

## Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kejaksaan

*Lucky Dwi Syaputri<sup>1</sup>, Effiyaldi<sup>2</sup>*

*Pascasarjana, Magister Sistem Informasi, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi  
Jl. Jend. Sudirman Thehok-Jambi Telp: 0741-35096 Fax : 35093  
Jln. Jendral Sudirman, Rengas Condong Kec. Muara Bulian, Kabupaten Batang Hari.  
E-mail: [Luckydwisyaputri6@gmail.com](mailto:Luckydwisyaputri6@gmail.com)<sup>1</sup>, [effiyaldi@stikom-db.ac.id](mailto:effiyaldi@stikom-db.ac.id)<sup>2</sup>*

### Abstract

The management of employee performance appraisal at the Batanghari District Attorney's Office is still managed with Microsoft Excel so that problems occur, namely errors in processing employee assessment data such as inputting employee performance values, Making a final report on employee assessment based on criteria takes a long time and there can also be a miscap of employee final scores, and sometimes there are errors in the process of calculating employee assessments. The purpose of the study is to facilitate the search for data, especially for staffing and assessment data so as to reduce the occurrence of errors in data management and can provide fast and precise information according to their needs. The solution to the problems that occur by analyzing and designing an employee performance appraisal information system using prototype development methods and a unified model language system model using usecase diagrams, activity diagrams, and class diagrams. The results of system development can display job title data, echelon data, employee data, criteria data and assessment data and produce reports that can be printed according to their needs. Suggestions from the study can add features for ranking grades and perform assessment comparisons for all employees based on assessment criteria.

*Keyword:* Analysis, Design, Assessment, Performance, Employees

### Abstrak

Pengelolaan penilaian kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batanghari masih dikelola dengan microsoft excel sehingga terjadi permasalahan yaitu terjadi kesalahan dalam pengolahan data penilaian pegawai seperti salah dalam menginput nilai kinerja pegawai, Pembuatan laporan akhir penilaian pegawai berdasarkan kriteria membutuhkan waktu cukup lama dan juga dapat terjadi salah rekap nilai akhir pegawai, dan terkadang terjadi kesalahan dalam proses perhitungan penilaian pegawai. Tujuan penelitian untuk memudahkan pencarian data khususnya untuk data kepegawaian dan penilaian sehingga mengurangi terjadinya kesalahan dalam pengelolaan data dan dapat memberikan informasi yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhannya. Solusi dari permasalahan yang terjadi dengan menganalisis dan merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai menggunakan metode pengembangan prototype dan model sistem unified model language menggunakan usecase diagram, activity diagram, dan class diagram. Hasil dari pengembangan sistem dapat menampilkan data jabatan, data eselon, data pegawai, data kriteria dan data penilaian dan menghasilkan laporan-laporan yang dapat dicetak sesuai dengan kebutuhannya. Saran dari penelitian dapat menambahkan fitur untuk perbandingan nilai dan melakukan perbandingan penilaian untuk semua karyawan berdasarkan kriteria penilaian.

*Kata Kunci:* Analisis, Perancangan, Penilaian, Kinerja, Pegawai

© 2023 Jurnal MAGISTER SISTEM INFORMASI

## 1. Pendahuluan

Pemanfaatan teknologi informasi telah banyak digunakan saat ini salah satunya untuk pengelolaan sumber daya manusia. Teknologi informasi membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena membantu mempermudah pekerjaan dan juga dapat memberikan informasi menjadi lebih cepat dan tepat.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi atau instansi. Setiap organisasi atau instansi yang ingin terus berkembang dan ingin maju, maka pertama kali yang perlu ditingkatkan adalah kualitas sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat kita lihat dari kinerja seorang pegawai.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh 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 Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Tetapi sejak tahun 2014 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011[1].

Kejaksanaan Negeri Batanghari dalam penilaian kinerja pegawai menggunakan penilaian prestasi kerja sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian prestasi kerja mencakup dua penilaian yaitu sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan bobot penilaian 60% yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu kerja serta penilaian perilaku dengan bobot 40% yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bagian pembinaan Bapak Afriadi Asmin, SH dijelaskan bahwa dalam proses penilaian kinerja pegawai untuk perhitungan hasil akhir kinerja pegawai ditemukan beberapa kendala, antara lain. Ditemukan berkas-berkas penilaian pegawai yang menumpuk dikarenakan jumlah pegawai yang cukup banyak sehingga dapat terjadi kesalahan dalam pengolahan data penilaian pegawai seperti salah dalam menginput nilai kinerja pegawai. Proses pengarsipan data yang ditulis ke buku agenda dan direkap ke *microfost excel* menyebabkan sulitnya untuk pencarian data penilaian kinerja pegawai karena harus dibuka satu per satu sheet-nya. Pembuatan laporan akhir penilaian pegawai berdasarkan kriteria yang digunakan harus dihitung dan direkap kembali satu per satu sehingga membutuhkan waktu cukup lama dan juga dapat terjadi salah rekap nilai akhir pegawai. Penginputan data ke dalam *microfost excel* yang mengharuskan input berkali-kali setiap ada penilaian dan juga saat ingin membuat laporan penilaian kinerja pegawai yang dari tertinggi ke terendah harus melakukan rekap ulang kembali.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Sri Rahayu berjudul Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Dengan Modal *Web Based Application* (Studi Kasus : Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi) [1]. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai dengan Model *Web Based Application* yang dapat membantu dalam penyusunan dan penilaian kinerja pegawai dalam hal ini yaitu penilaian capaian sasaran kerja pegawai (SKP).

Penelitian tersebut memiliki relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu :

- 1 Penelitian membahas mengenai penilaian kinerja pegawai.
- 2 Memiliki fitur yang dapat menghitung penilaian kinerja yang terdiri dari beberapa kriteria yang digunakan dan juga menghasilkan laporan yang dapat dicetak sesuai dengan kebutuhannya khususnya untuk laporan penilaian kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu, yaitu :

- 1 Sistem yang dirancang terdapat fitur untuk aktor pegawai yang dapat melihat penilaian kinerja sendiri.
- 2 Sistem dirancang terdapat fitur untuk mencetak grafik penilaian pegawai berdasarkan kriteria.

Sedangkan penelitian kedua dilakukan oleh Andrella Silvana Hutabarat, dkk berjudul Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Universitas Jambi [2]. dalam perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dapat membantu pengembang program untuk membangun sistem informasi penilaian prestasi kerja pada Universitas Jambi dan untuk mengukur kelayakan sebuah rancangan *user interface* sistem informasi penilaian prestasi kerja pegawai pada Universitas Jambi.

Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu :

- 1 Sistem dapat melakukan pengolahan data penilaian kinerja pegawai.
- 2 Sistem dirancang menggunakan UML (*Unified Modelling Language*) menggunakan *use case diagram*, *activity diagram* dan *class diagram*.

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrella Silvana Hutabarat, dkk, yaitu :

- 1 Sistem dirancang terdapat penyimpanan histori penilaian pegawai sehingga dapat dibuka kembali pada sistem dan memudahkan pencarian data penilaian kinerja pegawai.
- 2 Sistem yang dirancang terdapat 3 aktor yaitu : pegawai, admin dan kepala dinas.

Penelitian sejenis ketiga dilakukan oleh Marhamah dan Effiyaldi berjudul Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi [3]. sistem informasi penilaian kinerja PTT ini dapat melakukan proses penilaian kinerja dan mengelola data PTT dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisienkan proses penilaian kinerja dan mempercepat waktu serta meminimalisasi tingkat kesalahan saat memasukkan data.

Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu :

- 1 Sistem dapat melakukan pengolahan data penilaian kinerja pegawai
- 2 Sistem dirancang sebatas *prototype* saja.

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhamah dan Effiyaldi, yaitu :

- 1 Sistem yang dirancang akan menggunakan data kriteria dan data sub kriteria untuk penyimpanan penilaian kinerja dan penilaian perilaku pegawai sehingga lebih menghemat penyimpanan data.
- 2 Sistem yang dirancang dapat menampilkan hasil akhir penilaian pegawai dengan menginput data penilaian berdasarkan kinerja dan perilaku pegawai.

Penelitian sejenis keempat dilakukan oleh Bixon Natanael dan Herry Mulyono berjudul Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Universal Sentosa [4]. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini dapat melakukan proses penilaian kinerja dan mengelola data karyawan dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisienkan 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 untuk mencegah fraud.

Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu :

1. Sistem dapat melakukan pengolahan data penilaian kinerja.
2. Sistem dirancang sebatas *prototype* saja.

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Bixon Natanael dan Herry Mulyono, yaitu :

1. Sistem yang dirancang terdapat fitur untuk aktor pegawai yang dapat melihat penilaian kinerja sendiri.
2. Sistem yang dirancang akan menggunakan data kriteria dan data sub kriteria untuk menyimpan penilaian kinerja dan penilaian perilaku pegawai sehingga lebih menghemat penyimpanan data.

Penelitian sejenis kelima dilakukan oleh Siti Maesaroh, Giandari Maulani dan Nur Asari berjudul Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PT. Hydro Raya Adhi Perkasa [5]. Sistem informasi penilaian karyawan memudahkan pencarian data dan dapat melakukan penilaian kinerja menjadi lebih sistematis dan akurat sehingga dapat memberikan laporan penilaian kinerja menjadi lebih cepat dan tepat.

Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu :

1. Sistem dapat melakukan pengolahan data penilaian kinerja.
2. Sistem dirancang menggunakan UML (*Unified Modelling Language*) menggunakan *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*, dan *Class Diagram*.

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Maesaroh, Giandari Maulani dan Nur Asari, yaitu :

1. Sistem yang dirancang terdapat fitur untuk aktor pegawai yang dapat melihat penilaian kinerja sendiri.
2. Sistem yang dirancang terdapat 3 aktor yaitu : pegawai, admin dan kepala dinas.

## 2.2 Konsep Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan suatu sistem yang menyediakan informasi untuk manajemen pengambilan keputusan/kebijakan dan menjalankan operasional dari kombinasi orang-orang, teknologi informasi dan prosedur-prosedur yang terorganisasi. Sistem Informasi merupakan kumpulan elemen atau komponen yang digunakan untuk memproses, mengubah, menyimpan, dan memberikan data dan informasi dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan [6]. Sistem informasi merupakan total semua komponen yang mencakup dan memiliki kaitan dengan sistem termasuk hardware, software, organisasi dan data [7].

## 2.3 Konsep Analisis Sistem

Analisis Sistem merupakan penguraian suatu sistem informasi yang sudah utuh kedalam bagian-bagian komponennya dengan tujuan dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai macam permasalahan maupun hambatan yang terjadi pada sistem sehingga nantinya dapat dilakukan perbaikan atau pengembangan. Analisis sistem sebagaimana memahami dan menspesifikasikan dengan detail apa yang harus dilakukan oleh sistem [8]. Analisis sistem merupakan aktivitas sistem yang sudah berjalan sehingga dapat melihat bagian mana yang bagus dan tidak bagus, dan kemudian dibuat menjadi kebutuhan fungsional dan non fungsional pada sistem yang dirancang [9].

## 2.4 Konsep Perancangan Sistem

Perancangan sistem merupakan penentuan proses dan data yang diperlukan oleh sistem baru, jika sistem itu berbasis komputer, perancangan dapat menyertakan spesifikasi peralatan yang akan digunakan. Untuk dapat mencapai yang dimaksud, perlu dilakukan suatu rancangan sistem. Suatu kegiatan rekayasa perangkat lunak yang bertujuan untuk membuat keputusan-keputusan yang bersifat struktural dan non struktural diartikan sebagai perancangan sistem [10]. Perancangan sistem merupakan sekumpulan aktivitas yang menggambarkan secara rinci bagaimana sistem akan berjalan [11].

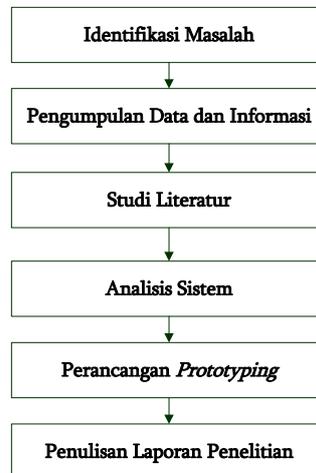
## 2.5 Konsep Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja dilakukan untuk memahami kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara dini dapat mengetahui hambatan atau kendala yang dihadapi ketika melakukan pekerjaannya. Dengan perkataan lainnya dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja akan menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta pertumbuhan seorang pegawai dalam suatu organisasi [12]. Hasil dari penilaian kinerja akan digunakan untuk bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai seperti pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan, dan pelatihan, serta pemberian kompensasi dan penghargaan [13].

### 3. Metodologi

#### 3.1 Alur Penelitian

Alur penelitian menjelaskan langkah-langkah kerja penelitian yang bertujuan agar penulisan lebih terarah dalam memberikan solusi pemecahan masalah.



Gambar 1. Alur Penelitian

Berdasarkan alur penelitian yang telah digambarkan pada gambar 1 maka dapat diuraikan pembahasan masing-masing tahap pada alur penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Langkah awal yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari identifikasi masalah. Pada tahap ini dibuat agar dapat memahami masalah yang terjadi dan peneliti dapat membuat solusi yang diperlukan.

2. Pengumpulan Data dan Informasi

Pada tahap pengumpulan data dan informasi penulis melakukan metode wawancara dengan melakukan wawancara dengan kepala dinas Kejaksaan Negeri Batanghari, dan melakukan observasi secara langsung ke tempat serta mengambil dokumen yang diperlukan, yang dapat dijelaskan, yaitu:

a. Wawancara (*Interview*)

Peneliti melakukan wawancara dengan kepada dinas untuk mengetahui proses penilaian kinerja pegawai masih menggunakan bantuan agenda dan microsoft excel untuk perhitungan hasil akhir kinerja pegawai sehingga timbul beberapa kendala yang terjadi seperti terjadi kesalahan dalam pengolahan data penilaian dikarenakan jumlah pegawai yang cukup banyak, pengarsipan data untuk formulir penilaian harian pegawai yang terkadang terjadi kehilangan data ataupun tercecer sehingga sulit untuk melakukan pencarian, proses pembuatan laporan hasil akhir sasaran penilaian pegawai yang membutuhkan waktu cukup lama.

b. Pengamatan Langsung (*Observation*)

Pada metode pengamatan langsung, penulis melihat proses yang sedang berjalan untuk proses penilaian kinerja pegawai sehingga penulis mengetahui bagaimana proses dan dapat melakukan identifikasi masalah yang sedang terjadi pada Kejaksaan Negeri Batanghari.

c. Analisis Dokumen

Penulis menganalisis kebutuhan sistem dari dokumen-dokumen yang ada pada Kejaksaan Negeri Batanghari untuk laporan pegawai dan laporan penilaian kinerja pegawai.

3. Studi Literatur

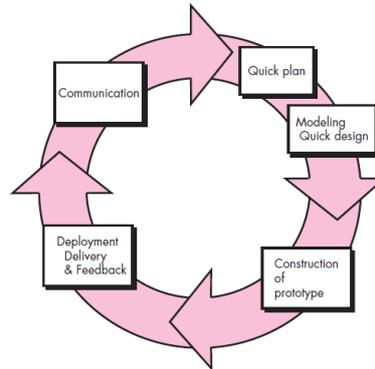
Untuk fase ini, ialah fase dimana landasan teori ditemukan, yaitu mencari sumber-sumber yang akan dijadikan bahan referensi untuk penulis seperti textbook, jurnal dan internet. Teori ini didasarkan pada analisis yang sudah dibuat di dalam bab 2 penulis dan sudah memenuhi standart penulisan yang berlaku.

4. Analisis Sistem

Pada tahap ini penulis menganalisis dan membuat rencana sistem informasi penilaian kinerja pegawai Pada Kejaksaan Negeri Batanghari berbasis web dengan menggunakan pemodelan UML (Unified Modeling Language).

5. Perancangan *Prototyping*

Membuat rencana prototype sistem informasi pelayanan sosial dengan menggunakan pemodelan UML (Unified Modeling Language) yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 2. Metode Pengembangan Prototype [10]

Dengan langkah – langkah sebagai berikut:

a. *Communication*

Pada tahap ini komunikasi dibangun antara pengembang dan stakeholders perusahaan yang dilakukan dengan mencari kebutuhan yang diperlukan dengan mendapatkan permasalahan yang terjadi.

b. *Quick Plan*

Pada tahap ini peneliti membuat perancangan prototype secara cepat dimana langkah ini menjadi dasar untuk membuat langkah selanjutnya yaitu perancangan permodelan yang dirancang dengan cepat.

c. *Modeling Quick Design / Model Rancang Cepat*

Pada tahap ini merupakan lanjutan dari tahap quick plan, dimana pada tahap ini dibuat permodelan dengan menggunakan use case diagram, activity diagram dan class diagram secara terperinci.

d. *Construction Of Prototype / Pembuatan Prototype*

Pada fase ini, aktivitas desain dilakukan berdasarkan aspek perangkat lunak dan terlihat end user, dan desain cepat menjadi dasar untuk memulai prototyping.

e. *Deployment Delivery & Feedback / Penyerahan dan Pemberian Umpan Balik dari Pelanggan dan ke Pengembang.*

Pada tahap ini, prototype yang telah selesai dibuat diberikan ke stakeholders untuk dievaluasi dan setelah ini stakeholder memberikan umpan balik mengenai prototype dimana umpan balik ini nantinya akan digunakan untuk memperbaiki kekurangan dari prototype sehingga sesuai dengan kebutuhan stakeholders perusahaan.

6. Laporan Akhir Penelitian

Penulisan laporan penelitian dibuat dengan kerangka laporan hasil penelitian dengan bukti lampiran – lampiran bukti hasil penelitian yang telah dilakukan.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### 4.1 Analisis Kebutuhan Sistem

#### 4.1.1 Analisis Kebutuhan Fungsional Sistem

Pemodelan fungsional sistem menggambarkan proses atau fungsi yang harus dikerjakan oleh sistem untuk melayani kebutuhan pengguna. Berdasarkan kebutuhan pengguna sistem pada Kejaksaan Negeri Batanghari, maka fungsi utama yang harus dilakukan oleh sistem informasi penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1 Pegawai

a. Fungsi *Login*

Fungsi pegawai untuk mengakses sistem.

- b. Fungsi Melihat Penilaian Kinerja  
Fungsi ini digunakan oleh pegawai untuk dapat melihat penilaian kinerja pegawai sendiri melalui aplikasi.
  - c. Fungsi *LogOut*  
Digunakan oleh pegawai untuk *logout* atau keluar dari sistem.
- 2 Admin
- a. Fungsi *Login*  
Fungsi admin untuk mengakses sistem.
  - b. Fungsi Mengelola Data Golongan Ruang  
Fungsi ini digunakan oleh admin untuk dapat menambah, mengubah dan menghapus data golongan ruang sesuai dengan kebutuhan.
  - c. Fungsi Pembayaran  
Fungsi digunakan oleh pelanggan untuk menambah dan menghapus data pembayaran pada sistem.
  - d. Fungsi Mengisi dan Membalas Forum  
Fungsi pelanggan untuk menambah dan membalas forum sesuai dengan kebutuhannya.
  - e. Fungsi *Logout*  
Fungsi digunakan oleh pelanggan untuk keluar dari sistem.
- 3 Admin
- a. Fungsi *Login*  
Fungsi admin untuk mengakses sistem.
  - b. Fungsi Mengelola Data Golongan Ruang  
Fungsi ini digunakan oleh admin untuk dapat menambah, mengubah dan menghapus data golongan ruang sesuai dengan kebutuhan.
  - c. Fungsi Mengelola Data Unit Kerja  
Fungsi ini digunakan oleh admin untuk dapat menambah, mengubah dan menghapus data unit kerja sesuai dengan kebutuhan.
  - d. Fungsi Mengelola Data Jabatan  
Fungsi ini digunakan admin untuk dapat menambah, mengubah dan menghapus data jabatan sesuai dengan kebutuhan.
  - e. Fungsi Mengelola Data Eselon  
Fungsi ini digunakan admin untuk dapat menambah, mengubah dan menghapus data eselon sesuai dengan kebutuhan.
  - f. Fungsi Mengelola Data Pegawai  
Digunakan oleh admin untuk menambah, mengubah dan menghapus data pegawai sesuai dengan kebutuhan.
  - g. Fungsi Mengelola Data Kriteria  
Digunakan oleh admin untuk menambah, mengubah dan menghapus data kriteria penilaian sesuai dengan kebutuhan.
  - h. Fungsi Mengelola Data Penilaian  
Digunakan oleh admin untuk menambah, mengubah dan menghapus data penilaian sesuai dengan kebutuhan.
  - i. Fungsi Melihat dan Mencetak Laporan  
Digunakan oleh admin untuk melihat dan mencetak laporan sesuai dengan kebutuhannya.
  - j. Fungsi *Logout*  
Digunakan oleh admin untuk *logout* atau keluar dari sistem.
- 4 Kepala Dinas
- a. Fungsi *Login*  
Fungsi kepala dinas untuk mengakses sistem.
  - b. Fungsi Mengelola Data Admin  
Digunakan oleh kepala dinas untuk menambah, mengubah dan menghapus data admin sesuai dengan kebutuhannya.
  - c. Fungsi Melihat dan Mencetak Laporan  
Digunakan oleh kepala dinas untuk melihat dan mencetak laporan sesuai dengan kebutuhannya.
  - d. Fungsi *Logout*  
Digunakan oleh kepala dinas untuk *logout* atau keluar dari sistem.

#### 4.1.2 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

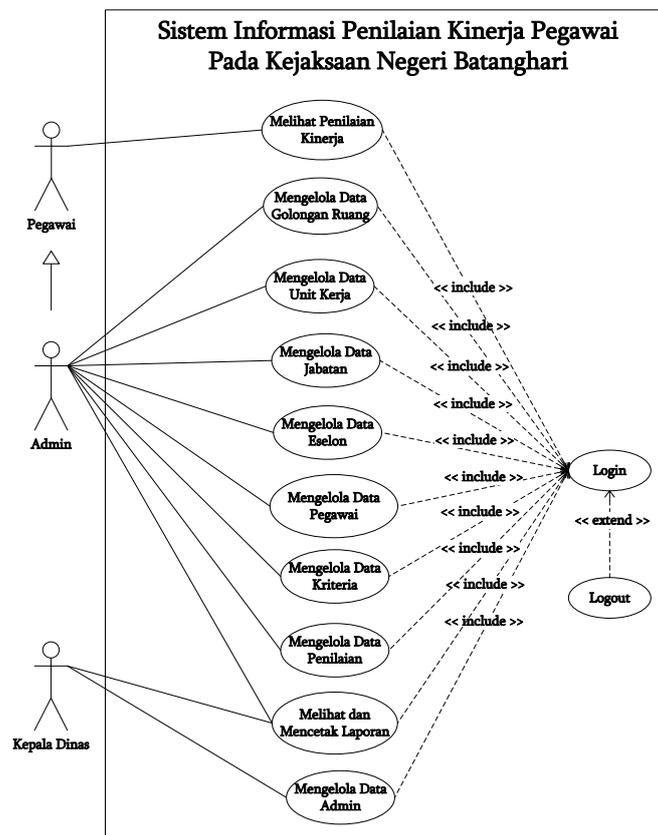
Berdasarkan kebutuhan fungsional sistem yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diharapkan sistem yang dirancang mampu memiliki hal – hal tersebut berikut:

- 1 *Usability*
  - a. Mudah digunakan oleh pegawai, admin dan kepala dinas dalam mengakses.
  - b. Informasi yang ditampilkan selalu *update* oleh admin sehingga mampu menampilkan informasi yang *up to date*.
- 2 *Functionality*
  - a. Mempermudah akses informasi berdasarkan keyword.
  - b. Sistem mudah diakses oleh pengguna
- 3 *Security*
  - a. Informasi pegawai, admin dan kepala dinas bersifat privasi.
  - b. Setiap pengguna diberi nama dan *password*.

#### 4.2 Perancangan Sistem

##### 4.2.1 Perancangan Use Case Diagram

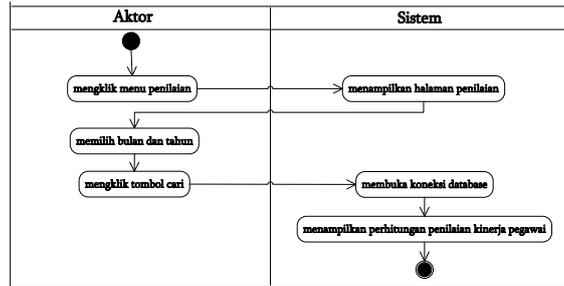
Use case diagram yang dibuat untuk menggambarkan sistem yang baru dengan memiliki 3 orang aktor yaitu pegawai, admin dan kepala dinas. *Use Case Diagram* untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Use Case Diagram

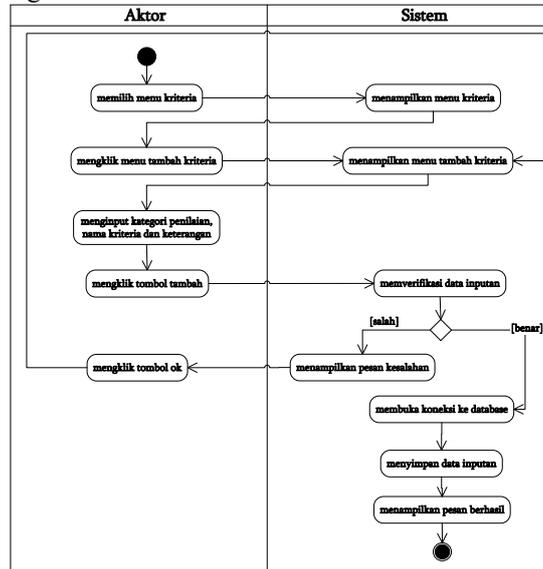
##### 4.2.2 Perancangan Activity Diagram

- 1 Activity Diagram Melihat Penilaian Kinerja



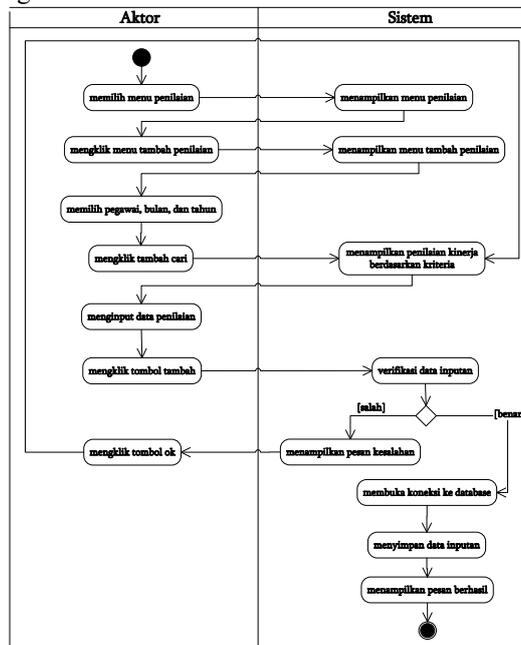
Gambar 4. Activity Diagram Melihat Penilaian Kinerja

2 Activity Diagram Mengelola Data Kriteria



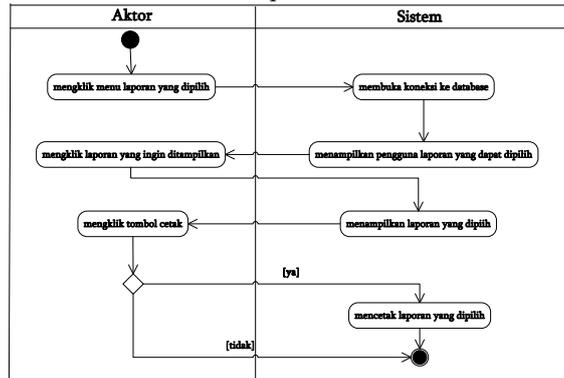
Gambar 5. Activity Diagram Menambah Data Kriteria

3 Activity Diagram Mengelola Data Penilaian



Gambar 6. Activity Diagram Menghapus Data Admin

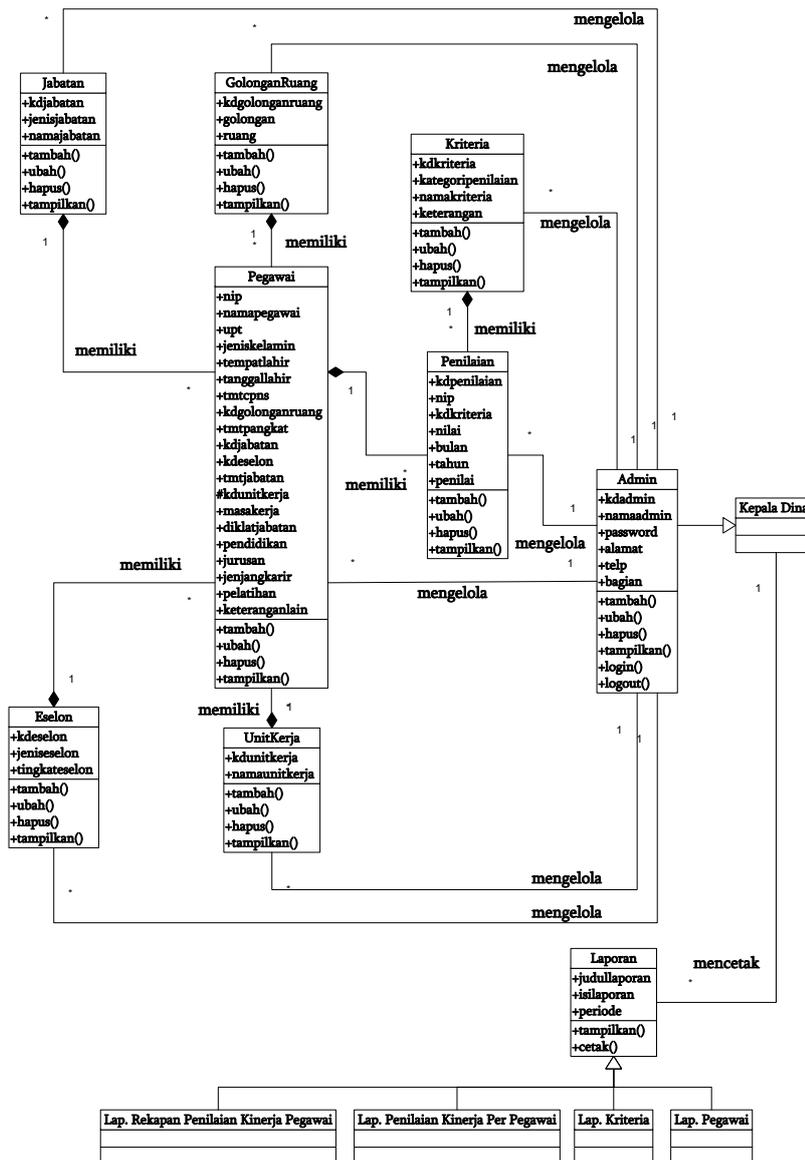
4 Activity Diagram Melihat Dan Mencetak Laporan



Gambar 7. Activity Diagram Melihat dan Mencetak Laporan

4.2.3 Class Diagram

Kebutuhan data untuk perangkat lunak yang akan dibuat dapat digambarkan dengan Class Diagram. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 8



Gambar 8. Class Diagram

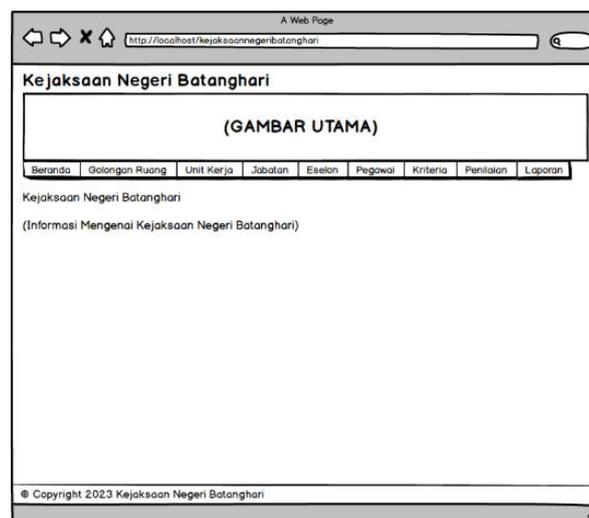
### 4.3 Perancangan Prototype

Adapun tampilan *prototype* Sistem Informasi data kepegawaian berbasis web pada Kejaksaan Negeri Batanghari dapat dilihat sebagai berikut:

#### 4.3.1 Rancangan Halaman Beranda

Rancangan halaman beranda merupakan halaman yang menampilkan informasi mengenai Kejaksaan Negeri Batanghari dan juga menampilkan menu dan link yang dapat menghubungkan ke halaman lainnya. Halaman ini terdapat beberapa menu yang digunakan antara lain:

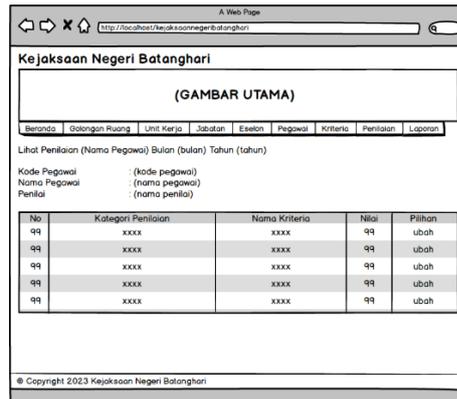
1. Menu Menu Beranda berfungsi untuk melihat informasi mengenai Kejaksaan Negeri Batanghari yang ada pada *website*.
2. Menu Golongan Ruang berfungsi untuk melihat informasi mengenai golongan ruang dan terdapat aksi untuk mengubah dan menghapus data.
3. Menu Unit Kerja berfungsi menampilkan informasi mengenai unit kerja dan terdapat aksi untuk mengubah dan menghapus data.
4. Menu Jabatan berfungsi menampilkan informasi beberapa jabatan yang ada di kejaksaan negeri batanghari dan terdapat aksi untuk mengubah dan menghapus data.
5. Menu Eselon berfungsi menampilkan informasi mengenai eselon dan terdapat aksi untuk mengubah dan menghapus data.
6. Menu Pegawai berfungsi menampilkan informasi mengenai data - data pegawai kejaksaan negeri batanghari dan terdapat aksi untuk mengubah dan menghapus data.
7. Menu Kriteria berfungsi untuk menampilkan informasi kriteria yang telah ditentukan oleh kepala dinas untuk menentukan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Batanghari dan terdapat beberapa aksi yaitu mengubah dan menghapus data.
8. Menu Penilaian berfungsi untuk menampilkan informasi mengenai data penilaian yang telah diinput oleh admin dan terdapat aksi untuk mengubah dan menghapus data.
9. Menu Laporan berfungsi untuk menampilkan informasi mengenai laporan data pegawai dan laporan penilaian kinerja pegawai



Gambar 9. Rancangan Halaman Beranda

#### 4.3.2 Rancangan Halaman Penilaian

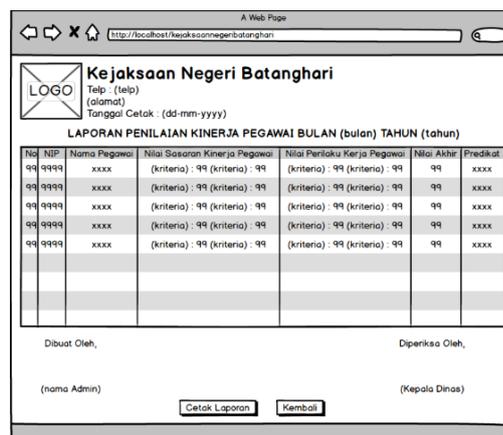
Rancangan halaman lihat penilaian merupakan halaman yang menampilkan informasi mengenai data penilaian dan terdapat aksi untuk mengubah dan menghapus data.



Gambar 10. Rancangan Halaman Lihat Penilaian

#### 4.3.3 Rancangan Halaman Laporan Penilaian Kinerja Pegawai

Rancangan halaman laporan penilaian kinerja pegawai merupakan halaman yang menampilkan informasi mengenai data penilaian kinerja dan terdapat tombol untuk mencetak laporan.



Gambar 11. Rancangan Halaman Laporan Penilaian Kinerja Pegawai

## 5. Kesimpulan

### 5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis untuk sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batanghari, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis sistem penilaian kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batanghari masih dikelola secara manual sehingga ditemukan beberapa kendala, yaitu : terjadi kesalahan dalam pengolahan data penilaian pegawai seperti salah dalam pencatatan dan perhitungan nilai kinerja pegawai dan pembuatan laporan akhir penilaian pegawai berdasarkan kriteria yang digunakan harus dihitung dan direkap kembali satu per satu sehingga membutuhkan waktu cukup lama.
2. Penelitian ini menghasilkan prototype untuk sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batanghari yang mampu memudahkan pencarian data khususnya untuk data kepegawaian dan penilaian sehingga mengurangi terjadinya kesalahan dalam pengelolaan data dan dapat memberikan informasi yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhannya, dapat mencetak laporan sesuai dengan kebutuhan pengguna sistem dengan laporan yang dirancang, yaitu laporan kepegawaian dan laporan penilaian kinerja pegawai sesuai dengan kebutuhannya, serta dapat menghitung secara otomatis nilai akhir yang didapat oleh pegawai untuk penilaian kinerja sehingga mengurangi terjadinya kesalahan yang terjadi untuk perhitungan penilaian kinerja.

### 5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian terhadap sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Batanghari, maka penulis memberikan saran-saran diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk pengembangan lebih lanjutnya diharapkan dapat diimplementasikan dalam bentuk aplikasi sehingga dapat memberikan hasil yang lebih cepat dan tepat untuk penilaian kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan fitur untuk perbandingan nilai dan melakukan perbandingan penilaian untuk semua karyawan berdasarkan kriteria penilaian sehingga memudahkan untuk menganalisis dalam pemberian kenaikan jabatan.

## 6. Daftar Pustaka

- [1] Andrella Silvana Hutabarat, dkk. "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Universitas Jambi", *Jurnal Sains Dan Sistem Informasi* Vol. 1, No. 1, Maret 2018, ISSN : 2614 – 8277.
- [2] A. S, Rosa; & Shalahuddin, M. 2018, *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung : Informatika Bandung.
- [3] Bixon Natanael dan Herry Mulyono. "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Universal Sentosa", *Jurnal Manajemen Sistem Informasi* Vol. 2, No. 1, Maret 2017
- [4] Findri Retno Kapoh dan Syam Gunawan. "Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PT. Dwi Wahana Ekualindo Jakarta", *Jurnal Informatika & Komputasi* Vol. 15, Nomor 2, Oktober 2021.
- [5] Maulidia, dkk. "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Kantor Dinas Pengairan Aceh", *Jurnal Karya Ilmiah Fakultas Teknik* Vol. 2, No. 4, Desember 2022.
- [6] Mirna Pratiwi dan Munawir. "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan PMKS PT. Sisirau", *Journal Of Informatics and Computer Science* Vol. 7, No. 2, Oktober 2021.
- [7] Marhamah dan Effiyaldi. "Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi", *Jurnal Manajemen Sistem Informasi* Vol. 5, No. 4, Desember 2020.
- [8] Pressman, Roger S. 2020, *Rekayasa Perangkat Lunak – Buku Satu, Pendekatan Praktisi (Edisi 9)*. Yogyakarta : Andi
- [9] Sri Rahayu. "Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Dengan Model Web Based Application (Studi Kasus : Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi)", *Jurnal Perencanaan, Sains, Teknologi, dan Komputer* Vol 4, No. 1, Juli 2021, ISSN : 2622 – 108X.
- [10] Siti Maesaroh, Giandari Maulani dan Nur Asari. "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PT. Hydro Raya Adhi Perkasa", *Jurnal Sistem Informasi* Vol. 7, No. 1, Maret 2021.
- [11] Stair, M. Ralph; & George, W. Reynolds. 2018, *Principles of Information System (Thirteenth Edition)*. Australia : Thomson Course Technology.
- [12] Warella, Samuel Y, dkk, 2021, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- [13] Yulanda. "Perancangan Sistem Informasi Pelaporan Kinerja Pegawai PDAM Kota Pekanbaru Berbasis Web dengan PHP dan MySQL", *Jurnal Ilmiah Core IT*, 2020