengembangan sistem dengan model *Prototype*. *Prototype* adalah sebuah metode pengembangan *software* yang banyak digunakan pengembang agar dapat saling berinteraksi dengan pelanggan selama proses pembuatan system dan terdiri dari 5 tahap yang saling terkait atau mempengaruhi yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan model *prototype* yang telah digambarkan diatas, maka dapat diuraikan pembahasan masing-masing tahap dalam model tersebut adalah sebagai berikut:

1. Communication / Komunikasi  
Tim pengembang perangkat lunak melakukan pertemuan dengan para *stakeholder* untuk menentukan kebutuhan perangkat lunak yang saat itu diketahui dan untuk menggambarkan area-area dimana definisi lebih jauh untuk iterasi selanjutnya.
2. Quick Plan / Perencanaan Secara Cepat  
Dalam perencanaan ini iterasi pembuatan prototipe dilakukan secara cepat. Setelah itu dilakukan pemodelan dalam bentuk "rancangan cepat".
3. Modeling Quick Design / Model Rancangan Cepat.  
Pada tahap ini memodelkan perencanaan tadi dengan menggunakan beberapa model berorientasi objek dengan menggunakan tools DFD yaitu *Diagram Konteks* untuk menggambarkan proses arus data, *Diagram Level Nol (Zero)* merupakan diagram yang dijabarkan lebih rinci lagi dari diagram konteks dan berdasarkan proses di bagian berjenjang.
4. Construction of Prototype / Pembuatan Prototipe  
Dalam pembuatan rancangan cepat berdasarkan pada representasi aspek-aspek perangkat lunak yang akan terlihat oleh para *end user* (misalnya rancangan antar muka pengguna atau format tampilan).  
Rancangan cepat merupakan dasar untuk memulai konstruksi pembuatan prototipe.
5. Deployment Delivery & Feedback / Penyerahan Dan Memberikan Umpan Balik Terhadap Pengembangan. Prototipe kemudian diserahkan kepada para *stakeholder* untuk mengevaluasi *prototype* yang telah dibuat sebelumnya dan memberikan umpan-balik yang akan digunakan untuk memperbaiki spesifikasi kebutuhan.
6. Iterasi terjadi saat pengembang melakukan perbaikan terhadap prototipe tersebut.

### 3.7 Laporan

Pada tahap ini, penulis membuat laporan dari penelitian yang berisikan laporan penelitian terhadap masalah-masalah dan solusi yang ada pada objek yang diteliti oleh penulis yaitu Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi, teori-teori yang diambil penulis yang dijadikan penunjang dalam penelitian, cara penulis dalam melakukan penelitian, hasil penelitian dan analisisnya serta beberapa pelengkap dari laporan penelitian.

### 3.8 Bahan Penelitian

Bahan penelitian yang dibutuhkan dalam perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi yaitu:

1. Proses penentuan penilaian Kinerja PTT yang sudah ada.
2. Masalah-masalah dan kendala-kendala fungsional dan operasional dalam sistem yang sedang berjalan
3. Infrastruktur Teknologi Informasi
4. Kondisi lingkungan eksternal dan internal bisnis organisasi.

### 3.9 Alat Penelitian

#### 3.9.1 Hardware

Untuk pembuatan perancangan system informasi ini, sarana perangkat keras yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Laptop
- b. Printer Inkjet
- c. Flashdisk
- d. Serta beberapa perangkat keras pendukung lainnya

