

**PEMODELAN ARSITEKTUR ENTERPRISE  
PENGUKURAN SASARAN KINERJAPNS  
MENGUNAKAN ENTERPRISE ARCHITECTURE PLANNING  
PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI  
JAMBI  
(Studi Kasus : KANWIL Kementerian Agama Provinsi Jambi)**

Suci Ramadhani<sup>1</sup>, Dodo Zaenal Abidin<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Program Studi Magister Sistem Informasi, STIKOM Dinamika Bangsa, Jambi  
Jl. Jendral Sudirman Thehok - Jambi  
E-mail :<sup>1</sup>suciramadhani@kemenag.go.id, <sup>2</sup>dodozaenal@yahoo.com

**Abstrak**

*Pegawai Negeri atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meleaksanakan pekerjaan berkewajiban harus sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah diberikan oleh atasan dengan berbasis kinerja. Sesuai dengan ketentuan pemerintah bahwa setiap pegawai harus dilakukan penilaian kinerja oleh atasan terhadap bawahan, yang berfungsi evaluasi tercapai atau tidaknya target dan sasaran kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Dalam penerapan penilaian kinerja pegawai dibutuhkan pengembangan sistem informasi kinerja pegawai untuk standarisasi pembuatan sasaran kinerja pegawai.*

*Pada saat ini, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi dalam pembuatan dan penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) masih manual, sehingga menjadi kendala dalam penyusunan sasara kerja pegawai. Selain itu atasan atau pimpinan juga mengalami kesulitan dalam monitoring dan evaluasi kinerja pegawai yang harus di nilai secara periodik. Sehingga sangat diperlukan suatu sistem informasi yang terintegrasi untuk mempermudah dan mempercepat penyusunan dan penilaian kinerja pegawai.*

*Hasil dari penelitian ini berupa rancangan dan implementasi Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.*

**Kata Kunci :** Penilaian Kinerja, Sasaran Kinerja Pegawai, Sistem Informasi Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi seperti Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi sebagai instansi pelayanan masyarakat dalam bidang pendidikan dan pembinaan umat beragama dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara baik.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah

yang terbaru Nomor 46 Tahun 2011 sesuai dari perkembangan PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja maupun motivasi masing-masing individu sangat berbeda dan beragam. Disisi lain teramati bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan, sehingga usaha untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi. Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi masih menggunakan satu penilaian kinerja, yaitu penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Hasil penilaian SKP dapat dikatakan hampir selalu mengalami peningkatan atau minimal stabil dari nilai DP3/SKP sebelumnya. Nilai yang stabil dan meningkat ini menjadi dasar penentuan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Jika nilai SKP meningkat maka kinerja yang dihasilkan pegawai seharusnya meningkat, tetapi seringkali tidak berjalan demikian. Hasil penilaian SKP yang bagus tidak selalu mengidentifikasi kinerja yang bagus. Hal ini dikarenakan penilaian SKP tidak akan pernah mengalami penurunan walaupun kinerja pegawai yang bersangkutan buruk karena nilai SKP yang meningkat merupakan suatu keharusan demi menunjang pengembangan karir dan kenaikan gaji berkala.

Masalah utama yang dihadapi sistem SKP adalah tidak standarnya kinerja yang terukur sehingga menyebabkan penilaian kinerja menjadi tidak valid dan tidak *reliable* (*Terpercaya*) serta penuh *hallo effect* (*Kesan Positif atau Negatif*), *leniency* (*Kelonggaran*) dan *strictness tendency* (*Kecendrungan Kekerasan*) dan *avarage tendency* (*Kecendrungan Rata-rata*) Penilaian ini didasarkan pada hubungan yang baik antara penilai dan ternilai sehingga menghasilkan penilaian yang cenderung subyektif. Nilai SKP yang selalu meningkat ini mengakibatkan adanya beberapa Pegawai Negeri Sipil yang mengesampingkan disiplin dalam pelaksanaan kerja tetap memperoleh nilai SKP yang meningkat atau minimal stabil. Sistem penilaian SKP ini memiliki lima unsur yang menjadi indikator penilaian, yaitu : Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kedelapan unsur ini masih bersifat abstrak kualitatif dan tidak memiliki tolak ukur sehingga penilai harus menentukan sendiri karakteristik untuk tiap unsur SKP sehingga menyebabkan penilaian kinerja bersifat subyektif.

Oleh karena itu, untuk mengidentifikasi unsur-unsur penilaian kinerja SKP belum memiliki pengaruh terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga diperlukan suatu model yang untuk merencanakan, merancang dan mengelola sistem informasi yang disebut dengan *Enterprise Architecture* (EA), dimana merupakan *tool* untuk mengelola sistem informasi dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mewujudkan keselarasan sistem informasi dengan fungsi bisnis yang dijalankan organisasi. Keselarasan sistem informasi tersebut hanya mampu dijawab dengan memperhatikan Faktor integrasi didalam pengembangannya, tujuan integrasi yang sebenarnya adalah untuk mengurangi kesenjangan yang terjadi dalam proses pengembangan sistem.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Sistem Informasi

Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yangmempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi,bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakanpihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

### 2.2 Perbandingan Metodologi EA

Berbagai macam metodologi yang dapat digunakan dalam membuat EA diantaranya adalah *The Open Group Architecture Framework-Architecture Development Method* (TOGAF ADM), *Enterprise Arhitecture Planning* (EAP), *Basic Enterprise Architecture Methodology* (BEAM), *Enterprise Architecture Strategy* (EAS) dan lain-lain.

No	Metodologi	Fungsi
1.	TOGAF ADM	Pengembangan arsitektur <i>enterprise</i> .
2.	EAP	Perencanaan arsitektur <i>enterprise</i> .
3.	BEAM	Pengembangan, operasional dan pemeliharaan arsitektur <i>enterprise</i> dalam organisasi perubahan.
4.	EAS	Pengembangan arsitektur <i>enterprise</i> dan implementasinya.

Tabel Perbandingan Fungsi Metodologi Arsitektur Enterprise

### 2.3 Perbedaan EAP dengan Perencanaan Sistem Informasi Lainnya

Perbedaan EAP dengan perencanaan sistem informasi lainnya adalah sebagai berikut :

1. Arsitektur dapat ditemukan dalam suatu model bisnis fungsional. Kegiatan EAP dimulai dengan pertanyaan “Bisnis apa yang dilakukan organisasi ?” dan bukan “Sistem apa yang diperlukan eksekutif organisasi?”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa EAP merupakan perencanaan yang bersifat *business driven*.
2. EAP mendefinisikan data sebelum aplikasi. Langkah pertama yang harus dilakukan dalam kegiatan ini adalah mengidentifikasi data apa saja yang dibutuhkan untuk mendukung bisnis dan kemudian mendefinisikan aplikasi-aplikasi apa saja yang diperlukan untuk mengelola data tersebut.

EAP menggunakan *data dependency* untuk menentukan rencana implementasi. Prioritas implementasi aplikasi dalam EAP didasarkan pada data *dependency*, yang berarti bahwa rencana mengembangkan aplikasi yang membuat data dan bukan yang menggunakan data. Pendekatan pengembangan aplikasi seperti ini disebut dengan *data driven planning*.

EAP mempertimbangkan operasional jangka pendek dan juga berfokus strategi jangka panjang organisasi dalam penggunaan data dan teknologi untuk mendukung bisnis.

### 2.4 Manfaat EAP

Manfaat dari penerapan EAP baik manfaat yang bersifat bisnis maupun manfaat bagi sistem informasi yang direncanakan sebagai berikut :

1. Fokus pada penggunaan strategi teknologi untuk mengelola data sebagai aset.
2. Standarisasi kosakata (nama data, nama sistem dan sebagainya) merupakan fasilitas untuk berkomunikasi dan mengurangi inkonsistensi dan redundansi data.
3. Adanya dokumentasi meningkatkan pemahaman terhadap bisnis.
4. Kebijakan pengambilan keputusan dapat ditinjau ulang.
5. Memperhatikan integrasi sistem baru dengan sistem aplikasi yang sudah ada.
6. Memungkinkan untuk pendekatan komprehensif, objektif dan imparial.
7. Rencana sistem jangka panjang merupakan komplemen bagi rencana bisnis.
8. Solusi jangka panjang yang bersifat efektif terhadap biaya dengan mempertimbangkan laju pengembalian.
9. Melibatkan strategi migrasi yang layak dengan pencapaian waktu yang singkat.
10. Mempermudah dalam menilai manfaat dan dampak pemanfaatan teknologi informasi bagi bisnis.

### 2.5 Metodologi EA

Metodologi adalah kumpulan metode untuk menguraikan suatu kumpulan aktivitas dilaksanakan. Umumnya metodologi terdiri dari prosedur, teknik dan disiplin tertentu. Dalam beberapa dekade terakhir metodologi untuk menyusun rencana EA masih berkurang, pendekatan yang dibuat hanyalah mencakup aspek data (informasi) atau proses (bisnis) tidak mencakup aspek lain dari arsitektur *enterprise* yaitu arsitektur teknologi dan aplikasi.

Untuk menentukan ruang lingkup, batasan dan *content* suatu EA dapat menggunakan suatu *framework*. *Framework* adalah suatu struktur logis yang dapat diperluas untuk menggolongkan dan mengorganisasikan suatu set konsep, metode, teknologi dan perubahan pada suatu perancangan atau proses pengolahan.

Beberapa *framework* yang populer diantaranya adalah model Zachman, model Gartner Group dan model Index (Boar, Bernard H, 1999). Salah satu pendekatan yang mencakup seluruh komponen arsitektur *enterprise* adalah metodologi *Enterprise Architecture Planning (EAP)* yang mempunyai beberapa tahapan kegiatan yang dikelompokkan kedalam empat lapisan.

## 2.6 Enterprise Architecture Planning (EAP)

EAP merupakan suatu metode yang digunakan untuk membangun sebuah arsitektur informasi. Menurut Steven H. Spewak, EAP adalah suatu metode pendekatan perencanaan kualitas data yang berorientasi pada kebutuhan bisnis serta bagaimana cara implementasi dari arsitektur tersebut dilakukan sedemikian rupa dalam usaha untuk mendukung perputaran roda bisnis dan pencapaian isi sistem informasi dan organisasi.

Pada dasarnya EAP bukan merancang bisnis dan arsitekturnya tetapi mendefinisikan kebutuhan bisnis dan arsitekturnya. Dalam EAP, arsitektur menjelaskan mengenai data, aplikasi dan teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung bisnis organisasi. Untuk hal tersebut, Steven H. Spewak menyatakan bahwa pemakaian istilah arsitektur terdiri dari arsitektur data, aplikasi dan teknologi. Arsitektur disini dimaksudkan layaknya cetak biru, penggambaran atau model. Seluruh arsitektur tersebut dibutuhkan untuk mendukung bisnis yang diselenggarakan oleh *enterprise*. Kata “mendefinisikan” menurut pengertian Spewak adalah mendefinisikan bisnis dan mendefinisikan arsitektur. Jadi EAP bukan suatu perancangan tetapi pendefinisian. Sedangkan kata “rencana” secara umum adalah membicarakan tentang definisi arsitektur apa yang dibutuhkan, dukungan diartikan sebagai kapan arsitektur tersebut akan diimplementasikan.

Komponen dari metodologi EAP menurut Spewak menggunakan dasar dua lapisan (*layer*) dari kerangka kerja John Zachman yaitu tinjauan *Ballpark* dan tinjauan Owner’s. Hasil EAP adalah cetak biru tingkat tinggi untuk data aplikasi dan teknologi untuk keseluruhan *enterprise* yang akan digunakan pada proses perancangan dan penerapan selanjutnya.

## 2.7 ALUR PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis sistem informasi pengukuran kinerja PNS di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi yang sedang berjalan selama ini masih menggunakan aplikasi sederhana yaitu format berupa *Microsoft Office Excell* dan penulis dalam hal ini melakukan penelitian dengan menggunakan EAP dan juga web server menggunakan aplikasi local host Xampp. Lebih awal dijelaskan lebih dahulu mengenai EAP, yaitu dibagi menjadi empat lapisan yang terdiri dari tujuh komponen seperti pada gambar 2.2. pada penelitian yang dilakukan menghasilkan enam komponen pada tiga lapisan. Lapisan ke empat yaitu rencana implementasi atau tahap transisi tidak dilakukan karena pada penelitian ini hanya menganalisis sistem yang ada pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi, sehingga hasil dari pemodelan EAP adalah berupa *blueprint* (data, aplikasi dan teknologi) dapat dijadikan landasan perbaikan dan pengembangan *blueprint* yang telah ada di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi.

Beberapa manfaat penerapan EAP pada penelitian ini, baik manfaat bersifat bisnis maupun manfaat bagi sistem informasi, diantaranya adalah :

1. EAP mendefinisikan data apa saja yang dibutuhkan untuk mendukung bisnis, kemudian mendefinisikan aplikasi apa saja yang diperlukan untuk mengolah data tersebut.
2. Dapat menggambarkan hubungan antar entitas data dan aplikasi yang mengolah entitas data yang sama, dimana masing-masing aplikasi *legacy* tersebut belum terintegrasi sehingga dengan penggambaran EAP dapat dihubungkan antar entitas data yang sama untuk menghindari adanya redundansi data sebagai salah satu upaya perbaikan sistem yang sedang berjalan.
3. Fokus terhadap penggunaan strategi teknologi untuk mengelola data sebagai aset.
4. Adanya dokumentasi yang meningkatkan pemahaman terhadap bisnis.
5. Kebijakan pengambilan keputusan.
6. Memperhatikan integrasi sistem baru dengan sistem yang sudah ada.

7. Mempermudah dalam menilai dan dampak pemanfaatan teknologi informasi bagi bisnis.

Proses atau aktivitas yang akan dilakukan untuk menganalisis sistem yang sedang berjalan di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi disesuaikan dengan tiga lapisan atau tahapan yang ada di EAP dapat dipaparkan pada tabel 2.2 yang berisi rincian tentang aktivitas yang harus dilakukan dan produk yang dihasilkan secara lengkap untuk setiap prosesnya.

## **2.8 BAHAN PENELITIAN**

### **2.8.1 Bahan Primer**

Bahan primer yang diperoleh secara langsung dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi dengan metode studi kepustakaan, data uraian tugas pegawai negeri sipil (PNS), Catatan Harian Kinerja Pegawai negeri sipil, dan laporan kinerja bulanan dan observasi di lapangan, antara lain ;

- a. Undang-undang dan peraturan pemerintah tentang penilaian kinerja PNS yaitu sebagai dasar penelitian terhadap peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi sebagai instansi pemerintah.
- b. Struktur Organisasi, visi dan misi yaitu diperlukan untuk mengetahui jalur struktur birokrasi, sasaran dan tujuan yang akan dicapai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi.
- c. Data Program, tugas dan fungsi yaitu diperlukan untuk mengetahui program perintah pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi, uraian tugas dan fungsi dari bagian-bagian organisasi yang ada pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi.
- d. Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsi, berdasarkan uraian tugas masing-masing individu pegawai.
- e. Data kepegawaian lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi untuk mengetahui *field* pada *storage* pegawai.
- f. Data sistem manajemen penilaian kinerja PNS yang sedang berjalan.
- g. Format penilaian kinerja PNS yang masih diterapkan pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi
- h. Format catatan harian dan bulanan kinerja PNS yang diterapkan pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi.

### **2.8.2 Bahan Sekunder**

Bahan sekunder meliputi data – data yang diperoleh dari buku literatur, studi pustaka mengenai penilaian kinerja pegawai dan arsitektur *Architecture Enterprise Planning (EAP)*.

## **2.9 Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi**

Sehubungan dengan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap tahunnya serta untuk menjamin objektivitas penilaian dan pembinaan pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi yang dilakukan berdasarkan kinerja harian pegawai negeri sipil dan juga dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah dibuat masing-masing pegawai negeri sipil, sehingga dalam pelaksanaannya perlu didukung dengan sebuah perancangan sistem dan program aplikasi yang memudahkan dan cepat serta mampu terintegrasi antara Sasaran kinerja pegawai (SKP), buku harian kerja, Laporan Kinerja Bulanan, Penilaian Pencapaian SKP, Penilaian Perilaku Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja.

Visi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi adalah terwujudnya masyarakat provinsi yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir dan bathin dalam berkepribadian yang berlandaskan gotong-royong. Sedangkan Misi Sasaran Kinerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi adalah :

1. Meningkatkan pemahaman kehidupan beragama
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan
7. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

Proses penelitian dirancang selama lebih kurang lebih 8 (delapan) minggu, yaitu dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan maret 2016. Dalam penelitian ini disampaikan bahwa jenis penelitian yang

digunakan untuk Perancangan model arsitektur enterprise pengukuran sasaran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan Enterprise Architecture Planning pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.

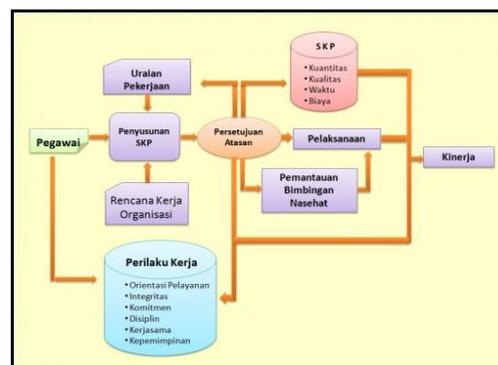
Bagaimana implementasi dari arsitektur *enterprise* bisa digunakan oleh organisasi, sebaiknya organisasi mengadopsi sebuah metode atau *framework* yang bisa digunakan dalam melakukan pengembangan arsitektur *enterprise* tersebut. Sehingga dengan ada metode *enterprise* arsitektur diharapkan dapat mengelola sistem yang kompleks dan dapat menyelaraskan bisnis dan TI yang akan diinvestasikan (Kourdi, 2007).

Dengan melakukan penelitian ini mengingat pentingnya ada program aplikasi yang memudahkan dan cepat serta teintegrasi yaitu dilakukan pemodelan sistem aplikasi *off line* dan stand alone, sehingga dapat dengan mudah untuk digunakan karena tidak menggunakan koneksi jaringan internet. Pentingnya hal tersebut maka peneliti berusaha merancang dan memberi nama aplikasi tersebut e-SKP Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi dengan memakai bahasa pemrograman PHP dan web server localhost menggunakan aplikasi Xampp dari penggunaan permodelan sistem yang digunakan selama ini pada penilaian sasaran kinerja pegawai pada lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi.

## 2.10 Mekanisme Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai

Prosedur pembuatan sasaran kinerja pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut :

1. Pegawai negeri sipil membuat Uraian Tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing kinerja yang telah dibebankan sesuai dengan perintah atasan
2. Pegawai negeri sipil membuat rencana kerja organisasi dan melakukan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
3. Penyusunan Sasaran kinerja pegawai (SKP) yang telah disusun akan mendapat persetujuan dari atasan langsung dan mendapat pemantauan dan bimbingan langsung
4. Penyusunan sasaran kinerja pegawai akan dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dan hal tersebut dinamakan sebagai kinerja.
5. Sasaran kinerja pegawai memiliki komponen berupa kuantitas, kualitas, waktu dan biaya
6. Perilaku kerja pada sasaran kinerja pegawai tersebut berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan;



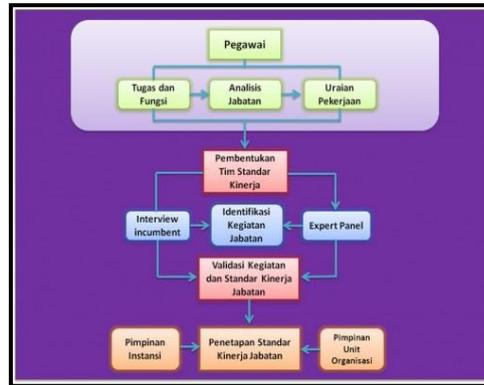
Gambar Mekanisme Penilaian Kinerja

## 2.11 Mekanisme Penyusunan Standar Kinerja Jabatan

Pada penyusunan sasaran kinerja pegawai negeri sipil terdapat tata cara penyusunan standar kinerja jabatan sebagai berikut :

1. Pegawai negeri sipil menyusun dan membuat rancangan analisis jabatan, tugas dan fungsi serta uraian pekerjaan
2. Kemudian dibentuk tim standar kinerja, identifikasi kegiatan jabatan dan melakukan valiasi kegiatan dan standar kinerja jabatan

- Hasil dari pembentukan tim standar kinerja tersebut dilakukan penetapan standar kinerja jabatan oleh pimpinan instansi dan juga unit kerja masing-masing pegawai negeri sipil.



Gambar Mekanisme Penyusunan Standar Kinerja Jabatan

## 2.12 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil maka dilakukan beberapa komponen penilaian sebagai berikut :

- Pegawai negeri sipil membuat uraian kegiatan dan tugas jabatan, serta dilengkapi dengan target (kuantitas, kualitas, waktu dan biaya)
- Dilakukan penilaian oleh atasan langsung atas perilaku kerja pegawai negeri sipil tersebut berupa orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan
- Tujuan dari penilaian sasaran kinerja pegawai negeri sipil ini antara lain berupa pengangkatan jabatan, kenaikan pangkat, tunjangan, promosi, diklat
- Dan jika pegawai negeri sipil yang dilakukan penilaian pada sasaran kerjanya tidak tercapai dan tidak berhasil dalam target kerjanya maka akan di beri sanksi dan mutasi oleh tim penilai.



Gambar Penilaian Kinerja PNS

## 2.13 Proses Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Adapun proses dari penyusunan sasaran kinerja pegawai negeri sipil ini melibatkan antara lain pegawai negeri yang bersangkutan, atasan langsung sebagai pejabat yang menilai, dan atasan pejabat penilai, adapun proses dari penyusunan ini sebagai berikut :

- Pegawai negeri sipil yang akan menyusun sasaran kerja pegawai akan diberikan penetapan bidang prestasi berupa tugas dan jabatan oleh atasan langsung berupa kesepakatan kegiatan tugas dan jabatan, angka kredit, target ( aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya)

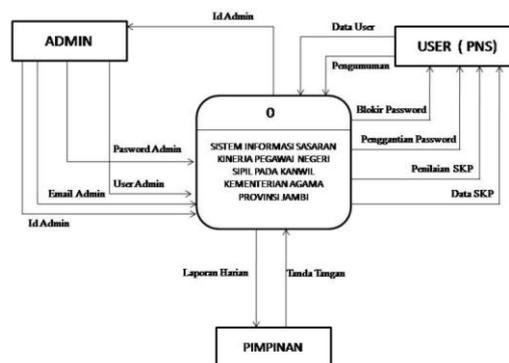
2. Dan jika hasil penilaian tersebut disetujui dan berhasil maka akan dilakukan penandatanganan oleh pejabat penilai
3. Dan pencapaian sasaran kerja pegawai tersebut yang dinilai maka dilakukan oleh penetapan rencana strategis kinerja.



Gambar Mekanisme Penyusunan Standar Kinerja Jabatan

## 2.14 ANALISA SISTEM YANG SEDANG BERJALAN

Dari kegiatan observasi yang telah dilakukan dan dalam penilaian sasaran kinerja pegawai negeri sipil di kantor wilayah kementerian agama provinsi jambi, memerlukan penanganan dan sistem pengolahan data yang baik, hal ini dimaksudkan untuk dapat melakukan efisiensi dan efektivitas waktu pengambilan keputusan dan pengolahan data, sehingga akan menghasilkan data yang akurat dan cepat. Di dalam pengolahan data uraian tugas dan pengumpulan catatan kinerja harian pada saat ini yang sedang berlangsung di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi masih pengolahan datanya menggunakan program aplikasi Microsoft Word dan Microsoft Excel. Dengan menggunakan aplikasi tersebut masih terdapat beberapa kendala yang dimiliki, yaitu : data tidak terintegrasi satu sama lain, terjadi duplikasi data, inkonsistensi dan redundansi data, serta kurangnya keakuratan data.



Gambar DFD Level 0 Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi

DFD Level 0 mempresentasikan seluruh elemen Sistem Informasi Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi sebagai proses data input adalah terdapat 3 (tiga) user yang berperan, yaitu : Pimpinan , user dalam hal ini yaitu para pegawai negeri sipil, dan admin. Pimpinan berperan dalam memberi nilai kinerja serta mengesahkan laporan catatan kinerja harian pegawai negeri sipil serta juga member tanda tangan persetujuan. User dalam hal ini yang berperan adalah para pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan kantor wilayah kementerian agama provinsi jambi dalam hal ini berperan untuk sebagai anggota pengguna aplikasi sistem kinerja pegawai, membuat password pengguna, penilaian SKP dan pengguna SKP. Dan admin berperan sebagai pendaftaran email,

pembuatan password bagi admin dan selain itu dapat mengakses semua informasi yang dibutuhkan masing-masing user di dalam sistem. Cara ini dianggap penulis masih belum efektif karena proses pengumpulan uraian tugas dan catatan harian kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kantor wilayah kementerian agama provinsi jambi semakin kompleks dan terintegrasi setiap tahunnya untuk pengajuan kenaikan pangkat dan perhitungan tunjangan kinerja. Selain itu juga dalam pengolahan nilai sasaran kinerja pegawai membutuhkan ketelitian karena banyak pengulangan pengetikan dan pemborosan waktu pengerjaan. Kesulitan dalam pengolahan data uraian tugas dan catatan kinerja harian yang dimiliki oleh setiap individu pegawai negeri sipil saat ini belum terintegrasi yang menyebabkan lamanya waktu akses yang dibutuhkan oleh pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi dalam memproses penilaian sistem kinerja pegawai.

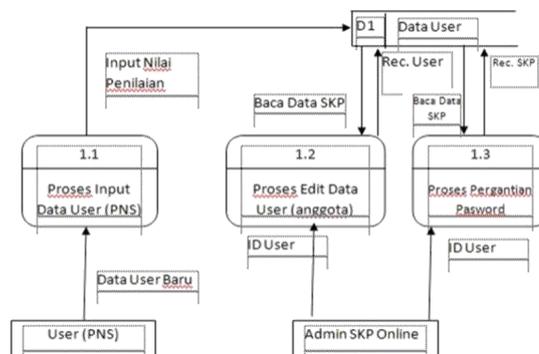
Dari keadaan inilah dapat disimpulkan bahwa para pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi membutuhkan sebuah sistem informasi yang dapat melakukan pengolahan data dengan baik dan terintegrasi, serta dapat memberikan informasi kepada semua pegawai negeri sipil yang dibawah naungan Kementerian Agama Di Provinsi Jambi khususnya. sehingga dapat memudahkan seluruh pihak yang berwenang dalam melakukan proses pengolahan dan pencarian data , serta melakukan pengaksesan informasi secara online nantinya.

Untuk itu penulis mencoba menjawab kebutuhan-kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh para pegawai negeri sipil dalam melakukan pengolahan data dan melakukan input nilai sasaran kinerja pegawai negeri sipil dengan menggunakan instrumen yang sudah ada. Dalam hal ini dibutuhkan sistem penilaian yang lebih objektif dan akurat sehingga dalam verifikasi dan penilaian dapat dipilih kelompok yang tepat.

## 2.15 ANALISA KEBUTUHAN SISTEM

### 2.15.1 Data Flow Diagram (DFD)

Data flow diagram merupakan gambaran yang menerangkan aliran informasi pada suatu kegiatan pengolahan data, sehingga dapat mempermudah seseorang menyimpulkan serta memahami siklus data. Adapun DFD dalam perancangan sistem informasi ini adalah sebagai berikut :



Gambar DFD Level 1 Untuk Proses 1.0

### 2.15.2 Rancangan Tabel

Rancangan tabel sangat diperlukan dalam pengembangan sistem. File atau table data merupakan gabungan dari record-record yang menggambarkan satu kesatuan data yang sejenis dan saling berhubungan. Adapun rancangan tabel struktur data dari sistem informasi sasaran kinerja pegawai ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Rancangan Tabel Admin

Rancangan tabel admin ini digunakan untuk menyimpan data admin/pegawai negeri sipil yang ada pada lingkungan kantor wilayah kementerian agama provinsi jambi dalam database. Adapun yang menjadi *primary key*-nya adalah kode admin. Berikut ini merupakan rancangan tabelnya:

Field	Tipe	Panjang	Keterangan
<b>Id_admin</b>	<b>Int</b>	<b>2</b>	<b>Kode id admin</b>
User	Varchar	30	Nama User
Pass	Varchar	60	Password
Email	Text	60	Email

Rancangan Tabel Admin

2. Rancangan Tabel User ( Pegawai Negeri Sipil)

Rancangan table user ini digunakan untuk menyimpan data user yang hal ini berperan sebagai pegawai negeri sipil yang sedang mengolah data sasaran kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah kementerian agama provinsi jambike dalam database. Adapun yang menjadi *primary key*-nya adalah iduser. Berikut ini merupakan rancangan tabelnya:

Field	Tipe	Panjang	Keterangan
<b>Id</b>	<b>Int</b>	<b>20</b>	<b>Kode id user</b>
Nama	Varchar	60	Nama User
Nip	Int	18	Nip PNS
Hp	Char	20	No handphone
Email	Text	60	Alamat email
Status	Varchar	30	Status
Jabatan	Char	75	Jabatan
Satker	Varchar	75	Satuan kerja
Pass	Varchar	50	Password
Instansi	Char	60	Instansi
Kota	Char	60	Kota
Nipatasan	Int	18	Nip Atasan
Nipatasan2	Int	18	Nip Atasan 2
Pangkat	Varchar	60	Pangkat
Ruang	Char	60	Ruang
Tgl	Date	20	Tanggal

Rancangan Tabel User

3. Rancangan Tabel Pengumuman atau informasi penting

Rancangan Tabel pengumuman atau informasi penting ini digunakan untuk menyimpan data pengumuman atau informasi yang hal ini berfungsi sebagai tabel untuk rancangan pengumuman informasi penting ke dalam database. Adapun yang menjadi *primary key*-nya adalah iduser. Berikut ini merupakan rancangan tabelnya:

Field	Tipe	Panjang	Keterangan
<b>Id</b>	<b>Int</b>	<b>11</b>	<b>Kode id</b>
Pengirim	Char	18	Pengirim
Kategori	Char	60	Kategori
Judul	Varchar	250	Judul
Isi	Text	-	Isi
Image	-	50	Image
Time	Time	30	Time
Cek	Char	4	Cek
Dibaca	Char	10	Dibaca

Tabel Pengumuman atau informasi penting

4. Rancangan Tabel Database blokir

Rancangan Tabel database blokir ini digunakan untuk menyimpan database yang hal ini berfungsi sebagai tabel untuk rancangan pemblokiran jika ada user yang bertindak tidak baik. Adapun yang menjadi *primary key*-nya adalah iduser. Berikut ini merupakan rancangan tabelnya:

Field	Tipe	Panjang	Keterangan
<b>Id</b>	<b>Int</b>	<b>11</b>	<b>Kode id</b>
Nip	Int	18	Nip
Ip	Varchar	40	Internet provider

Tabel Database Blokir

5. Rancangan Tabel Database SKP

Rancangan Tabel database SKP ini digunakan untuk menyimpan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang hal ini berfungsi sebagai tabel untuk rancangan data Sasaran kinerja pegawai ke dalam database. Adapun yang menjadi *primary key*-nya adalah iduser. Berikut ini merupakan rancangan tabelnya:

Field	Tipe	Panjang	Keterangan
<b>Id</b>	<b>Int</b>	<b>20</b>	<b>Kode id admin</b>

Nip	Int	18	Nip PNS
Tahun	Int	4	Tahun
Uraian	Char	300	Uraian
Ak	Int	10	Angka kredit
Kuantitas	Int	10	Kuantitas
Satuan	Int	35	Satuan
Kualitas	Int	10	kualitas
Waktu	Int	10	waktu
Biaya	Curency	10	biaya
Time	Time	14	time
Kuantitas2	Int	10	Kuantitas 2
Kualitas2	Int	10	Kualitas 2
Waktu2	Int	10	Waktu2
Biaya2	Int	10	Biaya2

Rancangan Tabel Database SKP

## 2.16 Entity Relational Diagram (ERD)

*Entity relational diagram* ini merupakan salah satu tools untuk analisis perancangan yang menggambarkan relasi antar entitas. Berikut ini merupakan rancangana ERD ( *Entity Relationship Diagram*) sistem yang diusulkan :

## 2.17 PERANCANGAN PROTOTYPE SISTEM

Prototipe sistem ini digunakan untuk memberikan gambaran bagaimana kira-kira sistem tersebut akan berfungsi bila telah disusun dalam bentuk yang lengkap. Adapun tampilan prototipe sistem informasi sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar Tampilan Halaman Utama Sistem

Berdasarkan gambar tampilan halaman utama sistem adalah menu login, halaman ini adalah halaman dimana user dapat memasuki sistem dengan mendaftarkan atau mengisi *username* dan *password* kemudian klik *sign in* setelah itu user dapat melakukan pengelolaan sistem.

### 1. Tampilan Halaman Register

Berdasarkan gambar 4.9 tampilan halaman utama sistem adalah menu form pendaftaran halaman ini adalah halaman dimana user dapat memasuki sistem

dengan mendaftar atau mengisi nama lengkap, nomor induk pegawai, jabatan, *password* pilihan, dan ulangi *password* kemudian klik *daftar* setelah

Berdasarkan gambar 4.8 tampilan halaman utama sistem adalah menu login, halaman ini adalah halaman dimana user dapat memasuki sistem dengan mendaftar atau mengisi *username* dan *password* kemudian klik *sign in* setelah itu user dapat melakukan pengelolaan sistem.

### 2. Tampilan Halaman Register

Berdasarkan gambar tampilan halaman utama sistem adalah menu form pendaftaran halaman ini adalah halaman dimana user dapat memasuki sistem dengan mendaftar atau mengisi nama lengkap, nomor induk pegawai, jabatan, *password* pilihan, dan ulangi *password* kemudian klik *daftar* setelah itu user dapat melakukan pengelolaan sistem.



Gambar Tampilan Halaman Register

### 3. Tampilan Halaman Sukses Login

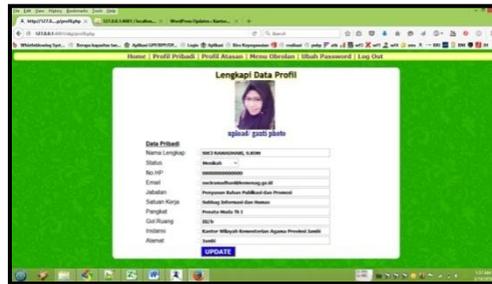
Berdasarkan gambar tampilan halaman utama sukses login adalah menu form sukses melakukan login, halaman ini adalah halaman dimana user dapat memasuki sistem dengan mendaftar atau mengisi data sehingga berhasil terdaftar kedalam sistem.



Gambar Tampilan Halaman Sukses Login

### 4. Tampilan Halaman Profil Pengguna

Berdasarkan gambar 4.11 tampilan halaman utama profil pengguna adalah menu form halaman profil pengguna, halaman ini adalah halaman dimana user dapat memasuki sistem dengan melihat tampilan data profil pengguna sistem yang terdapat data profil berupa nama lengkap, status, Nomor handphone, email, jabatan, satuan kerja, pangkat, golongan jabatan, nama instansi, dan alamat tinggal sehingga berhasil terdaftar kedalam sistem.



Gambar Tampilan Halaman Profil Pengguna

5. Tampilan Halaman Profil Atasan Langsung

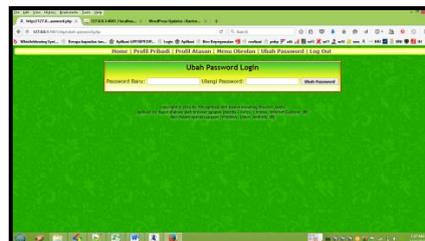
Berdasarkan gambar tampilan halaman utama profil atasan langsung adalah menu form halaman profil atasan langsung, dimana halaman ini adalah halaman data profil atasan langsung yang berisi berupa nama lengkap, nomor induk pegawai, jabatan, satuan kerja, pangkat, golongan jabatan, nama instansi, dan alamat tinggal sehingga berhasil terdaftar ke dalam sistem



Gambar Tampilan Halaman Profil Atasan Langsung

6. Tampilan Halaman merubah password login

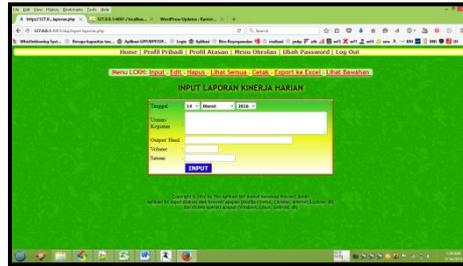
Berdasarkan gambar tampilan halaman merubah password login adalah menu form, dimana halaman ini adalah halaman yang dapat dilakukan untuk melakukan perubahan password demi keamanan datanya agar dapat melakukan login ke sistem bagi pengguna yang terdaftar ke dalam sistem



Gambar Tampilan Halaman Ubah Password

7. Tampilan Halaman Input Laporan Kinerja Harian

Berdasarkan gambar 4.14 tampilan halaman input laporan kinerja harian adalah menu form, dimana halaman ini adalah halaman yang dapat dilakukan untuk melakukan input uraian tugas atau kegiatan, dan berisi output dan hasil laporan, beserta volume kegiatan dan satuan nilainya.



Gambar Tampilan Halaman Input Laporan Kinerja Harian

#### 8. Tampilan Halaman laporan Capaian Kinerja Harian

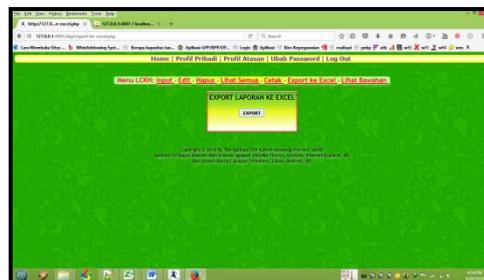
Berdasarkan gambar 4.15 tampilan halaman laporan kinerja harian adalah menu form, dimana halaman ini adalah menampilkan tampilan halaman hasil input uraian tugas atau kegiatan kinerja bagi *user* yang dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil, dan berisi output dan hasil laporan, beserta volume kegiatan dan satuan nilainya.



Gambar Tampilan Halaman Capaian Laporan Kinerja Harian

#### 9. Tampilan Halaman untuk Export Ke Excell

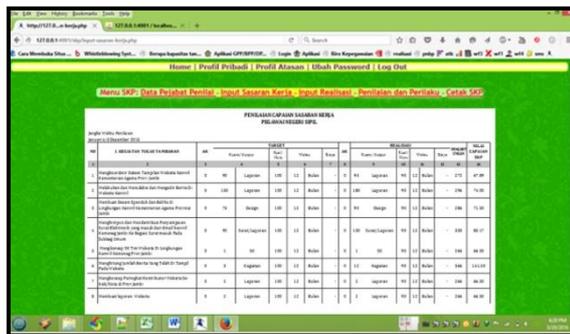
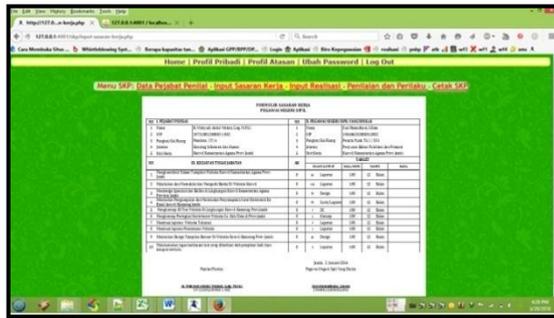
Berdasarkan gambar 4.16 tampilan halaman untuk export ke microsoft excell adalah menu form, dimana halaman ini adalah menampilkan tampilan halaman hasil input uraian tugas atau kegiatan kinerja bagi *user*



Gambar Tampilan Halaman Export Ke Excell

#### 10. Tampilan Halaman Halaman Cetak Formulir SKP

Berdasarkan gambar tampilan halaman cetak formulir sasaran kinerja pegawai adalah menu form dimana halaman ini adalah menampilkan tampilan cetak formulir sasaran kinerja pegawai negeri sipil yang dinilai. Tampilan halaman ini ada pada gambar 4.18. sampai dengan gambar 4.19



Gambar Tampilan Halaman Cetak Formulir SKP

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari pelaksanaan Tugas akhir ini adalah dengan adanya Perangkat aplikasi sebagai media promosi dan penyebaran informasi yaitu dengan media website yang sudah dimiliki oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi serta aplikasi sasaran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi yang juga menggunakan pemodelan Arsitektur Enterprise Planning (EAP) dapat membantu serta memudahkan dengan cepat serta terintegrasi pada penilaian perilaku kerja dan penilaian prestasi kerja. Mengingat pentingnya hal tersebut maka penulis melakukan penelitian dan membuat aplikasi pemodelan sistem secara PHP (Hypertext Proprocessor) dan menggunakan Web Server Localhost Xampp.

Dengan dukungan aplikasi tersebut penulis berharap dapat memudahkan Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan membantu khususnya dalam membuat perhitungan pada Format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi serta mendapatkan kemudahan untuk:

- Bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi dengan dibuatnya aplikasi SKP ini menggunakan PHP, Proses input uraian tugas dan perhitungan SKP menjadi semakin mudah serta data saling terintegrasi dengan data yang di onlinekan.
- Mendapatkan informasi dengan cepat mengenai Buku Harian Kerja, Laporan Kinerja Bulanan, Penilaian Pencapaian SKP
- Adanya Media dan aplikasi yang terintegrasi dengan baik dan mudah bagi Para Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jambi.

##### Saran

Hasil pemodelan sistem dan perancangan sistem informasi ini memudahkan dan dapat dipromosikan kepada satuan kerja (Satker) Kementerian Agama Se-Provinsi Jambi atau juga Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi lain yang ada di Indonesia. Aplikasi yang dirancang ini masih dimungkinkan untuk dilakukan pengembangan, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan bisa lebih optimal untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, pada program aplikasi ini masih dapat

dikembangkan dengan cara menambahkan pendaftaran secara online dan dapat diakses oleh seluruh pegawai negeri sipil dilingkungan Kementerian Agama di Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Abdul Kadir.. 2003, *Pengenalan Sistem Informasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.s
2. Adityawarman., 2011. *Pemodelan Arsitektur Enterprise Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Menggunakan Enterprise Architecture Planning di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung*,Tesis Magister Sistem Informasi, Fakultas Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.
3. Andi Kristanto(2008:1) *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Gava Media, Yogyakarta.
4. Andi Kristanto (2008:2) *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Gava Media, Yogyakarta.
5. Al Fatta, Hanif. 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta : ANDI.
6. A.W. Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
7. Carol O'Rourke, Neal Fishman, Werren Selkow.,2003, *Enterprise Architecture Using Zachman Framework*, Thomson Learning.
8. HM.Jogiyanto.,2005,*Analisis dan Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
9. Kusriani. 2007. *Strategi Perancangan dan Pengelolaan Basis Data*. Yogyakarta: Amikom
10. Mentang, Altin., 2011. *Pemodelan Arsitektur Enterprise Menggunakan Enterprise Architecture Planning Untuk Pelayanan Kepada Pelanggan Di PT. Indosat. Tbk Sales Area Kendari*,Tesis Magister Sistem Informasi, Fakultas Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.
11. Osvalds G.,2001, *Definition of Enterprise Architecture : Centric Models for The System Engineer*, TAAC Inc.
12. Oman Komaruddin, Ahmad Fauzi dan Azhari Ali Ridha, 2012. Perencanaan Arsitektur Sistem Informasi Menggunakan Enterprise Architecture Sistem Informasi Menggunakan Enterprise Architecture Planning ( Studi Kasus : Universitas Singaperbangsa Karawang ) <http://www.unsika.ac.id/.../Perencanaan%20Arsitektur520Sistem520Informasi.Diakses> 25 Pebruari 2016
13. Spewak, Steven H & Hill Seven C.,1992. *Enterprise Architecture Planning (Developing A Blueprint For Data, Applications And Teknologi)*. Newyork : John Wiley & Sons. Inc
14. Silberschatz,Abraham, Henry F.Korth, and S.Sudarshan.2002. *Database System Concept, Fourth Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
15. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
16. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
17. Yakub.2012. *Pengantar sistem Informasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu