

ARTIKEL

SISTEM INFORMASI KENAIKAN PANGKAT DAN KENAIKAN GAJI BERKALA PEGAWAI



Oleh:

Yusuf Prasetya

13.1.03.03.0089

Dibimbing oleh :

- 1. RINI INDRIATI, S.KOM., M.KOM**
- 2. ERNA DANIATI, S.KOM., M.KOM**

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018



SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Yusuf Prasetya
NPM : 13.1.03.03.0089
Telepon/HP : 085854475826
Alamat Surel (Email) : yusfprasetya26@gmail.com
Judul Artikel : Sistem Informasi Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala Pegawai
Fakultas – Program Studi : Teknik-Sistem Informasi
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Kh. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 25 Juli 2018
Pembimbing I  Rini Indriati, M.Kom. NIDN. 0725057003	Pembimbing II  Erna Daniati, M.Kom. NIDN. 0723058501	Penulis,  Yusuf Prasetya NPM. 13.1.03.03.0089

Abstrak

Yusuf Prasetya: Sistem Informasi Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Gaji Berkala Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kota Kediri). Skripsi Sistem Informasi Fakultas Teknik, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2018.

Kata kunci: Sistem Informasi, Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan penelitian oleh peneliti, bahwa seiring dengan era globalisasi perusahaan/instansi dituntut harus semakin cepat dan tanggap dalam mengantisipasi keadaan yang mungkin terjadi di masa depan. Salah satu faktor penting dalam mengelola kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimana membangun suatu sistem informasi kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala berbasis komputer? (2) Bagaimana membuat laporan pemberitahuan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala secara terkomputerisasi?

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Metode Observasi. (2) Teknik Wawancara. Tujuan dalam penelitian ini adalah Merancang sistem reminder kenaikan pangkat dan gaji berkala pegawai dengan menggunakan *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relationship Diagram (ERD)*.

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah dilakukan pada penelitian ini maka diambil kesimpulan dari hasil testi diketahui bahwa aplikasi yang dirancang sudah sesuai dengan kebutuhan kenaikan pangkat struktural, fungsional dan kenaikan gaji berkala. Diharapkan aplikasi dapat mempermudah admin dalam mengelola dan membuat laporan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai.

1. Latar Belakang

Pada era saat ini, perkembangan informasi telah berkembang dengan pesat. Oleh karena itu sudah banyak instansi - instansi yang menggunakan sistem informasi untuk meningkatkan kualitas usahanya. Untuk membangun sistem informasi yang baik diperlukan adanya kecepatan dan keakuratan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Komputer adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk menyimpan data, mengolah data, dan memberikan informasi yang dibutuhkan secara tepat dan akurat yang berguna bagi perusahaan untuk kemajuan usahanya.

Perkembangan komputer saat ini telah memegang peran penting dalam banyak

kehidupan, salah satunya dalam bidang usaha. Dengan begitu banyak fungsinya, komputer sangat membantu para pelaku usaha. Perkembangan-perkembangan itu menuntut organisasi-organisasi untuk lebih maju. Maka para perusahaan berusaha mengejar ketinggalan dan melakukan pengelolaan data dengan baik. Data yang dikelola dengan baik, terlepas dari berbagai ragam wujud materinya, akan memiliki struktur dan atribut sehingga memudahkan dalam pencarian data.

Dinas Kesehatan merupakan instansi yang bergerak di bidang kesehatan, unsur pelaksanaan pemerintahan kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota. Dinas kesehatan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan kota dan tugas pembantu di bidang

kesehatan dan mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 10, penyiapan bahan perumusan kebijakan umum di bidang kesehatan, pelaksanaan pembinaan di bidang kesehatan, pelaksanaan penyuluhan komunikasi informasi dan edukasi di bidang kesehatan, pelaksanaan upaya perbaikan gizi masyarakat, dll. Tugas pokok Dinas Kesehatan adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan asas otonomi serta kewajiban pembantuan dalam bidang kesehatan di lingkup daerah atau kabupaten.

Mengingat banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Kediri pemberian kenaikan pangkat dan KGB (Kenaikan Gaji Berkala) harus diberikan tepat waktu, kurang efektifnya penyampaian informasi kepada pegawai menyebabkan sering terjadi keterlambatan menyerahkan syarat-syarat yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala juga menyebabkan tertundanya pembuatan dokumen pengajuan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala, selain itu sulitnya mencari data pegawai dan kurangnya karyawan, untuk itu diperlukan suatu sistem peringatan dini yang efisien dan efektif.

Dapat dibayangkan betapa kurang efektif dan efesiennya penyampaian informasi kenaikan pangkat dan gaji berkala jika dilakukan satu persatu dan berulang-ulang, hal ini akan menghabiskan waktu pekerjaan di bagian kepegawaian dalam menyelesaikan kegiatan pencarian data kenaikan pangkat dan KGB (Kenaikan Gaji Berkala) kemungkinan kesalahan dan keterlambatan dapat terjadi yang bisa menyebabkan kerugian bagi pegawai mau pun instansi itu sendiri. Manfaat yang diperoleh dari pengkomputerisasian peringatan dini kenaikan pangkat dan KGB (Kenaikan Gaji Berkala) antara lain dapat

Memudahkan pembuatan laporan kenaikan pangkat dan KGB (Kenaikan Gaji Berkala), dan Menghindari kemungkinan berbagai kesalahan data atau pun penginputan data dalam pengolahan data kenaikan pangkat dan KGB (Kenaikan Gaji Berkala).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan suatu model sistem kenaikan pangkat dan kenaikan gaji karyawan Dinas Kesehatan guna mempermudah dalam mengolah data kenaikan pangkat dan gaji pegawai yang tepat, cepat, dan akurat.

Dari latar belakang di atas penulis mengambil tema dalam skripsi ini dengan judul **“SISTEM INFORMASI KENAIKAN PANGKAT DAN KENAIKAN GAJI BERKALA PEGAWAI”**.

Dari jurnal E Daniati dan NC Resti, **SISTEM ALOKASI TUGAS KEPANITIAAN MENGGUNAKAN METODE PENUGASAN**, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2017. Sistem Alokasi Tugas Kepanitiaan Menggunakan Metode Penugasan. Pada waktu-waktu tertentu, fakultas teknik juga sering mengadakan kegiatan. Komposisi dari komite yang telah dibentuk terdiri dari karyawan dan dosen. Komite itu telah terbentuk siap untuk mengatur kegiatan yang telah direncanakan. Namun sebagian tidak efektif dalam penggunaan fasilitas pendukung seperti dana dan logistik. Optimasi fasilitas pendukung masih berdasarkan intuisi dan kebiasaan. Lalu, ada metode penugasan yang merupakan salah satu bagian dari riset operasi. Dalam penelitian ini, metode tugas diwujudkan dalam suatu sistem aplikasi untuk mengatasi optimalisasi penggunaan fasilitas pendukung di panitia di Fakultas Teknik Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dari jurnal Rinawati dan Lidya Sitanggang, **SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODOLOGI BERORIENTASI OBJEK DENGAN ALAT BANTU UML**, Juni 2014. melakukan penelitian pada PT. BPR Bumiasih, dimana permasalahan yang

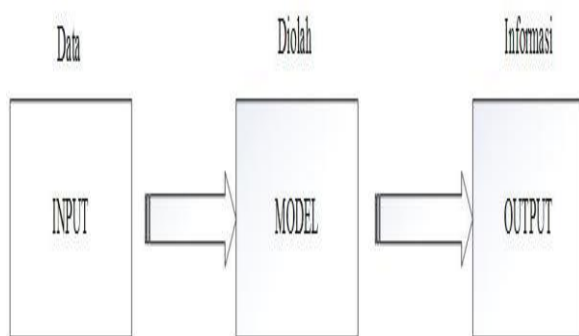
terjadi adalah sistem penggajian yang dilakukan masih kurang efektif, Karena dilakukan secara manual, sering terjadi penumpukan pemrosesan data yang dicatat atau diproses berulang kali. Dari penelitian ini menghasilkan sistem informasi berbasis Visual Basic dengan manajemen database SQL server sehingga proses pengolahan data secara terkomputerisasi.

2. Landasan Teori

2.1 Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah alat untuk menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi penerimanya. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi dalam perencanaan, memulai, pengorganisasian, operasional sebuah perusahaan yang melayani sinergi organisasi dalam proses mengendalikan pengambilan keputusan (Kertahadi, 2007).

Tugas dari sistem informasi adalah untuk melakukan siklus pengolahan data. Untuk melakukan siklus, maka suatu sistem diperlukan komponen- komponen tertentu. Telah diketahui bahwa data perlu diolah untuk dijadikan informasi yang berguna lewat suatu siklus. Siklus ini disebut dengan siklus pengolahan data (*data precessing life cycle*) atau disebut juga dengan nama siklus informasi (*information life cyle*).



Gambar 2.1 Siklus pengolahan data

2.2 Kenaikan Pangkat

Kenaikan Pangkat Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam

struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.

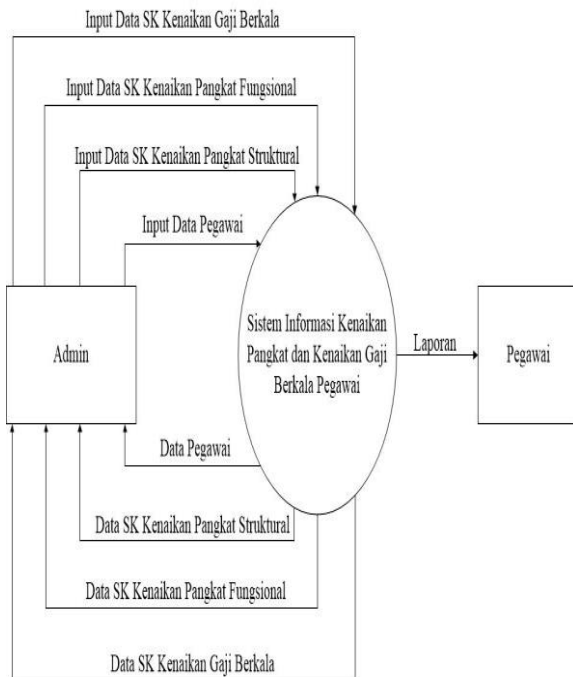
Kenaikan Pangkat Fungsional, yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya: auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.

2.3 Data Flow Diagram

Data Flow Diagram (DFD) menggambarkan aliran data yang terjadi di dalam sistem, sehingga dengan dibuatnya DFD ini akan terlihat arus data yang mengalir dalam Sistem Informasi Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Gaji Berkala Karyawan.

2.3.1 Konteks Diagram

Terdapat 2 External Entity yang berhubungan di sistem informasi kenaikan pangkat dan gaji seperti yang digambarkan pada Gambar. 2.2 yaitu:



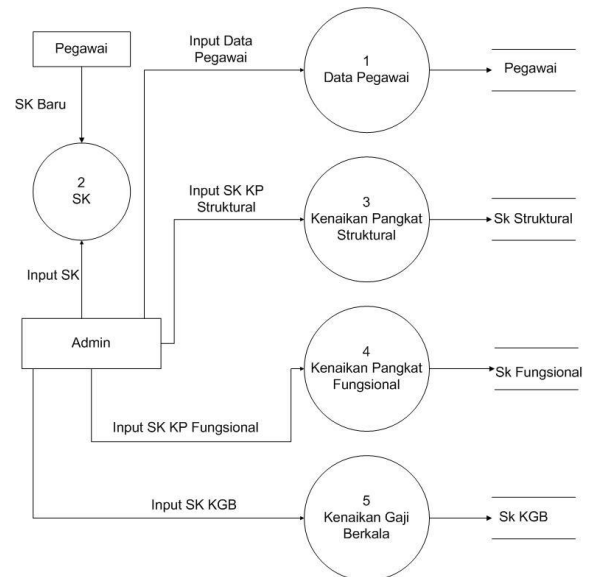
Gambar 2.2 Konteks Diagram Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji

Keterangan :

1. Admin melakukan *input* data pegawai, *input* data SK kenaikan pangkat struktural, *input* data SK kenaikan pangkat fungsional, *input* data SK kenaikan gaji berkala pegawai. Melakukan proses sistem informasi kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala serta membuat laporan.
2. Pegawai mendapat *output* dari sistem berupa laporan.

2.3.3 DFD Level 1

DFD level 1 merupakan decompose dari DFD Level Context. Pada DFD Level 1 terdapat proses detail dari Level Context, DFD Level 1 seperti yang terlihat pada Gambar 2.3.



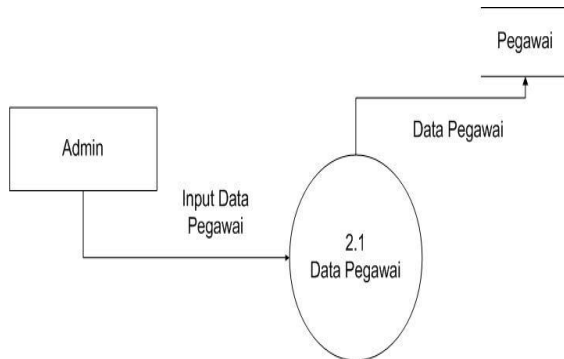
Gambar 2.3 DFD Level 1 Sistem Informasi Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala

Keterangan :

1. Admin memasukkan data pegawai yang belum masuk pada Master Data Pegawai dan disimpan dalam data store Pegawai
2. Pegawai menunjukkan SK Baru untuk di proses Pengingat SK
3. Admin menginputkan SK KP struktural jika SK tersebut merupakan Kenaikan Pangkat.Struktural atau Fungsional dan disimpan dalam data store SK Fungsional atau SK Struktural
4. Admin menginputkan SK KGB jika SK tersebut merupakan Kenaikan Gaji Berkala dan disimpan dalam data store KGB.

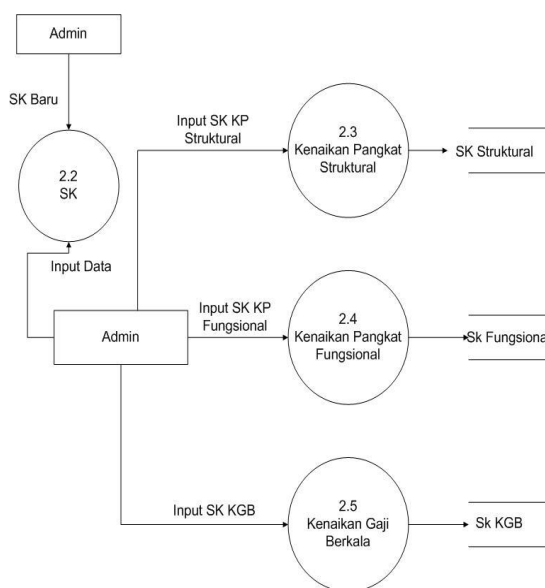
2.3.4 DFD Level 2 Pegawai

DFD level 2 pegawai merupakan decompose dari DFD Level 1. Pada DFD Level 2 pegawai terdapat proses detail dari DFD Level 1 pada input data pegawai, DFD Level 2 Pegawai seperti yang terlihat pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4 DFD Level 2 Pegawai

2.3.5 DFD Level 2 Data SK

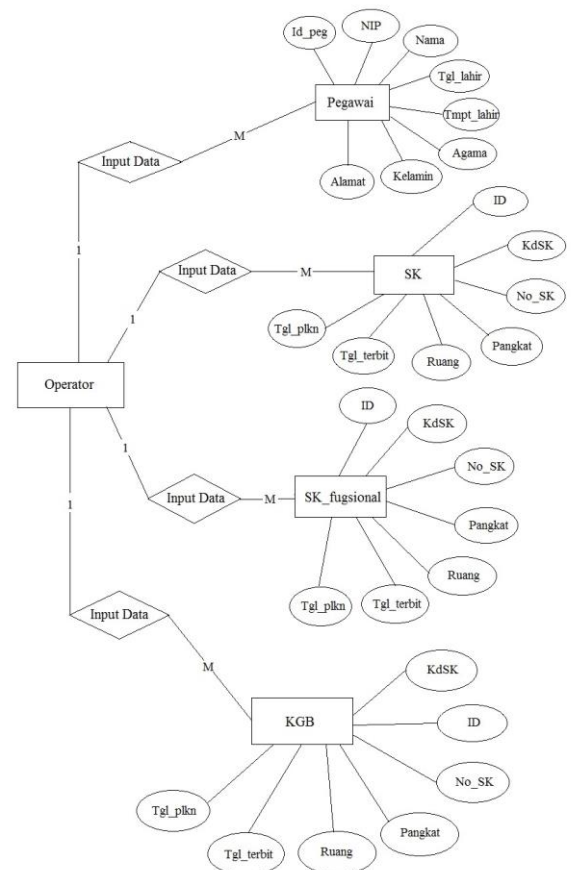


Gambar 2.5 DFD Level 2 Data SK

DFD level 2 data SK merupakan decompose dari DFD Level 1. Pada DFD Level 2 data SK terdapat proses detail dari DFD Level 1 input data SK, DFD Level 2 Pegawai seperti yang terlihat pada Gambar 2.4.

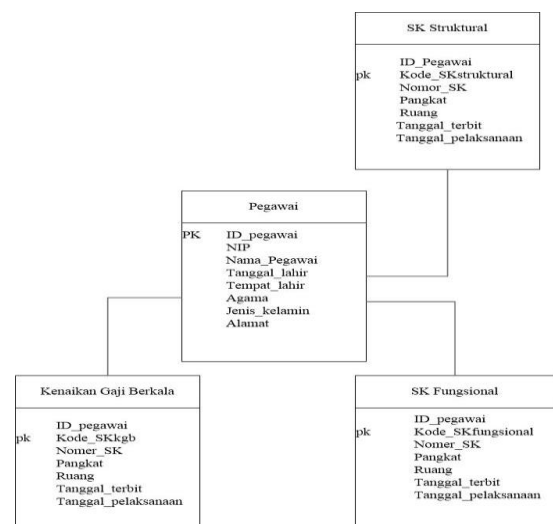
2.3.6 Entity Relationship Diagram (ERD)

Berikut adalah rancangan ERD untuk Sistem Informasi Kenaikan Pangkat dan Gaji. dapat di lihat di Gambar 2.6



Gambar 2.6 ERD Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji

2.3.7 Relasi Data Base



Gambar 2.7 Desain Relasi Database

Keterangan :

1. Relasi database diatas memiliki 4 tabel yaitu, tabel pegawai, tabel kenaikan gaji berkala, tabel SK struktural, tabel SK Fungsional dan tabel reminder.
2. Pegawai bisa memiliki satu kenaikan gaji berkala, satu SK Fungsional atau SK Struktural.
3. Pada tabel pegawai memiliki 8 atribut yaitu, id_pegawai, NIP, nama pegawai, tanggal lahir, tempat lahir, agama, jenis kelamin dan alamat.
4. Tabel kenaikan gaji berkala, SK struktural, dan SK fungsional memiliki 7 atribut yang sama yaitu ID_pegawai, kode SK, no SK, pangkat, ruang, tanggal terbit, tanggal pelaksanaan.

3. Penutup

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah dilakukan pada penelitian ini maka diambil kesimpulan dari hasil testi diketahui bahwa aplikasi yang dirancang sudah sesuai dengan kebutuhan kenaikan pangkat struktural, fungsional dan kenaikan gaji berkala. Diharapkan aplikasi dapat mempermudah admin dalam mengelola dan membuat laporan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai.

3.2 Saran

Berdasarkan grafik dari hasil kuisioner kepada responden, maka penulis memberikan saran, yaitu:

1. Perlu adanya penyempurnaan *interface* aplikasi agar lebih menarik..

2. Dengan adanya sistem ini maka perlu adanya pengetahuan serta pelatihan bagi staf terkait untuk bisa menjalankannya, dan juga diharapkan dapat melakukan pemeliharaan secara rutin terhadap perangkat pendukung (*hardware* dan *software*) aplikasi ini.
3. Diharapkan adanya pengembangan lebih lanjut dari aplikasi reminder yang dibuat, sehingga menjadi aplikasi yang bermanfaat untuk menanggulangi dan mengolah data pegawai yang akan datang.

4. Daftar Pustaka

- Erna, D, & NC Resti. (2017). Sistem Alokasi Tugas Kepanitiaan Menggunakan Metode Penugasan. *Jurnal sistem informasi*, 9(2), 1-15.
- Rinawati, & Lidya, S. (2014). *Sistem Informasi Penggajian Karyawan Menggunakan Metodologi Berorientasi Objek Dengan Alat Bantu UML*. *Jurnal Komputer & bisnis*, 8(1), 1-12.