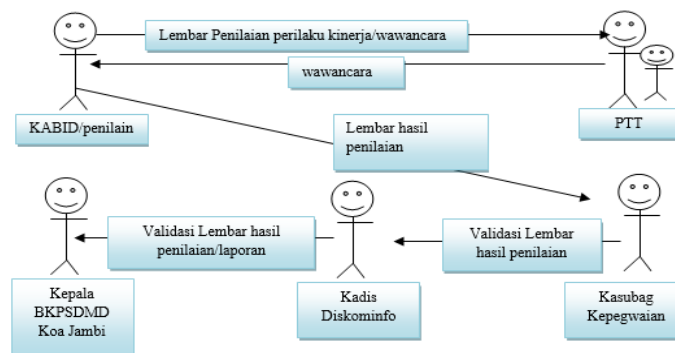
#### 3.9.2 Software

Untuk pembuatan perancangan system informasi ini, perangkat lunak yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Sistem Operasi (SO).
- b. Office.
- c. Serta beberapa perangkat lunak pendukung lainnya.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Sistem penilaian kinerja PTT yang dilakukan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi yaitu dengan cara Kabid/Penilai memanggil PTT untuk melakukan wawancara kemudian Kabid/penilai memberikan nilai pada kertas penilaian dengan cara tulis tangan, kertas penilaian tersebut diserahkan kepada Kasubag Kepegawaian untuk di ketik nilainya dan direkap, setelah direkap nilai tersebut menjadi sebuah laporan, laporan tersebut diserahkan kepada Kadis untuk di verifikasi/ditandatangani setelah ditandatangani kadis laporan tersebut di serahkan ke BKPSDMD untuk di tandatangani Kepala BKPSDMD.



Gambar 1.

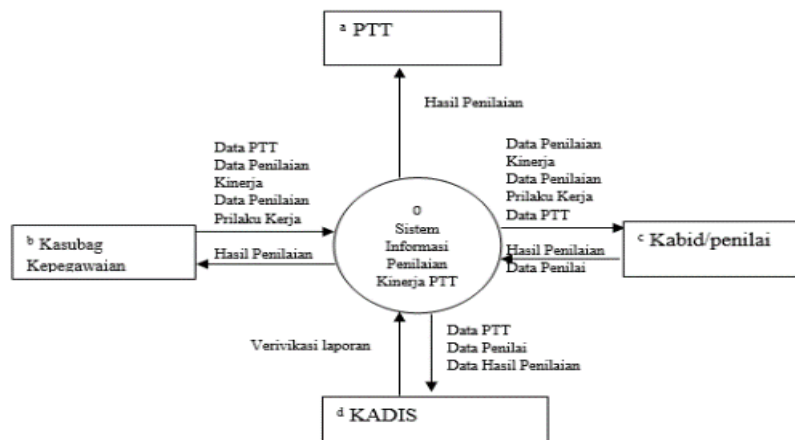
Berdasarkan hasil analisa terhadap sistem yang sedang berjalan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi, telah diketahui kelemahan yang ada dalam Penilaian Kinerja PTT Diskominfo, penulis membuat suatu sistem yang dianggap dapat menutupi kekurangan sistem yang sedang berjalan, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja PTT dan dapat menghasilkan hasil penilaian yang cepat bagi PTT, sistem baru yang dibuat penulis menerapkan suatu sistem untuk Penilaian Kinerja PTT Diskominfo dengan menggunakan komputer dengan menggunakan aplikasi yang akan dibangun.



Gambar 2.

Untuk mendapatkan hasil tersebut, Kabid/Penilai melakukan tanya jawab dengan PTT melalui sistem yang sudah dibuat yang dapat memberikan hasil langsung setelah proses tanya jawab tersebut dilakukan. PTT juga bisa mengetahui langsung hasil penilaian kerjanya.

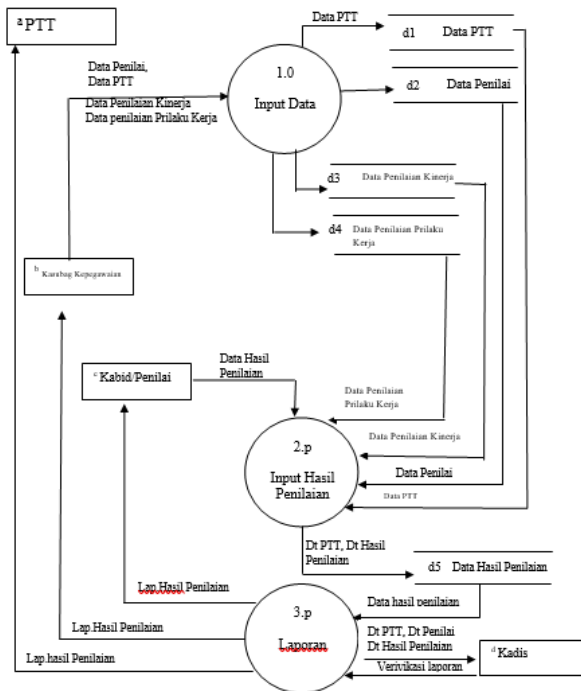
Penelitian menggunakan *Diagram Konteks* untuk menggambarkan proses arus data Pada Sistem Penilaian Kinerja PTT Diskominfo, untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram konteks dibawah ini.



Gambar 3.

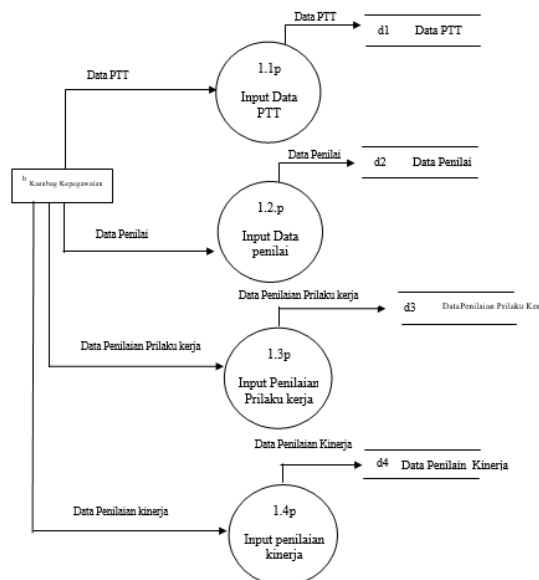
Dari diagram konteks diatas dapat digambarkan hubungan yang digambarkan oleh 4 *entity* yaitu PTT , Kasubag Kepegawaian, Kabid/Penilai dan Kadis.

Diagram level nol atau top level merupakan diagram yang digambarkan lebih rinci lagi dari diagram konteks dan berdasarkan proses dibagian berjenjang.



Gambar. 4

Dari diagram level Nol (*Zero*) diatas dapat digambarkan hubungan antara sistem yang dikembangkan dengan 4 *entity* yaitu pengguna (PTT), Kasubag Kepegawaian, Kabid/ Penilai dan Kadis. PTT menginput biodata, dan Kasubag Kepegawaian menginput data penilaian, Kabid/ Penilai memanggil PTT sesuai dengan nama yang ada di sistem, lalu melakukan wawancara dan memberikan nilai pada sistem, nilai yang diinput bisa langsung di lihat oleh kadis, kadis memverifikasi laporan hasil Penilaian.



Gambar 5.

Rancangan program berikut ini akan menampilkan Perancangan sistem informasi Penilaian PTT pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi, adapun rancangan yang dihasilkan terdiri dari:

1. Rancangan Sistem Basis Data

Pada rancangan file ini penulis merancang semua field-field yang nanti akan berguna sebagai input data dalam rancangan program penulis.

2. Rancangan Login  
Pada rancangan login ini penulis rancang untuk membatasi pengguna system
3. Rancangan Input  
Pada rancangan input ini penulis merancang bentuk dari input-input data yang akan diproses dan dalam rancangan input inilah penulis juga menampilkan prosedur untuk menghapuskan data, menambah data, mengedit data, mencari data dan keluar yang mana fungsi tombol keluar untuk kembali kemenu utama.
4. Rancangan Menu  
Pada rancangan menu ini penulis menggabungkan semua hasil program yang penulis buat sehingga menjadi sebuah aplikasi yang bisa dijalankan lewat menu untuk menampilkan semua input data, laporan informasi dan lain sebagainya.
5. Rancangan Output  
Pada rancangan output ini penulis menampilkan bentuk output dari hasil program yang penulis rancang untuk data Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi.

#### 4.1 Perancangan Sistem Basis Data

Rancangan table berikut ini menggambarkan field-field apa saja yang termasuk dalam sebuah program, dalam menyusun *prototype* ini penulis menggunakan delapan tabel dengan nama database **Penilaian\_PTT**, dengan struktur fieldnya antara lain:

Rancangan *file login* digunakan untuk menginputkan *record-record* dari data login yang berisikan Nama Pengguna, *password*, yang nantinya akan disimpan pada *database (login)*, berikut adalah tabel Rancangan *file login*:

Tabel 1. Struktur Tabel Admin

Nama fields	Tipe	Panjang	Keterangan
Nama_Admin*	Text	20	Nama Admin
Password	Text	15	Password
Status_Admin	Text	20	Status Admin

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data Nama dan Identitas PTT yang masuk ke dalam aplikasi dan akan melakukan proses Penilaian Kinerja.

Tabel 2. Struktur Tabel PTT

Nama fields	Tipe	Panjang	Keterangan
No_Reg *	Text	5	Nomor Registrasi PTT
Nama_PTT	Text	50	Nama PTT
Jk	Text	1	Jenis Kelamin
Pendidikan	Text	20	Pendidikan
Pengetahuan	Text	50	Pengetahuan
Pengalaman	Text	50	Pengalaman
Kondisi fisik	Text	10	Kondisi fisik
Alamat	Text	100	Alamat PTT
Tugas/Jabatan	Text	30	Tugas/Jabatan PTT

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data Nama dan Identitas Penilai yang masuk ke dalam aplikasi dan akan melakukan proses Penilaian Kinerja.

Tabel 3. Struktur Tabel Penilai

Nama fields	Tipe	Panjang	Keterangan
NIP *	Numeric	20	Nomor Induk Pegawai
Nama_Pegawai	Text	50	Nama Pegawai
Jk	Text	1	Jenis Kelamin



Jabatan	Text	20	Jabatan
Bidang	Text	10	Bidang
Jabatan PTT yang dinilai	Text	50	Jabatan PTT yang dinilai

Rancangan Tabel Input Data Penilaian Perilaku Kerja digunakan untuk menginputkan Record-record dari data penilaian Perilaku Kerja yang berisikan kode penilaian yang nantinya akan disimpan dalam suatu tabel Input Data data penilaian Perilaku Kerja, sebagaiberikut:

Tabel 4. *Struktur Tabel Input Data Penilaian Perilaku Kerja*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
Kode Penilaian*	Text	5	Kode Penilaian
Aspek Penilaian	Text	200	Aspek Penilaian
Uraian Penilaian	Text	200	Uraian Penilaian
Indikator Penilaian	Text	200	Indikator Penilaian
Skor Maksimal	Numeric	2	Skor Maksimal

Rancangan Tabel Input Data Penilaian Kinerja digunakan untuk menginputkan Record-record dari data penilaian kinerja yang berisikan kode penilaian yang nantinya akan disimpan dalam suatu tabel data penilaian kinerja, sebagaiberikut:

Tabel 5. *Struktur Tabel Input Data Penilaian Kinerja*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
Kode Penilaian Kinerja*	Text	5	Kode Penilaian Kinerja*
Uraian Tugas	Text	200	Uraian Tugas
Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 1 oleh PTT	Text	200	Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 1 oleh PTT
Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 2 oleh PTT	Text	200	Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 2 oleh PTT
Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 3 oleh PTT	Text	200	Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 3 oleh PTT
Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 4 oleh PTT	Text	200	Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 4 oleh PTT
Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 5 oleh PTT	Text	200	Jawaban Atas Pelaksanaan Tugas 5 oleh PTT
Skor 1	Numeric	1	Skor tugas 1
Skor 2	Numeric	1	Skor tugas 2
Skor 3	Numeric	1	Skor tugas 3
Skor 4	Numeric	1	Skor tugas 4
Skor 5	Numeric	1	Skor tugas 5
Konfirmasi Atasan 1	Text	50	Konfirmasi Atasan Tugas 1
Konfirmasi Atasan 2	Text	50	Konfirmasi Atasan Tugas 2
Konfirmasi Atasan 3	Text	50	Konfirmasi Atasan Tugas 3
Konfirmasi Atasan 4	Text	50	Konfirmasi Atasan Tugas4
Konfirmasi Atasan 5	Text	50	Konfirmasi Atasan Tugas 5
Kesimpulan 1	Text	25	Kesimpulan Tugas 1
Kesimpulan 2	Text	25	Kesimpulan Tugas 2
Kesimpulan 3	Text	25	Kesimpulan Tugas 3

Kesimpulan 4	Text	25	Kesimpulan Tugas 4
Kesimpulan 5	Text	25	Kesimpulan Tugas 5

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data hasil Penilaian PTT untuk Perilaku Kerja.

Tabel 6. *Struktur Tabel Hasil Penilaian Perilaku Kerja*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
No_Reg*	Text	5	Nomor Registrasi
Nama_PTT	Text	25	Nama_PTT
Tugas/Jabatan	Text	50	Tugas/Jabatan
Aspek penilaian	Text	25	Aspek penilaian
Uraian	Text	100	Uraian
Indikator	Text	255	Indikator
Skor Per Indikator	Numeric	1	Skor Per Indikator
Jumlah_Skor 1	Numeric	2	Jumlah Skor 1
Jumlah_Skor 2	Numeric	2	Jumlah Skor 2
Jumlah_Skor 3	Numeric	2	Jumlah Skor 3
Jumlah_Skor 4	Numeric	2	Jumlah Skor 4
Jumlah_Skor 5	Numeric	2	Jumlah Skor 5
Jumlah Seluruh Skor	Numeric	2	Jumlah Seluruh Skor
Skor Maksimum	Numeric	2	Skor Maksimum
Nilai	Numeric	4	Nilai

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data hasil Penilaian PTT.

Tabel 7. *Struktur Tabel Hasil Penilaian*

<b>Nama fields</b>	<b>Tipe</b>	<b>Panjang</b>	<b>Keterangan</b>
No_Reg*	Text	5	Nomor Registrasi
Nama_PTT	Text	25	Nama_PTT
Tugas/Jabatan	Text	50	Tugas/Jabatan
Nilai Perilaku kerja Aspek orientasi pelayanan	Numeric	4	Nilai Perilaku kerja Aspek orientasi pelayanan
Nilai Perilaku Kerja Aspek Integritas	Numeric	4	Nilai Perilaku Kerja Aspek Integritas
Nilai Perilaku Kerja Aspek Komitmen	Numeric	4	Nilai Perilaku Kerja Aspek Komitmen
Nilai Perilaku Kerja Aspek Disiplin	Numeric	4	Nilai Perilaku Kerja Aspek Disiplin
Nilai Perilaku kerja Aspek Kerjasama	Numeric	4	Nilai Perilaku kerja Aspek Kerjasama

Total Nilai Perilaku Kerja	Numeric	5	Total Nilai Perilaku Kerja
Rata-rata Nilai Perilaku Kerja	Numeric	5	Rata-rata Nilai Perilaku Kerja
Skor Kinerja tugas 1	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 1
Skor Kinerja tugas 2	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 2
Skor Kinerja tugas 3	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 3
Skor Kinerja tugas 4	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 4
Skor Kinerja tugas 5	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 5
Skor Kinerja tugas 6	Numeric	1	Skor Kinerja tugas 6
Total Skor Kinerja	Numeric	4	Total Nilai Kinerja
Total Penilaian	Numeric	4	Total Penilaian PTT
Rekomendasi	Text	50	Rekomendasi untuk PTT

#### 4.2 Rancangan Form Hasil Penilaian PTT

Rancangan form data Hasil Penilaian akan muncul setelah Kabid/penilai telah melakukan proses penilaian. Berikut adalah tampilan rancangan data hasil Penilaian:

**PENILAIAN KINERJA PTT**

**FORM HASIL PENILAIAN KINERJA PTT**

Nomor Registrasi

Nama PTT

Tugas / Jabatan

**Prilaku kerja**

Orientasi Pelayanan

Integritas

Komitmen

Disiplin

Kerjasama

Total

Rata - rata

**Kinerja**

Skor Kinerja Tugas 1

Skor Kinerja Tugas 2

Skor Kinerja Tugas 3

Nilai Kinerja

Rekomendasi

Simpan Cetak Laporan

**DISKOMINFO**  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA JAMBI

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PT pada Dinas Komunikasi dan Informaika Kota Jambi maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PT pada Dinas Komunikasi dan Informaika Kota Jambi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informaika Kota Jambi masih bersifat manual sehingga sangat dibutuhkan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT yang berbasis Web untuk mempermudah pekerjaan penilaian dan dalam pembuatan laporan.
2. Dengan adanya sistem informasi penilaian Kinerja PTT ini, penilai dapat lebih cepat dan mudah melihat perkembangan dan pengambilan keputusan untuk PTT.
3. Penelitian ini menghasilkan sebuah *Prototype* Rancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informaika Kota Jambi berbasis database
4. Penelitian ini merupakan sebuah contoh dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informaika Kota Jambi sehingga apabila akan digunakan oleh organisasi lain maka perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Aplikasi sistem ini perlu dikembangkan untuk data petugas yang bertanggung jawab pada Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi, sehingga benar benar dapat diterapkan pada Penilaian Kinerja PTT pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jambi untuk mendukung seluruh proses Penilaian Kinerja PTT.
2. Dalam perancangan *Prototype* Aplikasi ini belum memperhatikan masalah keamanan data (security), maka untuk penelitian lebih lanjut dapat dilengkapi dengan sistem keamanan data.

## 6. Daftar Rujukan

- [1] Conolly, Thomas; & Begg, Carolyn. 2005. *Database System: A Practical Approach to Design, Implementatioan, and Mangement*. Fourt Edition. United States of Amerika: Pearson Education Inc.
- [2] Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Dennis, Alan; Wixom, Haley Barbara; & Roth M. Roberta 2012. *Systems Analysis and Design with UML Version 2.0 : An Object-Oriented Approach. Fifth Edition. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.*
- [4] Fatta, Al Hamid. 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit C.V ANDI OFFSET.
- [5] Hasibuan, Malayu SP.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Heryanto, Imam. 2012. *Membuat Database dengan Microsoft Access*. Bandung: Penerbit Informatika Bandung.
- [7] Hutabarat, Andrella Silvana; Suratno, Tri; & Mauladi. 2018. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Universitas Jambi* Jurnal Sains dan Teknologi, Vol.1, No.1 Maret 2018.
- [8] Jogiyanto, HM. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset
- [9] Laudon, Kenneth C; & Laudon, Jane P. 2012. *Management Information Systems (Managing The Digital Firm)*. Twelfth Edition. United States of America : Pearson Education Inc.
- [10] Munif, Abdul; 2013. *Basis Data*. Jakarta: Kementrian Pendidikan & Kebudayaan.
- [11] Natanael, Bixon; & Mulyono, Herry. 2017. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.BPR Universal Sentosa* Jurnal Manajemen Sistem Informasi, Vol 2, No 1 Maret 2017.
- [12] Sommerville, Ian. 2011. *Software Engineering (Rekayasa Perangkat Lunak)*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003. Pasal 1 Angka 2 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- [14] Undang-undang Nomor.25 Tahun 1997. *Tenang Tenaga Kerja*

- 
- [15] Valacich, Joseph S., Joey F. George, Jeffrey A. Hoffer. (2012). *Essentials of Systems Analysis and Design*. U.S.A : Pearson Education, Inc.
  - [16] Whitten, L. Jeffery;& Bentley, D. Lonnie. 2007.*Systems Analysis & Design Methods.Seventh Edition*. New York, United States of America: The McGraw Hill Companies, Inc.
  - [17] Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
  - [18] Yakub dan Hisbanarto, Vico. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu