

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA

KARYAWAN DI PT EKA JASA ALIM PRIMA SURABAYA

KERJA PRAKTEK



Oleh :

Nama : Dody Cipta Pratama Diaz

NIM : 09.41010.0204

Program : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Sistem Informasi

SEKOLAH TINGGI

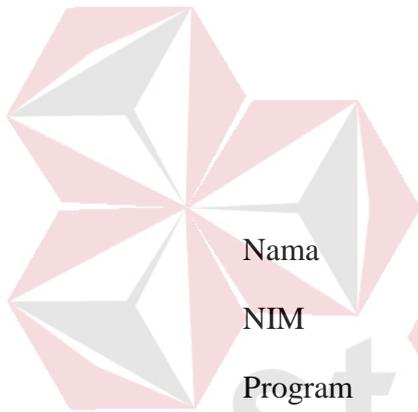
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER

SURABAYA

2014

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN DI PT EKA JASA ALIM PRIMA SURABAYA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
mata kuliah Kerja Praktek



Disusun Oleh :

Nama : Dody Cipta Pratama Diaz

NIM : 09.41010.0204

Program : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Sistem Informasi

INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

**SEKOLAH TINGGI
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER
SURABAYA**

2014

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan.....	3
1.5 Manfaat.....	3
1.6 Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	5
2.1 Sejarah Perusahaan.....	6
2.2 Lokasi Perusahaan	7
2.3 Visi dan Misi Perusahaan	8
2.4 Struktur Organisasi Perusahaan	9
BAB III LANDASAN TEORI.....	10
3.1 Konsep Dasar Sistem Informasi	10
3.2 Analisa dan Perancangan Sistem.....	10

3.3 Desain Sistem	12
3.4 Bagan Alur Document.....	13
3.4.1 Entity Relationship Diagram.....	14
3.4.2 Data Flow Diagram	17
3.5 Database	20
3.6 Penilaian Kinerja	22
BAB IV DESKRIPSI KERJA PRAKTEK	26
4.1 Analisa Sistem	26
4.2 Perancangan Sistem	27
4.2.1 Document Flow	27
4.2.1.1 Document Flow Penginputan Karyawan	28
4.2.1.2 Document Flow Penginputan Sikap Kerja.....	29
4.2.1.3 Document Flow Pengumpulan Hasil Kerja.....	30
4.2.1.4 Document Flow Penginputan Potensi dan Kemampuan.....	31
4.2.1.5 Document Flow Penginputan Absensi	32
4.2.1.6 Document Flow Penilaian	33
4.2.2 System Flow	34
4.2.2.1 System Flow Penginputan Data Karyawan.....	35
4.2.2.2 System Flow Penginputan Sikap Kerja.....	36
4.2.2.3 System Flow Penginputan Hasil Kerja.....	37
4.2.2.4 System Flow Penginputan Potensi dan Kemampuan.....	38
4.2.2.5 System Flow Penginputan Absensi	39
4.2.2.6 System Flow Penilaian	40
4.2.3 DFD (Data Flow Diagram)	41

4.2.3.1 Context Diagram	42
4.2.3.2 DFD Level 0 Sistem Informasi Penilaian Kinerja	43
4.2.4 ERD (Entity Relationship Diagram)	44
4.2.4.1 Conceptual Data Model (CDM).....	44
4.2.4.2 Physical Data Model (PDM).....	45
4.2.5 Struktur Tabel	46
4.2.6 Desain I/O (Input/Output)	53
4.3 Implementasi Sistem	64
4.3.1 Kebutuhan Sistem	64
4.3.2 Penjelasan Pemakaian Aplikasi	65
BAB V PENUTUP.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85



INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Lokasi Perusahaan.....	7
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan	9
Gambar 3.1 Terminator.....	18
Gambar 3.2 Process	19
Gambar 3.3 Data Store atau Database.....	20
Gambar 3.4 Alur Data	20
Gambar 4.1 Document Flow Penginputan Data Karyawan.....	28
Gambar 4.2 Document Flow Penginputan Sikap Kerja.....	29
Gambar 4.3 Document Flow Penginputan Hasil Kerja.....	30
Gambar 4.4 Document Flow Penginputan Potensi Dan Kemampuan.....	31
Gambar 4.5 Document Flow Penginputan Absensi	32
Gambar 4.6 Document Flow Penilaian	33
Gambar 4.7 Sistem Flow Penginputan Data Karyawan.....	35
Gambar 4.8 Sistem Flow Penginputan Sikap Kerja.....	36
Gambar 4.9 Sistem Flow Penginputan Hasil Kerja	37
Gambar 4.10 Sistem Flow Penginputan Potensi Dan Kemampuan.....	38
Gambar 4.11 Sistem Flow Penginputan Absensi.....	39
Gambar 4.12 Sistem Flow Penilaian.....	40
Gambar 4.13 Context Diagram Sistem Penilaian Kinerja	42
Gambar 4.14 DFD Level 0 sistem informasi penilaian Kinerja.....	43
Gambar 4.15 Conceptual Data Model (CDM).....	44
Gambar 4.16 Physical Data Model (PDM)	45

Gambar 4.17 Desain Form Login	53
Gambar 4.18 Desain Form Menu Utama	54
Gambar 4.19 Desain Form Bagian/Seksi	54
Gambar 4.20 Desain Form Jabatan/Pangkat	55
Gambar 4.21 Desain Form Master Devisi	55
Gambar 4.22 Desain Form Master Karyawan.....	56
Gambar 4.23 Desain Form Transaksi Sanksi/Hukuman	57
Gambar 4.24 Desain Form Prestasi.....	58
Gambar 4.25 Desain Form Pencarian_pegawai	59
Gambar 4.26 Desain Form Absensi	59
Gambar 4.27 Desain Form Riwayat Pekerjaan	60
Gambar 4.28 Desain Form Penilaian	61
Gambar 4.29 Desain Form Laporan Penilaian.....	62
Gambar 4.30 Desain Form Laporan Sanksi	62
Gambar 4.31 Desain Form Laporan Prestasi	63
Gambar 4.32 Tampilan Form Menu Utama.....	65
Gambar 4.33 Tampilan Form Login	66
Gambar 4.34 Message Box password salah.....	67
Gambar 4.35 Message Box Login Berhasil	67
Gambar 4.36 Tampilan Form Karyawan	68
Gambar 4.37 Message Box pada Button Simpan	69
Gambar 4.38 Tampilan Form Master Jabatan.....	69
Gambar 4.39 Message Box Pada Button Simpan	70
Gambar 4.40 Tampilan Form Master Devisi	70

Gambar 4.41 Message Box pada Button Simpan	71
Gambar 4.42 Tampilan Form Master Bagian/Seksi	71
Gambar 4.43 Message Box pada Button Simpan	72
Gambar 4.44 Tampilan Form Absensi	72
Gambar 4.45 Tampilan Form Transaksi Tunjangan	73
Gambar 4.46 Message Box pada Button Simpan	74
Gambar 4.47 Tampilan Form Riwayat Pekerjaan	74
Gambar 4.48 Message Box pada Button Simpan	75
Gambar 4.49 Tampilan Form Prestasi	76
Gambar 4.50 Message Box pada Button Simpan	77
Gambar 4.51 Tampilan Form Master Sanksi	77
Gambar 4.52 Message Box pada Button Simpan	78
Gambar 4.53 Tampilan Form Transaksi Penilaian	78
Gambar 4.54 Message Box pada Button Simpan	81
Gambar 4.55 Tampilan Form Laporan Nilai	81
Gambar 4.56 Tampilan Form Laporan Sanksi	82
Gambar 4.57 Tampilan Form Laporan Prestasi	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Simbol Document Flowchart	13
Tabel 3.2 Tabel Model ERD	15
Tabel 4.1 Nilai	46
Tabel 4.2 Riwayat Jabatan	46
Tabel 4.3 Jabatan	47
Tabel 4.4 Devisi	47
Tabel 4.5 Seksi	48
Tabel 4.6 Absensi	48
Tabel 4.7 Penugasan khusus	48
Tabel 4.8 Hukuman	49
Tabel 4.9 Prestasi Menonjol.....	49
Tabel 4.10 Paper.....	50
Tabel 4.11 History Jabatan.....	50
Tabel 4.12 Penghargaan	51
Tabel 4.13 Login	51
Tabel 4.14 Pegawai	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Kualitas yang diharapkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standart mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standart mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan menjadi menurun.

Sofyandi, (2008:122) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi yang memuaskan kepada organisasi.

Salah satu praktek penilaian kinerja karyawan pada PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya sebagaimana yang telah terlaksana, mencerminkan kemampuan karyawan yang telah memahami apa yang menjadi tujuan,

sasaran, dan harapan perusahaan. Selanjutnya muncul suatu persoalan pada saat dihadapkan pada prestasi kerja, yaitu model penilaian yang telah menjadi ketentuan perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan kondisi dan situasi di lingkungan usaha yang menyebabkan karyawan memiliki sikap dan perilaku yang dipaksakan untuk memenuhi peraturan perusahaan.

Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis prestasi kerja dibawah standar maka perlu adanya penilaian kinerja yang objektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan, yakni sikap karyawan yang memperoleh beban tanggung jawab tugas-tugas di dalam perusahaan sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku mereka. Dengan mempertimbangkan pengalaman-pengalaman yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian-kejadian mendatang akan dapat mengidentifikasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, apakah dapat terlaksana dengan mudah atau bahkan sulit untuk diselesaikan .

Performance appraisal report (hasil penilaian kinerja) PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya yang telah diterapkan secara manual perlu adanya aplikasi komputer yang memperhatikan standarisasi dan ukuran penilaian yang tepat untuk menganalisis faktor-faktor yang mendukung ke arah penilaian yang objektif sehingga mewujudkan prestasi kerja yang memadai bagi tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Diharapkan dengan adanya perbaikan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya bisa meminimalkan waktu dalam menilai setiap karyawan, dan mendapatkan laporan sesuai yang diharapkan oleh pemimpin di PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya, yakni

laporan penilaian kinerja yang akurat dan obyektif, serta karyawan juga dapat melihat apakah mereka sudah mempunyai nilai sesuai yang diharapkan perusahaan dengan adanya sistem informasi ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1. Bagaimana mengelola data-data karyawan yang terkait dengan penilaian kinerja?
2. Bagaimana membuat aplikasi penilaian kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Pada pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini meliputi beberapa batasan sebagai berikut :

- a. Sistem ini hanya menilai karyawan dari *skill*, *attitude*, dan hasil kerja.
- b. Penilaian dilakukan setengah tahun sekali.
- c. Aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dibangun adalah untuk PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya.

1.4 Tujuan

Tujuan dari pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan adalah :

- a. Untuk mengelola data-data karyawan yang terkait dengan penilaian kinerja.
- b. Untuk memperbaiki aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya.

1.5 Manfaat

- a. Mempermudah penilai dalam menilai kinerja setiap karyawan.
- b. Meminimalkan waktu dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.
- c. Menghasilkan penilaian kinerja yang lebih obyektif.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan laporan ini secara sistematis diatur dan disusun ke dalam lima bab, yang masing-masing terdiri dari beberapa sub bab. Adapun urutan dari bab pertama sampai bab terakhir adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan pembuatan sistem informasi, manfaat, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas secara singkat sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB III : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas secara singkat teori-teori dan literatur yang berhubungan dan mendukung dalam kerja praktek ini.

BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab ini membahas mengenai perancangan sistem, analisis sistem, perancangan *system flow*, *data flow diagram*, *entity relationship diagram*, desain *input* dan *output* serta implementasi dari aplikasi

yang dibuat secara keseluruhan, dan melakukan pengujian terhadap aplikasi yang dibuat untuk mengetahui apakah aplikasi tersebut telah dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari pembuatan sistem ini serta saran yang bertujuan untuk perbaikan dan pengembangan sistem ini di masa yang akan datang.



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

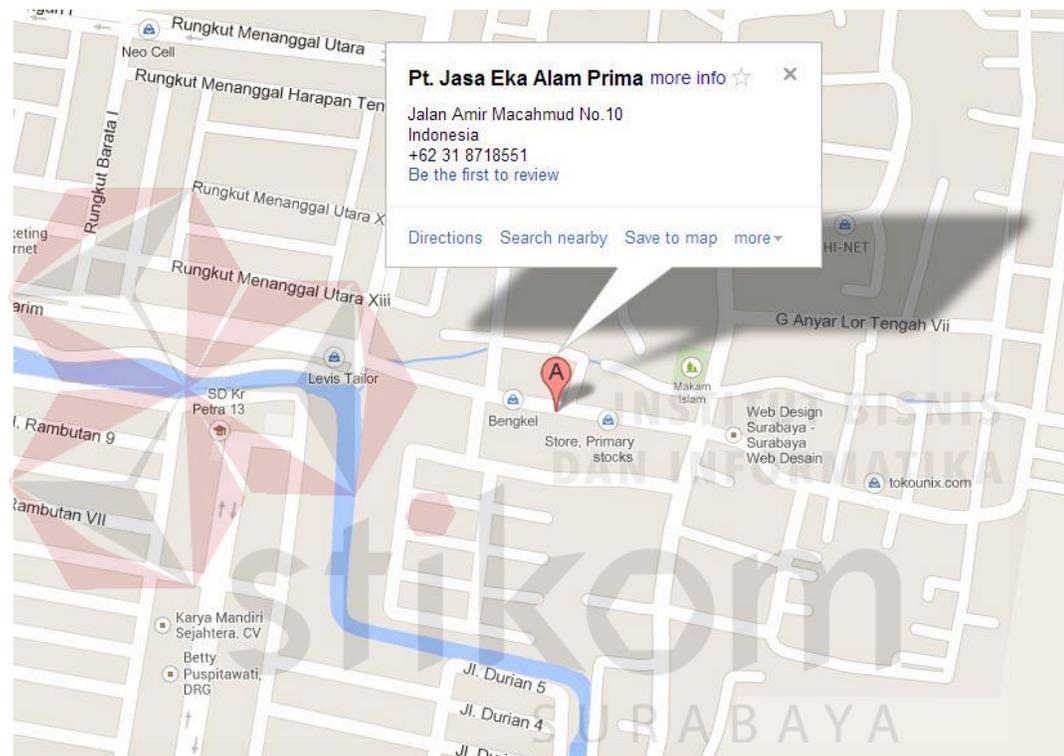
2.1 Sejarah Perusahaan

PT Eka Jasa Alim Prima yang saat ini biasa disebut dengan “EJAP” adalah sebuah perusahaan swasta pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia yang menempatkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri baik di sektor formal maupun informal dengan negara tujuan penempatan yaitu Hongkong, Singapura, Taiwan, Malaysia, dan Macau.

Dengan visi dan misi yang berfokus pada pelayanan yang terbaik dan mewujudkan TKI yang berkualitas, PT Eka Jasa Alim Prima telah berpengalaman dalam menempatkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. PT Eka Jasa Alim Prima didirikan sejak tahun 1988 oleh bapak Johny Alim Kusuma, dan hingga saat ini telah memiliki legalitas yang tertuang pada surat izin pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia (SIPPTKI) nomor 168 tahun 2012 serta telah direkomendasikan untuk menyelenggarakan yayasan MIFA (Macau Indonesia Friendship Association), HIFA (Hongkong Indonesia Friendship Association), dan TIFA (Taiwan Indonesia Friendship Association). Kantor pusat PT Eka Jasa Alim Prima beralamat di Jl. Amir Mahmud No.10 Gunung Anyar, Surabaya dan hingga saat ini PT Eka Jasa Alim Prima telah membuka cabang di Jl. Kolonel Sugiono No.41, Malang dan di Jl. Cempaka No.4, Boyolali.

2.2 Lokasi Perusahaan

PT Eka Jasa Alim Prima ini berlokasi di Jalan Amir Mahmud No. 10 Gunung Anyar Surabaya. Untuk lebih detailnya, peta alamat perusahaan dapat dilihat dari gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Lokasi Perusahaan

2.3 Visi dan Misi Perusahaan

2.3.1 Visi

Visi pada PT Eka Jasa Alim Prima yaitu:

Mewujudkan TKI yang terampil, cerdas, dan mandiri, serta memiliki sikap yang berkualitas tinggi sehingga mampu bersaing mengisi lapangan kerja di luar negeri, sehingga membawa nama baik Indonesia di dunia Internasional.

2.3.2 Misi

Misi yang terdapat pada PT Eka Jasa Alim Prima yaitu:

Memberi motivasi serta menumbuhkan minat belajar bagi TKI dengan berbagai pengembangan kualitas TKI melalui pendidikan paket B, C, sampai ke universitas terbuka yang diakui pemerintah, dan ketrampilan-ketrampilan dasar yang mendukung.

2.3.3 Nilai

1. Integritas

Bersikap loyalitas, disiplin, jujur dan tanggung jawab, atas tindakan dan kewajiban, baik sebagai perusahaan maupun sebagai individu.

2. Orientasi Pelayanan

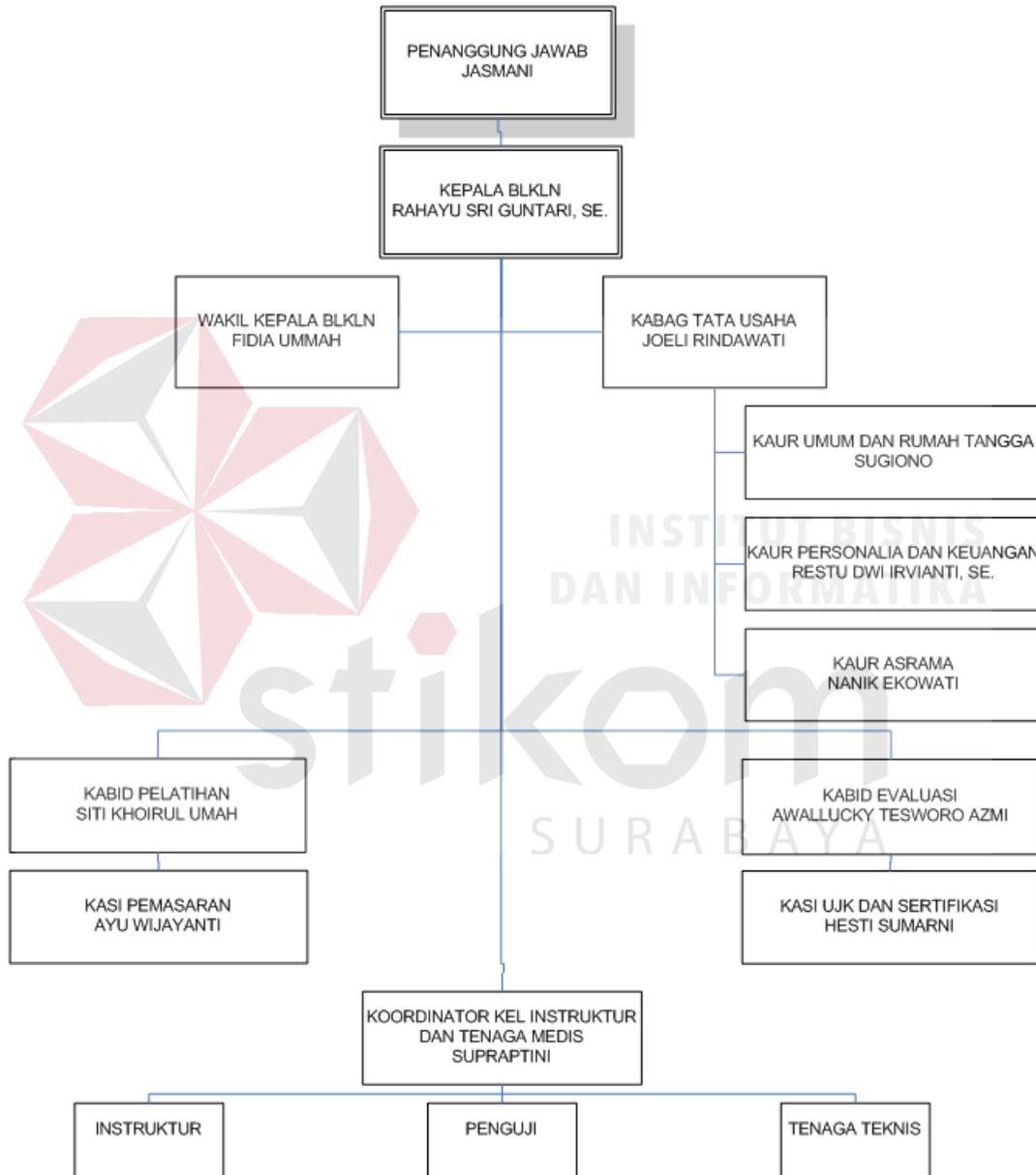
Mengutamakan pelayanan yang sempurna, handal, dan tepat waktu, sesuai dengan konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin).

3. Kerjasama Team

Selalu mengutamakan kerjasama team dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini adalah struktur BLKLN Perusahaan PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya:



Gambar 2.2 Struktur Organisasi BLKLN Perusahaan PT Eka Jasa Alim Prima

Surabaya.

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Konsep Dasar Sistem Informasi

Sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem atau bagian atau komponen apapun baik fisik atau non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan tertentu, (Azhar Susanto, 2008:22). Definisi Informasi menurut Jogianto (2004:8) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi bahwa informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna bagi yang menerimanya.

Menurut Azhar Susanto (2008:55) sistem informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berarti dan berguna.

Sistem informasi adalah suatu sistem yang dibuat manusia yang terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yaitu menyajikan informasi (Al-Bahra,2005:13).

3.2 Analisa Dan Perancangan Sistem

Analisis sistem dilaksanakan dengan tujuan untuk dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan, sehingga dapat diusulkan perbaikannya.

Perancangan sistem merupakan penguraian suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian komputerisasi yang dimaksud, mengidentifikasi dan

mengevaluasi permasalahan, menentukan kriteria, menghitung konsistensi terhadap kriteria yang ada, serta mendapatkan hasil atau tujuan dari masalah tersebut serta mengimplementasikan seluruh kebutuhan operasional dalam membangun aplikasi.

Menurut Kendall (2003:7), Analisis dan Perancangan Sistem berupaya menganalisis input data atau aliran data secara sistematis, memproses atau mentransformasikan data, menyimpan data, dan menghasilkan *output* informasi dalam konteks bisnis khusus. Selanjutnya, analisa dan perancangan sistem dipergunakan untuk menganalisis, merancang, dan mengimplementasikan peningkatan-peningkatan fungsi bisnis yang bisa dicapai melalui penggunaan sistem informasi terkomputerisasi.

Tahap analisis merupakan tahap yang kritis dan sangat penting, karena kesalahan di dalam tahap ini juga akan menyebabkan kesalahan di tahap selanjutnya. Dalam tahap analisis sistem terdapat langkah-langkah dasar yang harus dilakukan oleh analis sistem sebagai berikut:

1. *Identify*, yaitu mengidentifikasi masalah.
2. *Understand*, yaitu memahami kerja dari sistem yang ada.
3. *Analyze*, yaitu menganalisis sistem.
4. *Report*, yaitu membuat laporan hasil analisis.

Setelah tahap analisis sistem selesai dilakukan, maka analis sistem telah mendapatkan gambaran dengan jelas apa yang harus dikerjakan. Tiba waktunya sekarang bagi analis sistem untuk memikirkan bagaimana membentuk sistem tersebut, tahap ini disebut desain sistem.

Perancangan sistem harus mampu memberikan gambaran-gambaran yang jelas dan yang berguna serta lengkap kepada programmer serta ahli-ahli teknik yang terlibat. Hal ini perlu diperhatikan adalah bahwa sistem yang disusun harus dapat berkembang lagi.

Dalam perencanaan dan pembuatan suatu sistem, langkah-langkah yang harus dilakukan adalah :

1. Pembuatan bagan alur sistem
2. Bagan berjenjang
3. Data Flow Diagram
4. *Entity Relationship Diagram*

3.3 Desain Sistem

Setelah tahap analisis dan perancangan sistem selesai dilakukan, maka analisis sistem telah mendapat gambaran dengan jelas apa yang harus dikerjakan. Lalu tahap selanjutnya yaitu desain sistem.

Menurut John Burch dan Gary Grudnitski yang telah diterjemahkan oleh Jogyanto (2005:196) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi menyebutkan bahwa : “desain sistem dapat didefinisikan sebagai penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah dari suatu kesatuan yang utuh dan berfungsi”

Definisi perancangan menurut Al-Bahra Bin Ladjamudin (2005:51) yang terdapat dalam buku yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi, menjelaskan bahwa: “perancangan adalah kemampuan untuk membuat beberapa alternatif pemecahan masalah”. Azhar Susanto (2004:331) menjelaskan dalam buku berjudul Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya yaitu:

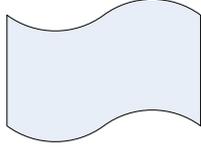
“perancangan adalah spesifikasi umum dan terinci dari pemecahan masalah berbasis komputer yang telah dipilih selama tahap analisis”

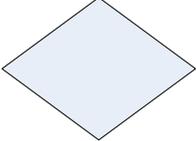
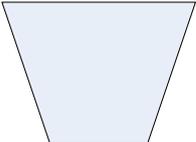
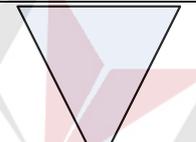
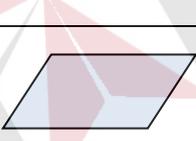
Berdasarkan dua definisi tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa desain atau perancangan merupakan suatu alternatif untuk memecahkan masalah dan yang dipilih selama tahap analisis dalam pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

3.4 Bagan Alur Document

Bagan alir dokumen (*document flowchart*) atau disebut juga bagan alir formulir (*form flowchart*) atau *paperwork flowchart* merupakan bagan alir yang menunjukkan dokumen gambaran arus data dengan menggunakan simbol seperti pada tabel berikut (Elmasri & Navathe, 2004:106) :

Tabel 3.1 Simbol *Document Flowchart*

NO	SIMBOL	NAMA SIMBOL FLOWCHART	FUNGSI
1.		<i>Document</i>	Untuk menunjukkan dokumen input dan output baik untuk proses manual, mekanik, atau komputer.
2.		<i>Computerized Process</i>	Menunjukkan kegiatan dari operasi program komputer.
3.		<i>Database</i>	Untuk menyimpan data
4.		<i>Connector</i>	Menunjukkan hubungan di halaman yang sama.

5.		<i>Connecting Other Pages</i>	Menunjukkan hubungan di halaman lain.
6.		<i>Terminator</i>	Menandakan awal /akhir dari suatu sistem.
7.		<i>Decision</i>	Menggambarkan logika keputusan dengan nilai <i>true</i> atau <i>false</i> .
8.		<i>Manual Activities</i>	Untuk menunjukkan pekerjaan yang dilakukan secara manual.
9.		<i>Save Offline</i>	Untuk menunjukkan file non komputer yang diarsip urutan angka .
10.		<i>Note</i>	Menunjukkan data catatan

3.4.1 Entity Relationship Diagram

Entity relationship diagram (ERD) adalah suatu bentuk perencanaan database secara konsep fisik yang nantinya akan dipakai sebagai kerangka kerja dan pedoman dari struktur penyimpanan data. ERD digunakan untuk menggambarkan model hubungan data dalam sistem, dimana di dalamnya terdapat hubungan entitas beserta atribut relasinya dan mendokumentasikan kebutuhan-kebutuhan untuk sistem pemrosesan data. ERD memiliki beberapa jenis model yaitu :

Tabel 3.2 Model ERD

No.	Jenis ERD	Keterangan
1.	<i>Conceptual Data Model (CDM)</i>	Merupakan model <i>universal</i> dan dapat menggambarkan semua struktur <i>logic database</i> (DBMS), dan tidak bergantung dari <i>software</i> atau pertimbangan struktur <i>data storage</i> . Sebuah CDM dapat diubah langsung menjadi PDM.
2.	<i>Physical Data Model (PDM)</i>	Merupakan model ERD yang mengacu pada pemilihan <i>software</i> DBMS yang spesifik. Hal ini seringkali berbeda secara signifikan dikarenakan oleh struktur tipe <i>database</i> yang bervariasi, dari model <i>schema</i> , tipe data penyimpanan dsb.

ERD memiliki 4 jenis obyek, yaitu :

1. Entity

Sesuatu yang ada dan terdefiniskan bisa berupa nyata maupun abstrak yang dapat dibedakan satu dengan yang lainnya dan adanya hubungan saling ketergantungan.

Ada 2 macam tipe *entity*, yaitu :

a. Strong Entity

Strong Entity merupakan tipe *entity* yang mempunyai *key attribute* untuk setiap individu yang ada didalamnya.

b. Weak Entity

Strong Entity merupakan *entity* yang tidak memiliki *key attribute*, oleh karena itu *weak entity* harus dihubungkan dengan *strong entity* untuk menggunakan atribut kunci secara bersama-sama.

2. *Attribute*

Setiap *entity* memiliki beberapa *attribute*, yang merupakan ciri atau karakteristik dari *entity* tersebut. *Attribute* sering disebut juga data elemen atau data *field*. Beberapa tipe *attribute* antara lain :

1. *Simple Versus Composite.*
2. *Single Valued Versus Multivalued.*
3. *Stored Versus Derived.*
4. *Complex Attributes*

3. *Key*

Beberapa elemen data memiliki sifat, dengan mengetahui nilai yang telah diberikan oleh sebagian elemen data dari *entity* tertentu, dapat diidentifikasi nilai-nilai yang terkandung dalam elemen-elemen data lain ada *entity* yang sama. Elemen penentu tersebut adalah sebagai elemen data kunci (*key*).

4. *Relationship*

Relationship menggambarkan hubungan yang terjadi antar *entity* yang mewujudkan pemetaan antar *entity*. Bentuk *relationship* yaitu :

a. *One to One Relationship*

Hubungan satu *entity* dengan satu *entity* yang lain.

b. *One to Many Relationship*

Hubungan antar *entity* satu dengan *entity* yang lainnya adalah satu berbanding banyak.

c. *Many to Many Relationship*

Hubungan antar *entity* pertama dengan *entity* kedua adalah banyak berbanding banyak.

3.4.2 Data Flow Diagram

Data Flow Diagram (DFD) atau yang sering disebut *Bubble Chart* atau diagram, model proses, diagram alur kerja atau model fungsi adalah alat pembuatan model yang memungkinkan profesional sistem untuk menggambarkan sistem sebagai suatu jaringan proses fungsional yang dihubungkan satu sama lain dengan alir data baik secara manual maupun komputerisasi. DFD merupakan alat pembuat model yang sering digunakan untuk menjelaskan aliran informasi dan transformasi data yang bergerak dari pemasukan data hingga keluaran. Untuk memudahkan proses pembacaan DFD, maka penggambaran DFD disusun berdasarkan tingkatan atau level dari atas ke bawah, yaitu :

1. *Context Diagram*

Merupakan diagram paling atas yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup proses. Hal yang digambarkan dalam diagram konteks adalah hubungan *terminator* dengan sistem dan juga sistem dalam suatu proses. Sedangkan hal yang tidak digambarkan dalam *Context Diagram* adalah hubungan antar *terminator* dan *data source*.

2. *Diagram Zero (Level 0)*

Merupakan diagram yang berbeda diantara diagram konteks dan diagram detail serta menggambarkan proses utama dari DFD. Hal yang digambarkan dalam *Diagram Zero* adalah proses utama dari sistem serta hubungan *entity*, proses, alur data dan *data source*.

3. *Diagram Detail* (Primitif)

Merupakan penguraian dalam proses yang ada dalam *Diagram Zero*. *Diagram* yang paling rendah dan tidak dapat diuraikan lagi.

Data Flow Diagram (DFD) memiliki empat komponen, yaitu :

1. *Terminator*

Terminator atau *External Entity* atau kesatuan luar mewakili *entitas external* yang berkomunikasi dengan sistem yang dikembangkan. *Terminator* merupakan kesatuan di lingkungan sistem yang dapat berupa orang atau sistem yang berada di lingkungan luar sistem yang memberikan *input* maupun yang menerima *output* dari sistem serta berupa bagian atau divisi diluar sistem yang berkomunikasi dengan sistem. *Terminator* ini sering juga disebut entitas (*external*), sumber atau tujuan (*source and sink*).

Simbol *Terminator* :



Gambar 3.1 *Terminator*

2. *Process* (Proses)

Proses sering dikenal dengan *Bubble*, fungsi atau informasi. Komponen proses menggambarkan bagian dari sistem yang mentransformasikan *input* ke *output*, atau dapat dikatakan bahwa komponen proses menggambarkan transformasi satu *input* atau lebih menjadi *output* dari sistem. Dilambangkan dengan lingkaran atau empat persegi panjang tegak dengan sudut tumpul. Proses diberi nama untuk menerangkan proses atau kegiatan apa yang sedang atau akan dilaksanakan. Dan setiap proses harus diberi penjelasan lengkap sebagai berikut :

a. Identifikasi Proses

Umumnya berupa angka yang menunjukkan nomor dari proses dan ditulis pada bagian atas simbol.

b. Nama Proses

Menunjukkan apa yang sedang dikerjakan oleh proses tersebut. Nama proses harus jelas dan lengkap menggambarkan bagian prosesnya. Nama proses diletakkan dibawah identifikasi proses.

Simbol *Process* :



Gambar 3.2 *Process*

3. *Data Store*

Data Store digunakan sebagai sarana untuk pengumpulan data. *Data Store* disimbolkan dengan dua garis horizontal yang paralel dimana tertutup pada satu ujungnya atau dua garis horizontal. Suatu nama perlu diberikan pada *data store* menunjukkan nama dari *filenya*. *Data Store* biasanya berkaitan dengan penyimpanan *file* atau *database* yang dilakukan secara terkomputerisasi. *Data Store* dihubungkan dengan alur data hanya pada komponen proses pengertiannya sebagai berikut :

- a. Alur data dari *store* yang berarti sebagai pengaksesan data untuk suatu proses.
- b. Alur data ke proses berarti meng-*update* data seperti menambah data, mengurangi data maupun mengubah data.

Simbol *Data Store* :

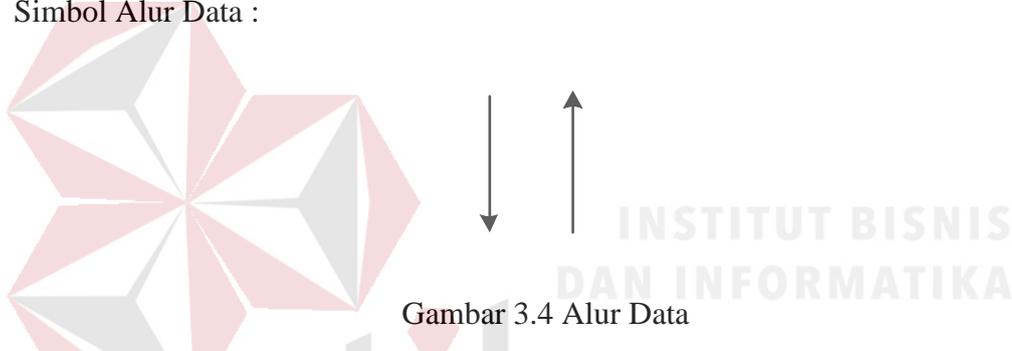


Gambar 3.3 *Data Store* atau *Database*

4. Alur Data

Alur data dapat digambarkan dengan anak panah yang menuju ke dalam proses maupun ke luar proses. Alur data digunakan untuk menerangkan perpindahan data atau informasi dari suatu bagian ke bagian lainnya.

Simbol Alur Data :



5. Syarat-syarat sebuah DFD

- a. Pemberian nama untuk setiap komponen DFD.
- b. Pemberian nomor pada proses DFD.
- c. Penggambaran DFD serapi mungkin.
- d. Menghindari pembuatan DFD yang rumit.
- e. Memastikan DFD dibangun secara konsisten.

3.5 *Database*

Database adalah suatu sistem menyusun dan mengelola *record-record* menggunakan komputer untuk menyimpan atau merekam serta memelihara data operasional lengkap dengan sebuah organisasi/perusahaan sehingga mampu menyediakan informasi yang optimal yang diperlukan pemakai untuk proses

pengambil keputusan (Linda, 2004:10). *Database* dapat dinyatakan sebagai suatu sistem yang memiliki karakteristik seperti berikut:

1. Merupakan suatu kumpulan interaksi data yang disimpan bersama dan tanpa mengganggu satu sama lain atau membentuk duplikat data.
2. Kumpulan data di dalam *database* dapat digunakan oleh sebuah program secara optimal.
3. Penambahan data baru, modifikasi dan pengambilan kembali dari data dapat dilakukan dengan mudah dan terorganisasi.

Dalam arsitektur *database* terdapat tiga tingkatan yang saling mendukung. Di bawah ini adalah penjelasannya yaitu:

1. *Internal level* yaitu tingkat yang basis datanya secara fisik ditulis atau disimpan di media *storage* dan level yang berkaitan.
2. *External level* disebut juga *individual user views*, yaitu tingkat yang basis datanya dapat berdasarkan kebutuhan masing-masing aplikasi di *user* atau level yang berkaitan dengan para pemakai.
3. *Conceptual level* disebut juga *community user view*, yaitu tingkat *user view* dari aplikasi yang berbeda digabungkan sehingga menggunakan basis data secara keseluruhan dengan menyembunyikan penyimpanan data secara fisik yang merupakan penghubung dari *internal level* dan *external level*.

Seluruh operasi yang dilakukan pada *database* didasarkan atas tabel-tabel dan hubungannya. Dalam model relasional dikenal antara lain *table*, *record*, *field*, *indeks*, *query* dengan penjelasannya seperti dibawah ini:

1. Tabel atau *entity* dalam model relasional digunakan untuk mendukung antar muka komunikasi antara pemakai dengan *professional computer*.
2. *Record* atau baris atau dalam istilah model relasional yang formal disebut *tuple* adalah kumpulan data yang terdiri dari satu atau lebih.
3. *Field* atau kolom atau dalam istilah model relasional yang formal disebut dengan *attribute* adalah sekumpulan data yang mempunyai atau menyimpan fakta yang sama atau sejenis untuk setiap baris pada tabel.
4. *Indeks* merupakan tipe dari suatu tabel tertentu yang berisi nilai-nilai *field* kunci atau *field*.
5. *Query* merupakan sekumpulan perintah *Structure Query Language* (SQL) yang dirancang untuk memanggil kelompok *record* tertentu dari satu tabel atau lebih untuk melakukan operasi pada tabel.

3.6 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan, dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian kinerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustrasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidakpastian dalam sistem penilaiannya. Disisi lain proses informasi merupakan isu yang sangat mendominasi dalam riset perilaku, salah satunya terkait dengan memori yang terkadang mengalami suatu bias.

Unsur dalam melakukan penilaian adalah sebagai berikut :

A. Disiplin

Kehadiran Karyawan

Menggambarkan tingkat kehadiran karyawan selama periode penilaian.

- a. Indikator yang digunakan adalah rerata potongan insentif kehadiran selama periode penilaian.
- b. Jumlah 'potongan' insentif kehadiran memberi gambaran tentang intensitas dan frekuensi keterlambatan dan atau absensi.

Periode Penilaian : 6 bulan sekali

Metode Penilaian : Pengolahan data dari laporan insentif kehadiran karyawan

B. Sikap Kerja

Menggambarkan sikap kerja karyawan dalam upaya mencapai target kerjanya maupun kelompoknya.

C. Motivasi Kerja

Menggambarkan antusiasme (semangat) dan kemauan kerja karyawan untuk dapat memberikan/mencapai yang 'terbaik' bagi perusahaan.

- a. Memiliki inisiatif yang kuat serta aktif berupaya dalam menghadapi masalah atau tantangan dalam rangka menyelesaikan tugasnya.
- b. Konsistensi dalam upaya memenuhi target kerja.
- c. Bersedia bekerja 'ekstra' demi tercapainya target kerja

D. Potensi Dan Kemampuan

Menggambarkan kualitas kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik beserta upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan.

1. Pemahaman dan Penguasaan Pekerjaan

Menggambarkan kualitas pemahaman dan penguasaan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

- a. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara mandiri.
- b. Menyelesaikan masalah dan hambatan yang bersifat 'rutin' dengan baik.
- c. Upaya-upaya perbaikan yang diusulkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya dan atau kerja kelompoknya.

2. Pengembangan diri

Menggambarkan upaya-upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

- a. Menambah jam kerja untuk pengembangan diri.
- b. Berupaya untuk 'belajar' dari sumber yang lebih berpengalaman.

E. Hasil Kerja

Menggambarkan pencapaian hasil kerja terhadap target kerja yang ditetapkan pada awal tahun.

1. Pencapaian target kerja personal

- b. Dapat mencapai atau bahkan melebihi target kerja yang ditetapkan.
- c. Belum dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan.

2. Penghargaan dan sanksi yang diterima

Penghargaan dan sanksi yang diterima oleh karyawan selama periode penilaian atas prestasi kerjanya atau kelalaian yang dilakukannya.

Penilaian :

A : Mendapatkan penghargaan yang bersifat khusus

B : Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja

C : Tidak mendapatkan penghargaan dan sanksi

D : Mendapatkan teguran lisan, Surat Peringatan 1 (SP1) dan Surat Peringatan 2 (SP2)

E : Mendapatkan SP3 atau skorsing untuk selanjutnya proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)



BAB IV

DESKRIPSI KERJA PRAKTEK

Dalam pengumpulan data sebagai bahan penyusunan laporan kerja praktek, pendekatan terhadap permasalahan yang dilakukan adalah dengan mempelajari data dan informasi yang sesuai dengan aplikasi yang dibuat. Data dan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber terkait untuk memberikan masukan yang lengkap bagi pengembangan sistem informasi ini.

4.1 Analisa Sistem

Dalam pengembangan teknologi informasi saat ini, dibutuhkan analisa dan perancangan sistem pengolahan data yang baik. Sistem pengolahan data tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja sistem informasi penilaian kinerja pada PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya yang akan dibuat. Untuk mendukung semua ini maka dibutuhkan analisis yang tepat, kebutuhan bisnis, dan beberapa teknis analisis untuk menghasilkan perencanaan yang baik.

Data dan informasi yang dibutuhkan adalah berkenaan dengan tujuan dari sistem informasi penilaian kinerja pada PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya. Informasi tentang kebutuhan sistem informasi diperlukan untuk menghasilkan perencanaan yang dapat mendukung kerja aplikasi. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa diperlukan basis data untuk menyimpan data tentang penilaian kinerja karyawan.

Dalam bab ini disampaikan rancangan sistem yang menjadi landasan dalam pembuatan aplikasi sistem informasi penilaian kinerja pada PT Eka Jasa Alim

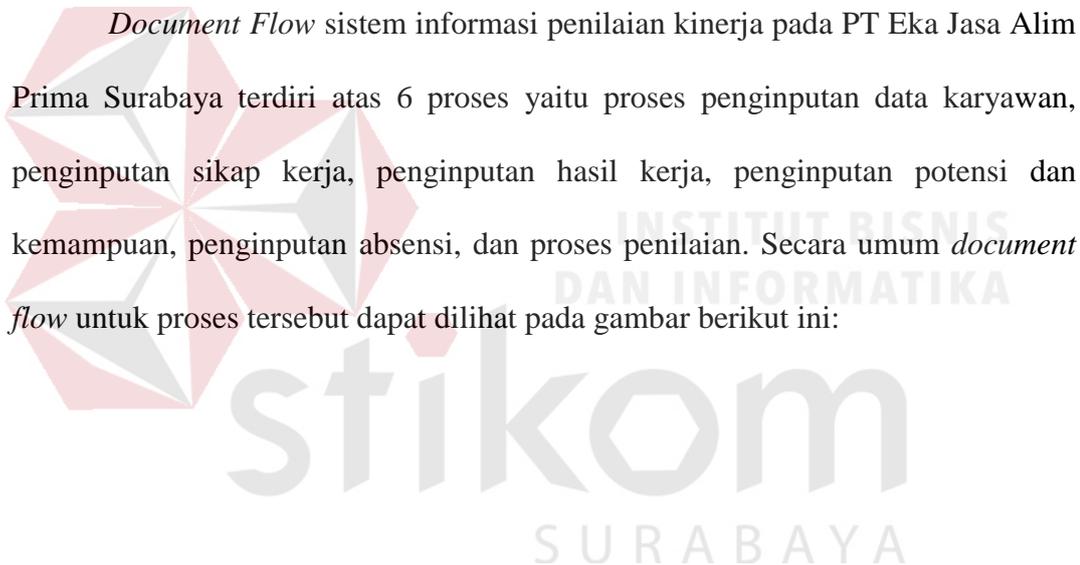
Prima Surabaya dengan menggunakan VB.Net dan menggunakan *database Microsoft SQL Server 2008 R2*.

4.2 Perancangan Sistem

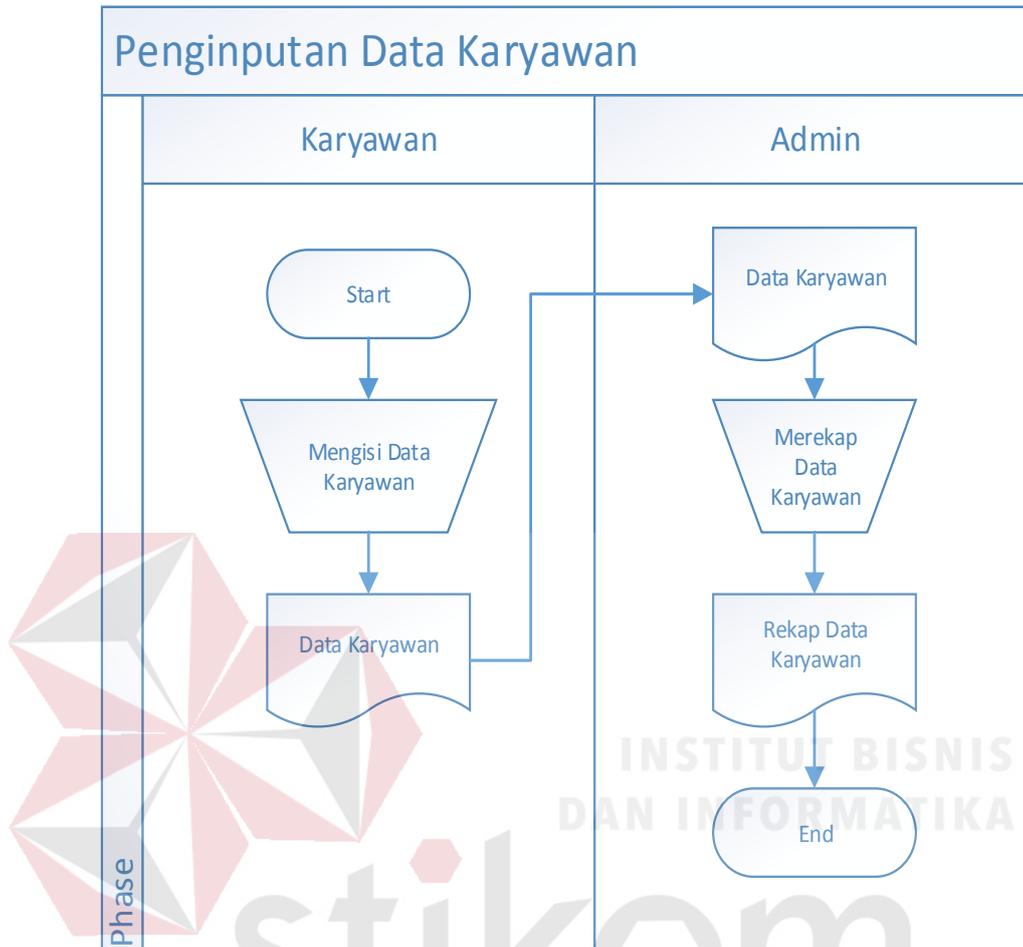
Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dihasilkan *document flow* hasil analisa sistem yang sedang berjalan, dan sistem yang baru akan digambarkan pada *System Flow*, *Data Flow Diagram (DFD)*, rancangan *Database* berupa *Entity Relationship Diagram (ERD)*, serta desain I/O dari aplikasi yang akan dibuat.

4.2.1 Document Flow

Document Flow sistem informasi penilaian kinerja pada PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya terdiri atas 6 proses yaitu proses penginputan data karyawan, penginputan sikap kerja, penginputan hasil kerja, penginputan potensi dan kemampuan, penginputan absensi, dan proses penilaian. Secara umum *document flow* untuk proses tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



4.2.1.1 Document Flow Penginputan Data Karyawan

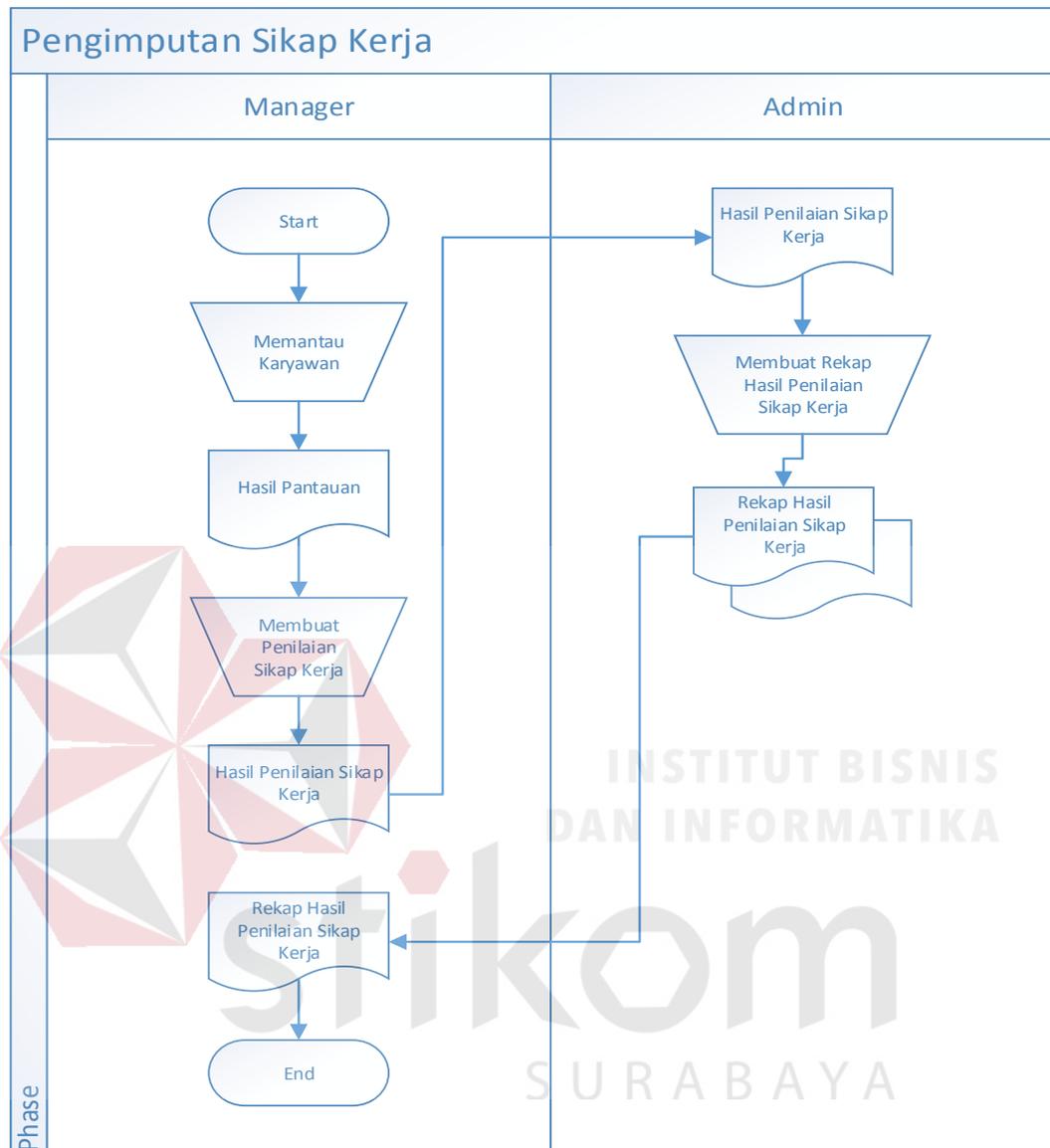


Gambar 4.1 Document Flow Penginputan Data Karyawan

Keterangan Gambar 4.1

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bagaimana proses penginputan karyawan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari karyawan mengisi data karyawan dan memberikannya kepada admin. Dan selanjutnya admin merekap data karyawan.

4.2.1.2 Document Flow Penginputan Sikap Kerja

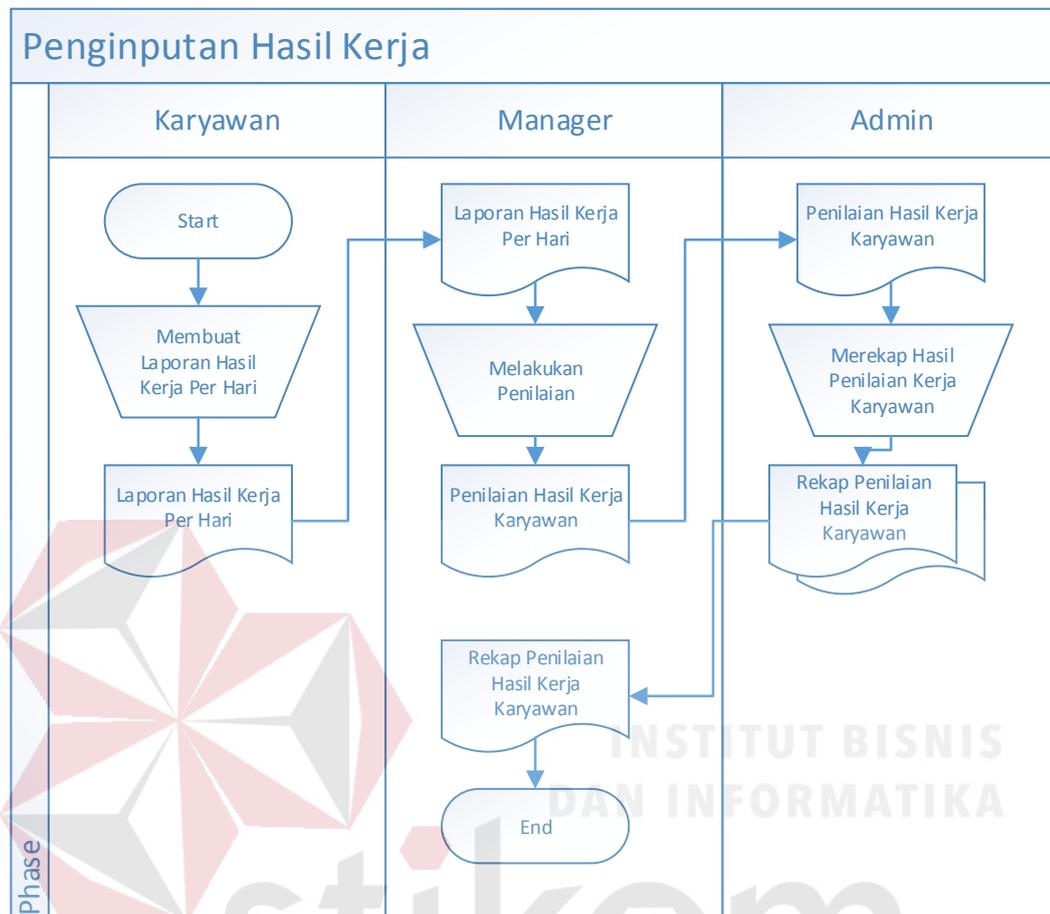


Gambar 4.2 Document Flow Penginputan Sikap Kerja

Keterangan Gambar 4.2

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bagaimana proses penginputan hasil penilaian sikap kerja. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer memantau karyawan dan membuat dokumen penilaian sikap kerja dan memberikannya kepada admin. Dan selanjutnya admin merekap data penilaian sikap kerja karyawan.

4.2.1.3 Document Flow Penginputan Hasil Kerja

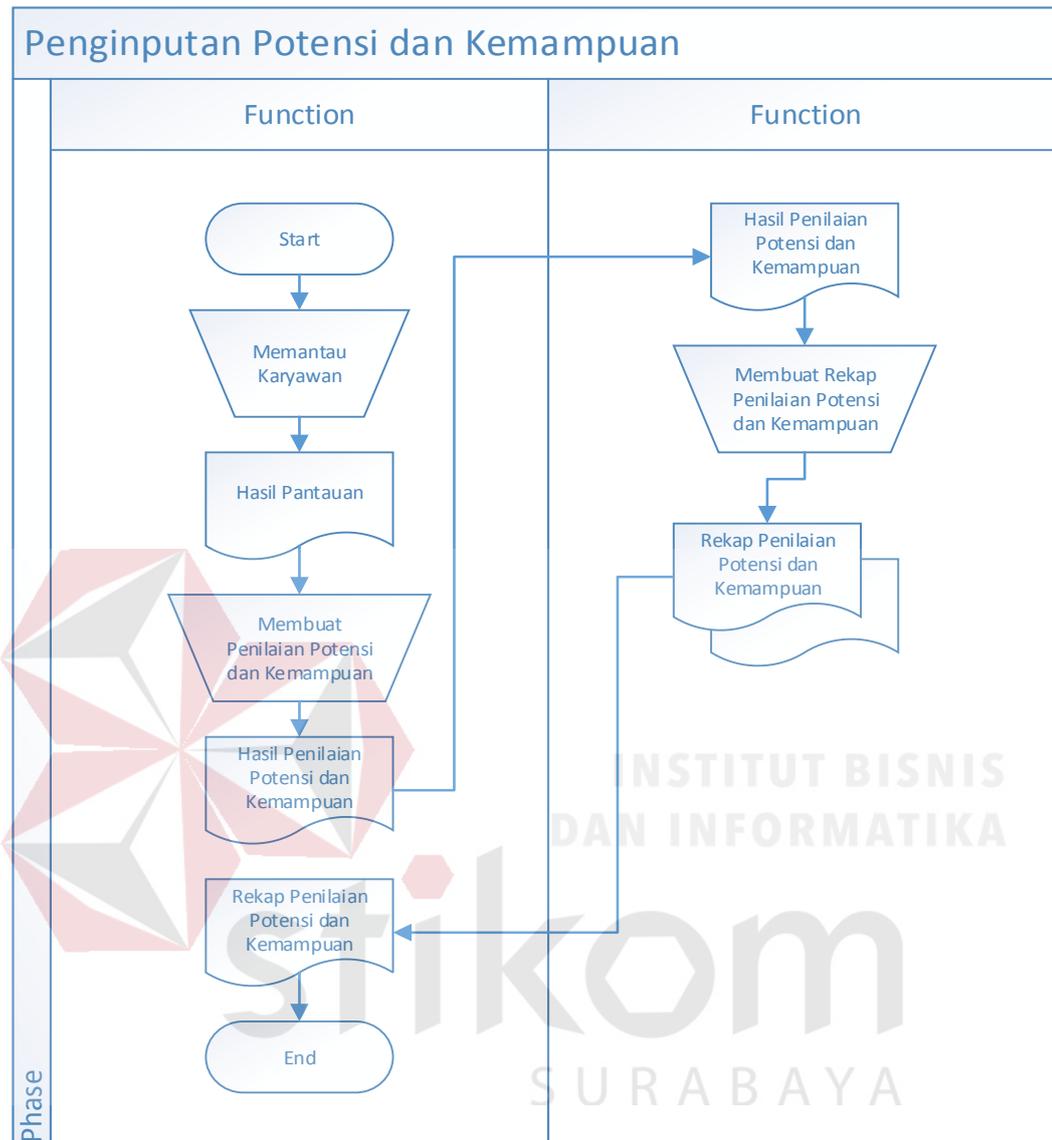


Gambar 4.3 Document Flow Penginputan Hasil Kerja

Keterangan Gambar 4.3

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bagaimana proses penginputan hasil penilaian hasil kerja. Di mana awal dari proses ini yaitu dimulai dari karyawan menyerahkan hasil kinerjanya kepada manajer, kemudian manajer membuat dokumen penilaian hasil kerja karyawan dan memberikannya kepada admin. Selanjutnya admin merekap penilaian hasil kerja karyawan.

4.2.1.4 Document Flow Penginputan Potensi dan Kemampuan

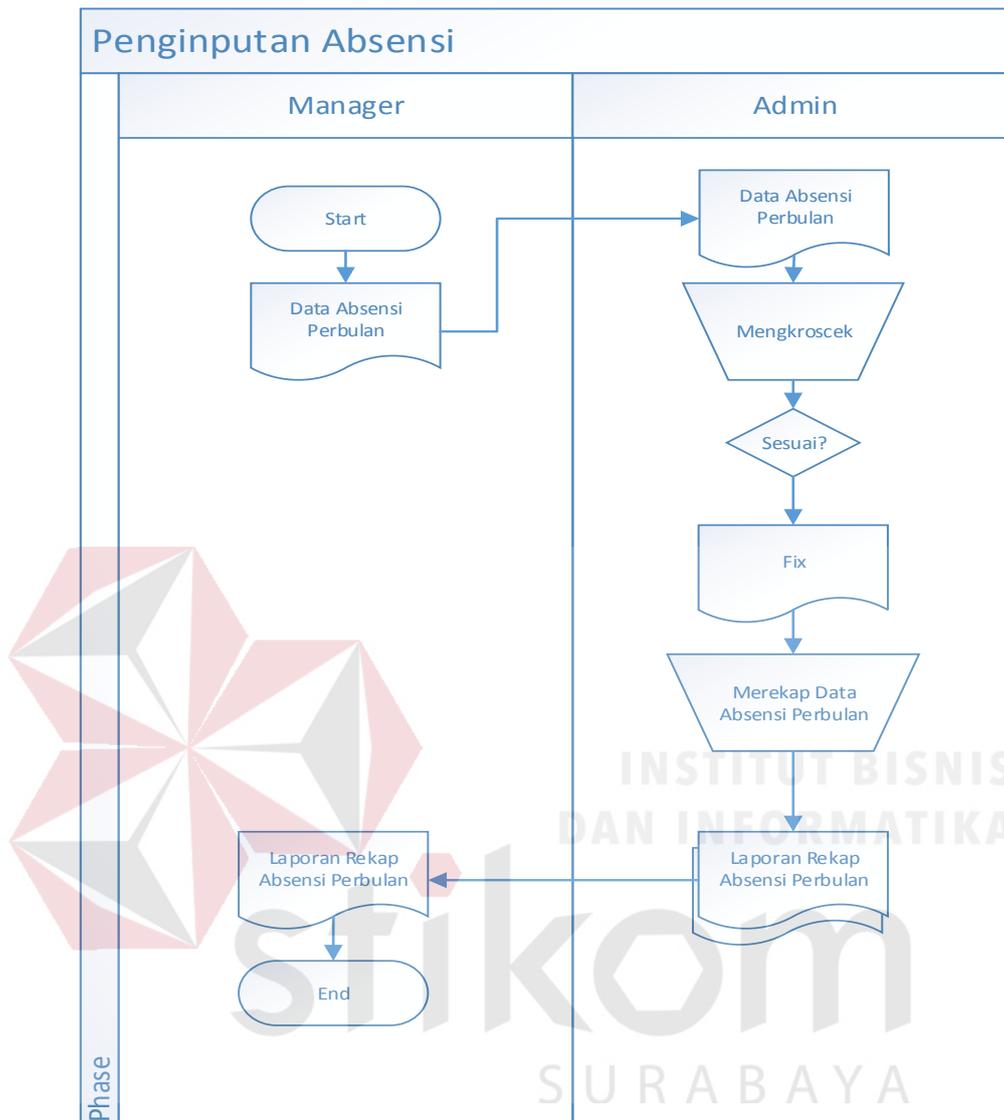


Gambar 4.4 Document Flow Penginputan Potensi dan Kemampuan

Keterangan Gambar 4.4

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bagaimana proses penginputan hasil penilaian potensi dan kemampuan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer memantau karyawan dan membuat dokumen penilaian potensi dan kemampuan kemudian memberikannya kepada admin. Selanjutnya admin merekap data potensi dan kemampuan karyawan

4.2.1.5 Document Flow Penginputan Absensi

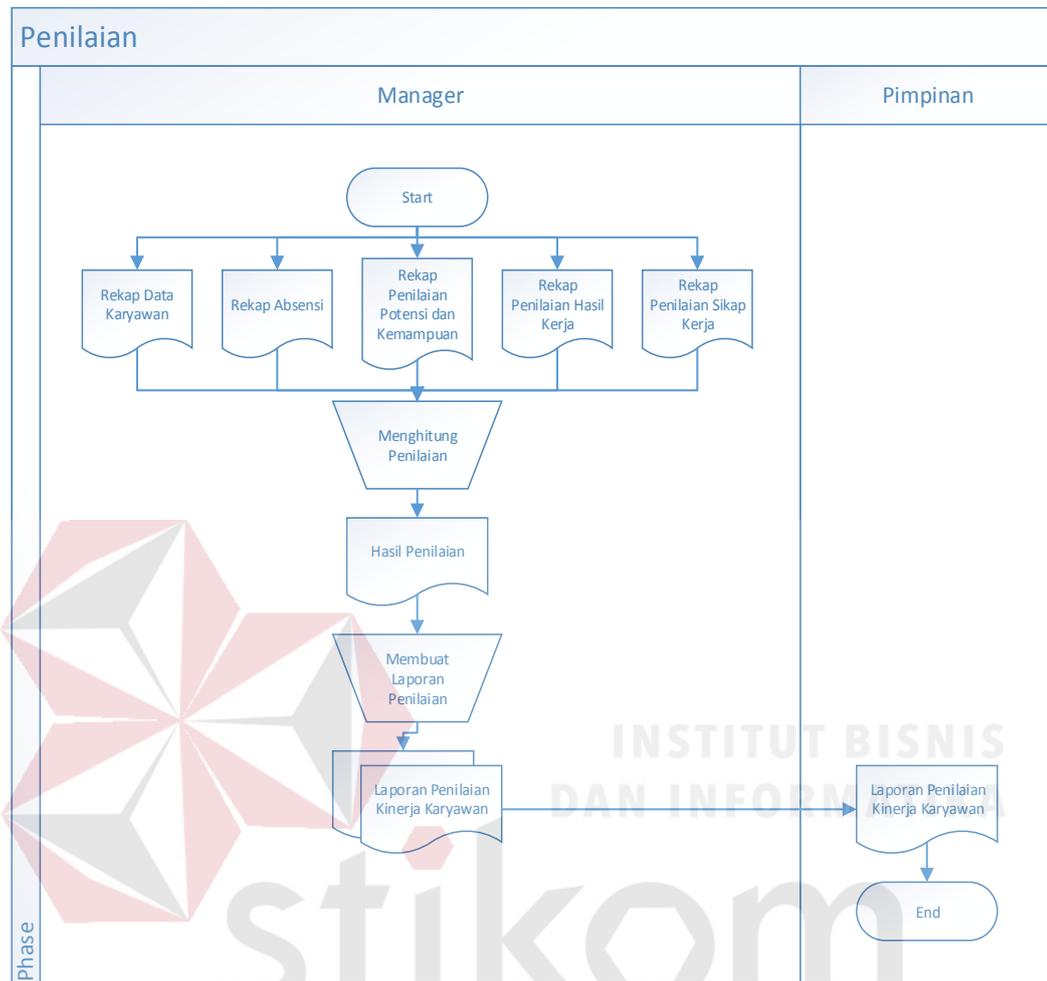


Gambar 4.5 Document Flow Penginputan Absensi

Keterangan Gambar 4.5

Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat bagaimana proses penginputan absensi karyawan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer memberikan data absensi per bulan kepada admin. Selanjutnya maka admin mengkroscek apakah absensi sudah benar, kemudian admin merekap data absensi karyawan untuk menyusun laporan rekap absensi perbulan.

4.2.1.6 Document Flow Penilaian



Gambar 4.6 Document Flow Penilaian

Keterangan Gambar 4.6

Setelah itu dijadikan dokumen untuk diserahkan ke Pimpinan. Berdasarkan gambar 4.6 dapat dilihat bagaimana proses penilaian kinerja karyawan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer menilai berdasarkan dokumen rekap data karyawan, rekap absensi, rekap penilaian potensi dan kemampuan, rekap penilaian hasil kerja, dan rekap penilaian sikap kerja.. Dan selanjutnya manajer menghitung nilai dari setiap karyawan. Berdasarkan formula

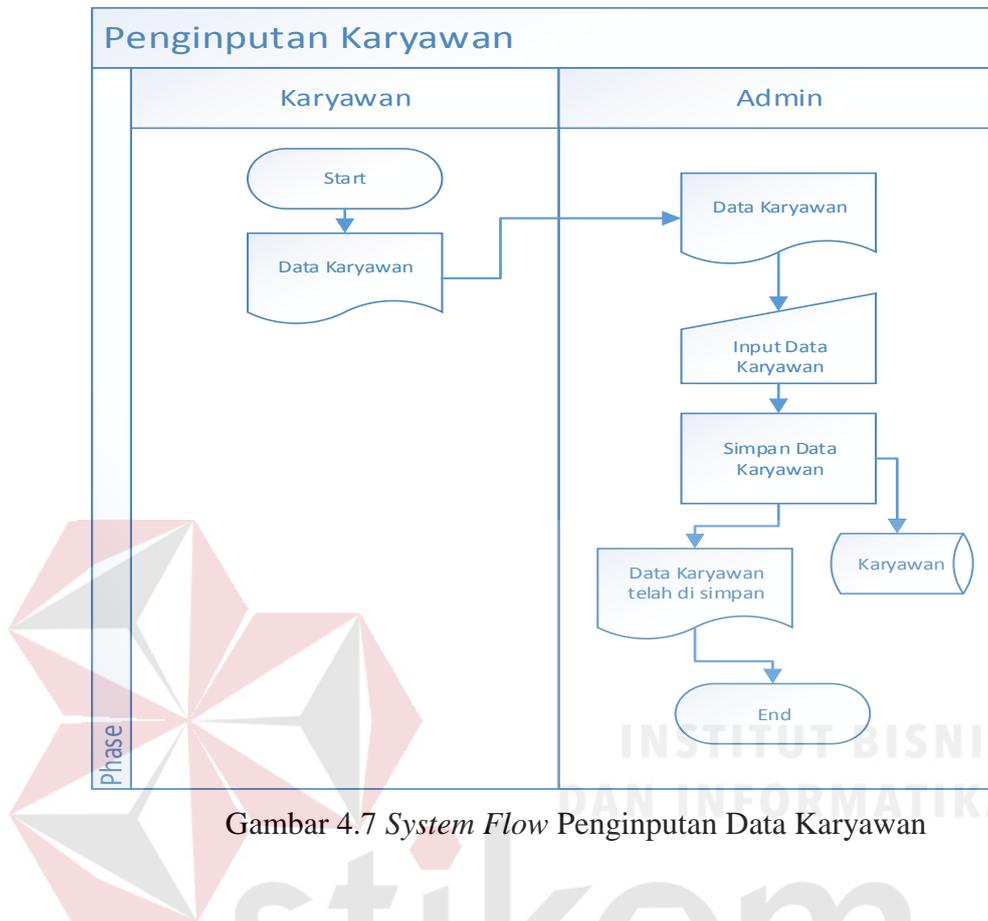
(rumus perhitungan) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah itu disusun menjadi Laporan Penilaian Kinerja Karyawan untuk diserahkan ke Pimpinan.

4.2.2 System Flow

System flow terkomputerisasi merupakan gambaran dari sistem yang akan dibuat, beberapa proses yang masih dilakukan secara sederhana dikembangkan menjadi proses komputer. Proses yang dibuat adalah penginputan data karyawan, penginputan sikap kerja, penginputan hasil kerja, penginputan potensi dan kemampuan, penginputan absensi, dan proses penilaian. Untuk proses tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



4.2.2.1 System Flow Penginputan Data Karyawan

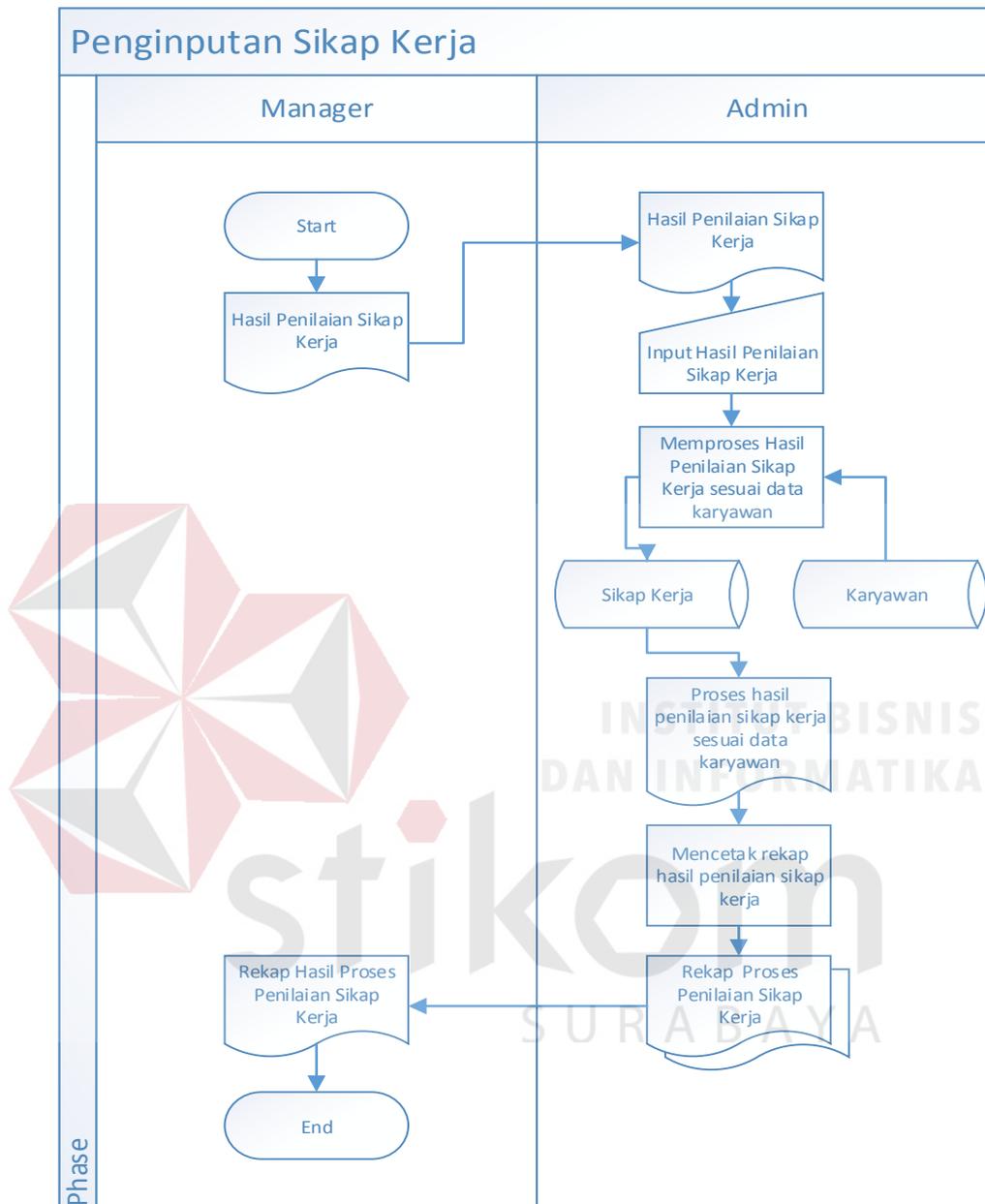


Gambar 4.7 System Flow Penginputan Data Karyawan

Keterangan Gambar 4.7

Berdasarkan gambar 4.7 dapat dilihat bagaimana proses penginputan karyawan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari *karyawan* mengisi data karyawan dan memberikannya kepada admin. Dan selanjutnya admin menginputkan data karyawan dan menyimpannya di database.

4.2.2.2 System Flow Penginputan Sikap Kerja



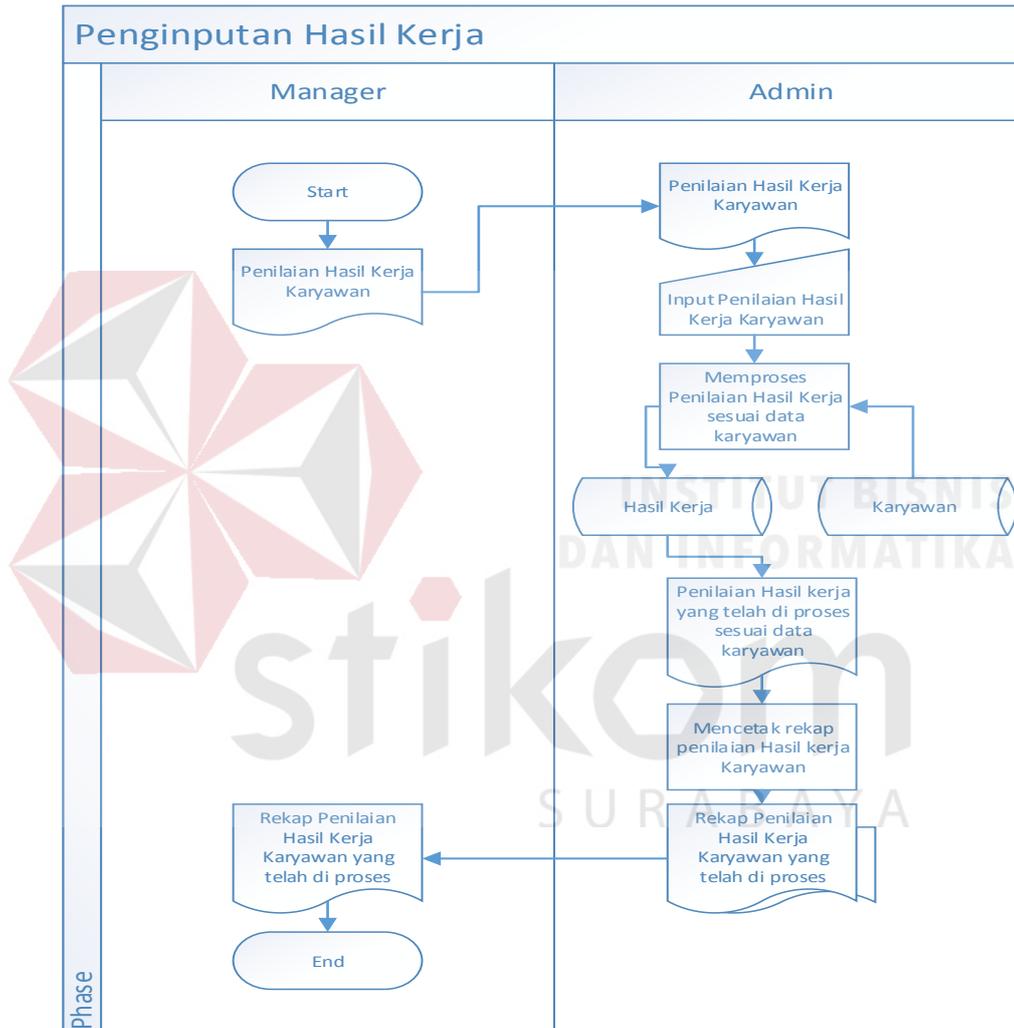
Gambar 4.8 System Flow Penginputan Sikap Kerja

Keterangan Gambar 4.8

Berdasarkan gambar 4.8 dapat dilihat bagaimana proses penginputan hasil penilaian sikap kerja. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer menyerahkan dokumen penilaian sikap kerja dan memberikannya kepada admin. Selanjutnya admin menginputkan data penilaian sikap kerja dan memproses nilai

dengan mengambil identitas dari database karyawan kemudian hasilnya disimpan di database. Admin kemudian mencetak rekap penilaian sikap kerja dan diserahkan ke manajer.

4.2.2.3 System Flow Penginputan Hasil Kerja

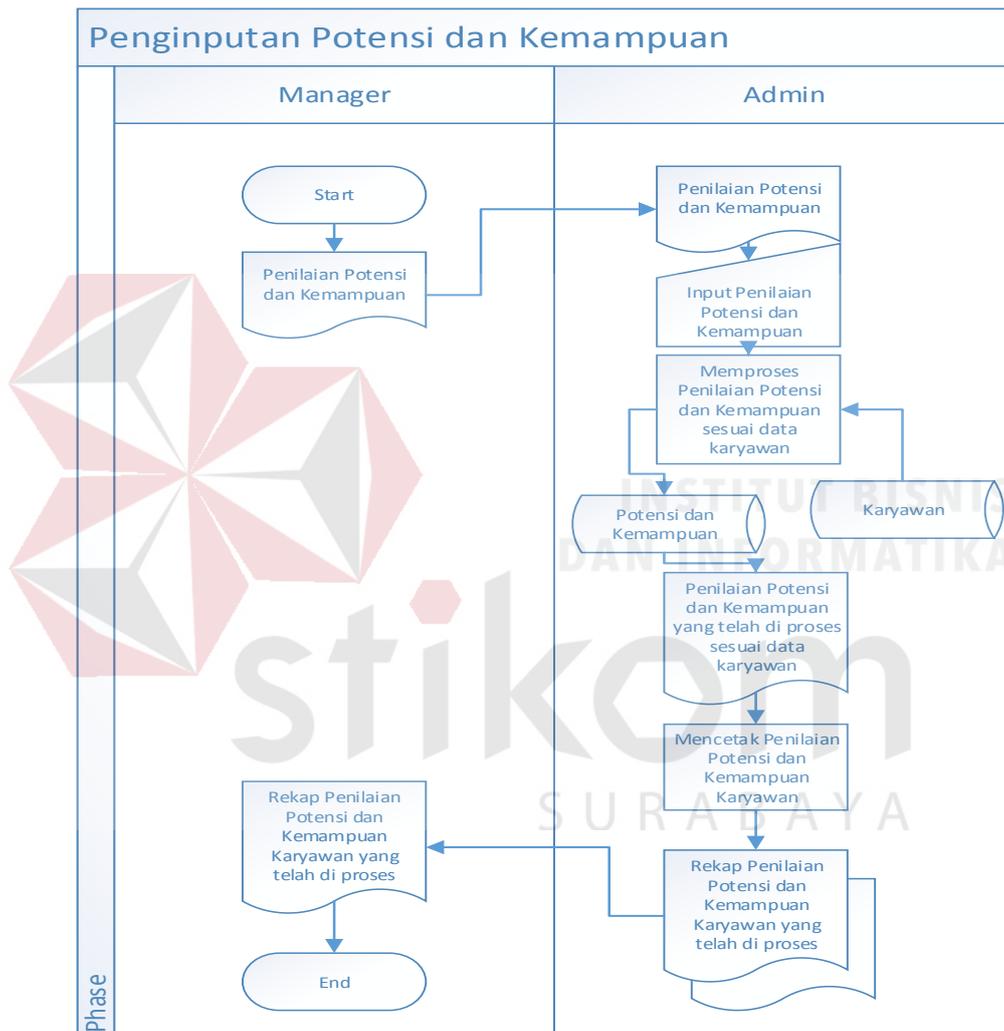


Keterangan (Gambar 4.9 System Flow Penginputan Hasil Kerja

Berdasarkan gambar 4.9 dapat dilihat bagaimana proses penginputan hasil penilaian hasil kerja. Di mana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer menyerahkan dokumen dan memberikannya kepada admin. Dan selanjutnya admin menginputkan data hasil kerja karyawan dan memproses nilai dengan

mengambil identitas dari *database* karyawan kemudian hasilnya disimpan di *database*. Admin kemudian mencetak rekap penilaian hasil kerja dan diserahkan ke manajer.

4.2.2.4 System Flow Potensi dan Kemampuan

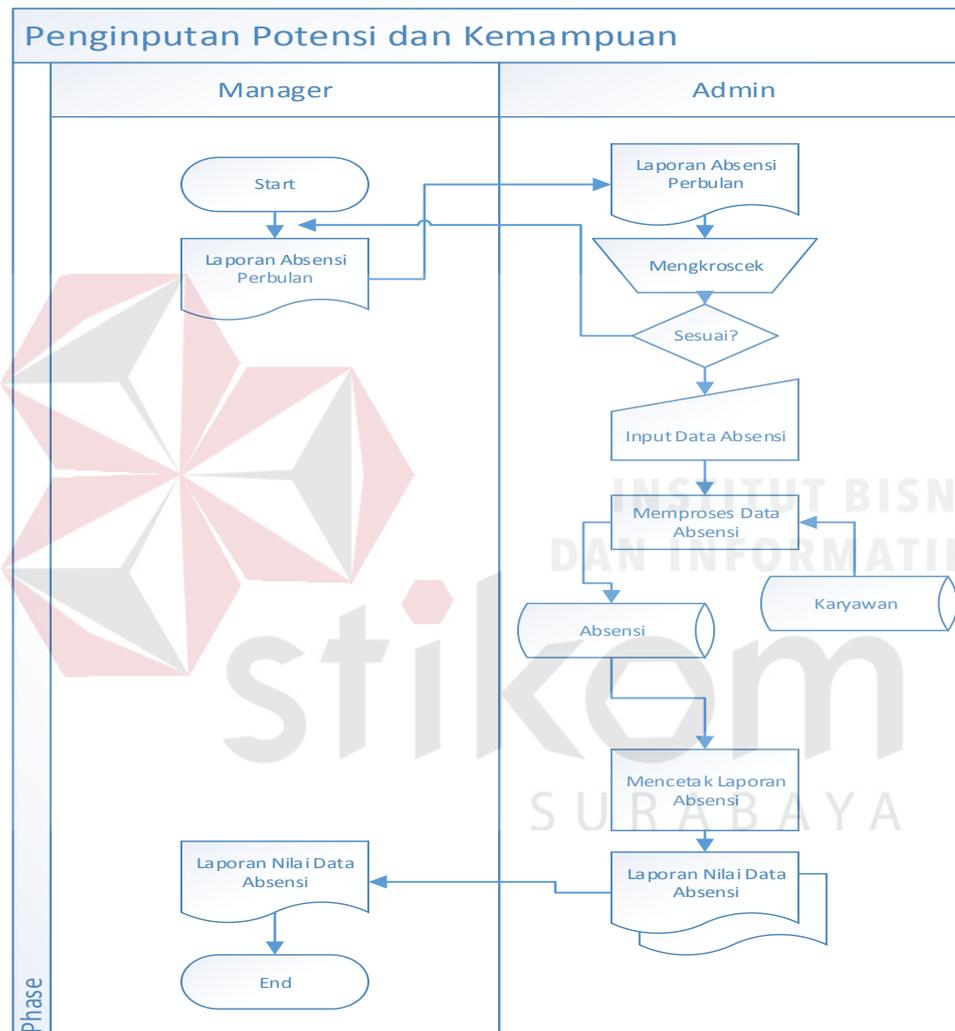


Keter Gambar 4.10 System Flow Peningtupan Potensi dan Kemampuan

Berdasarkan gambar 4.10 dapat dilihat bagaimana proses penginputan hasil potensi dan kemampuan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer menyerahkan dokumen dan memberikannya kepada admin. Dan selanjutnya admin menginputkan data potensi dan kemampuan karyawan dan

memproses nilai dengan mengambil identitas dari *database* karyawan kemudian hasilnya disimpan di *database*. Admin kemudian mencetak hasil potensi dan kemampuan dan diserahkan ke manajer.

4.2.2.5 System Flow Penginputan Absensi



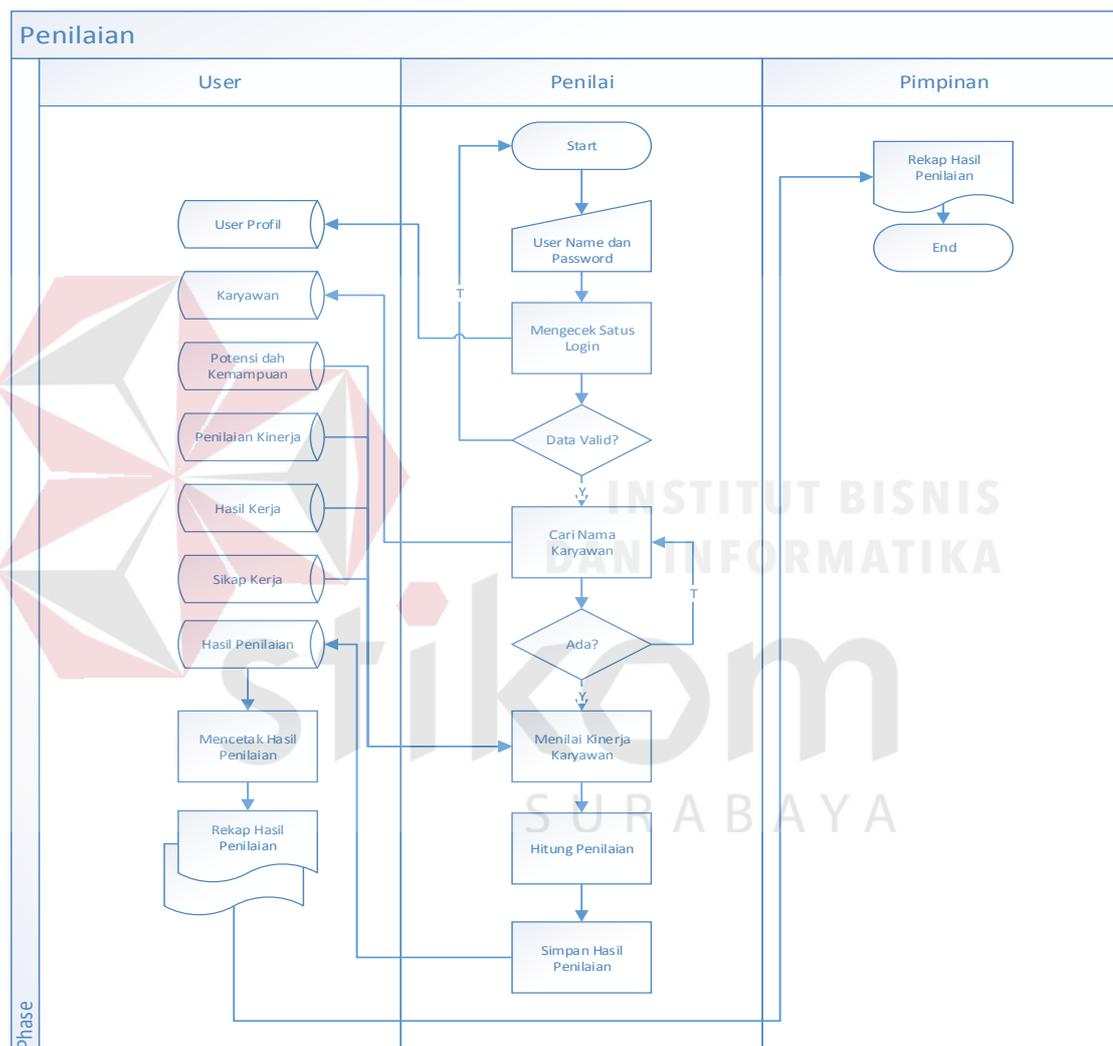
Gambar 4.11 System Flow Penginputan Absensi

Keterangan Gambar 4.11

Berdasarkan gambar 4.11 dapat dilihat bagaimana proses penginputan absensi karyawan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer membuat dokumen dan memberikannya kepada admin. Dan selanjutnya admin

mengkroscek apakah absensi sudah sama atau tidak jika sudah maka admin memproses absensi perbulannya dan menyimpannya di *database* absensi. Admin kemudian mencetak dan menyerahkannya ke manajer.

4.2.2.6 System Flow Penilaian



Gambar 4.12 System Flow Penilaian

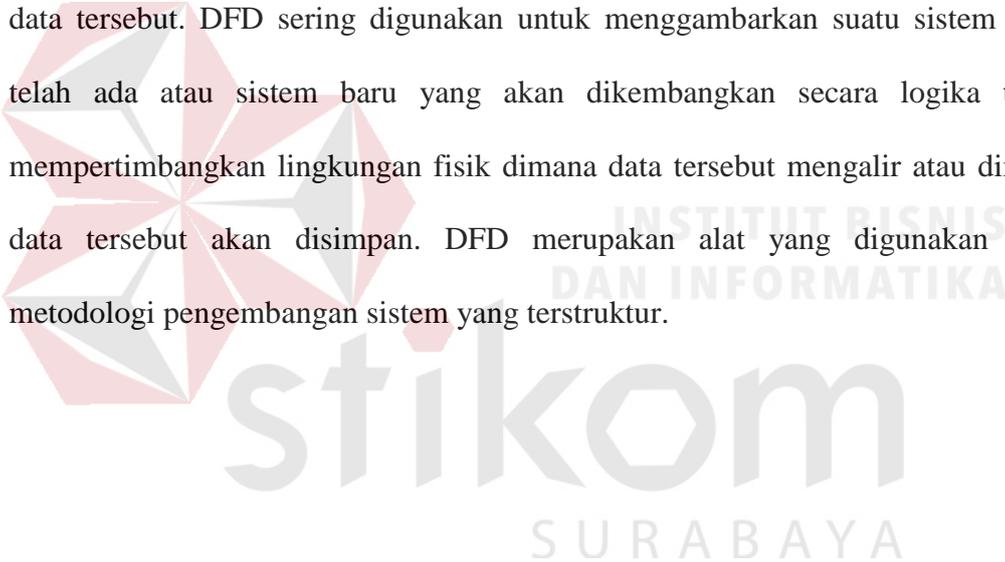
Keterangan Gambar 4.12

Berdasarkan gambar 4.12 dapat dilihat bagaimana proses penilaian karyawan. Dimana awal dari proses ini yaitu dimulai dari manajer (penilai) memasukkan username dan password dan kemudian sistem mengecek status

login. Jika data valid maka sistem akan mencari nama karyawan yang login di *database* karyawan . Dan selanjutnya manajer melakukan penilaian dan menyimpannya di *database* dan mencetak untuk diserahkan ke pimpinan.

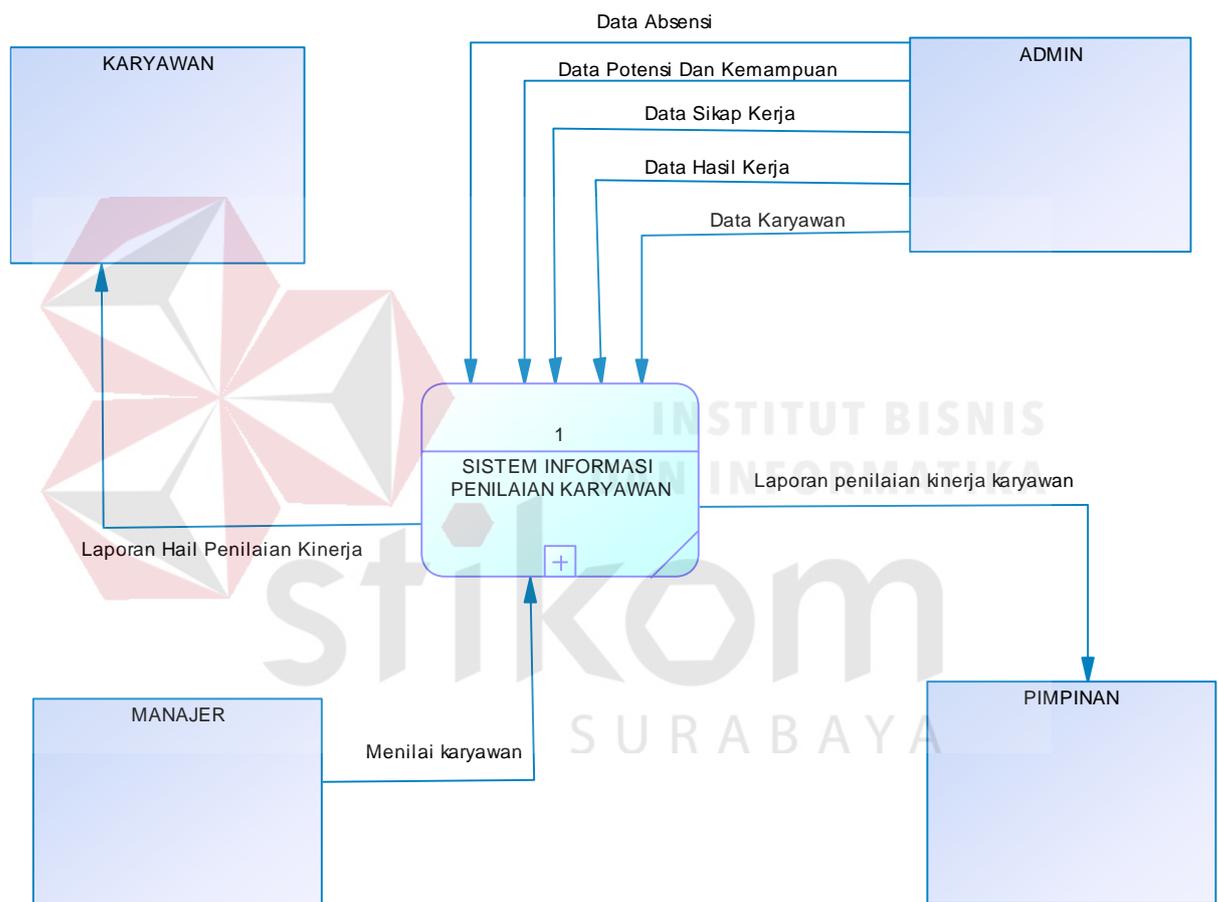
4.2.3 DFD (*Data Flow Diagram*)

Data flow Diagram (DFD) adalah suatu model logika data atau proses yang dibuat untuk menggambarkan dari mana asal data dan kemana tujuan data yang keluar dari sistem, dimana data disimpan, proses apa yang dihasilkan data tersebut dan interaksi antara data yang tersimpan dan proses yang dikenakan pada data tersebut. DFD sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir atau dimana data tersebut akan disimpan. DFD merupakan alat yang digunakan pada metodologi pengembangan sistem yang terstruktur.



4.2.3.1 Context Diagram

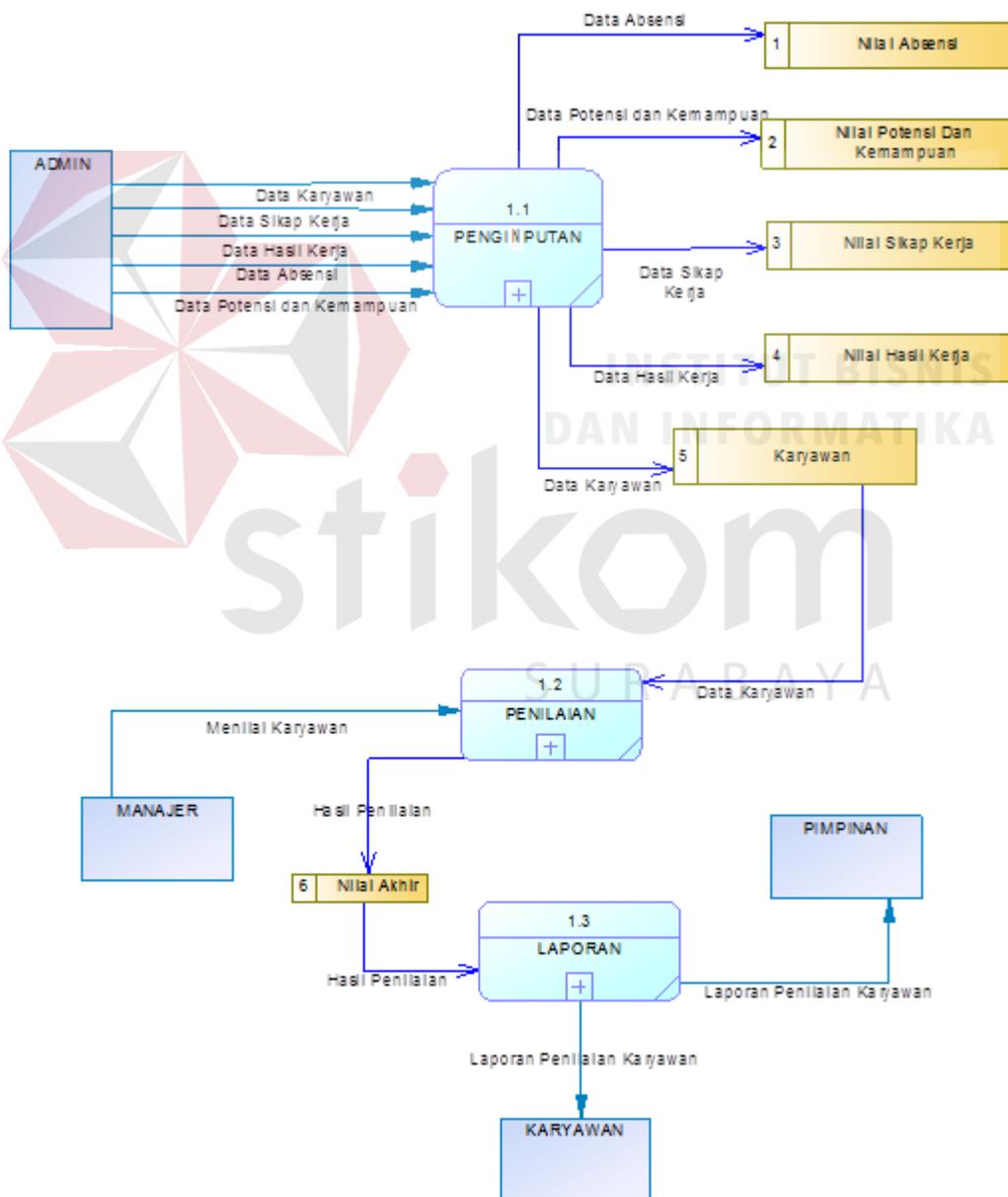
Context diagram dari sistem informasi penilaian kinerja menggambarkan secara umum yang terjadi pada PT.Eka Jasa Alim Prima Surabaya. Pada *context diagram* tersebut melibatkan 3 *entity*, yaitu karyawan, admin, manajer, dan pimpinan.



Gambar 4.13 *Context Diagram* Sistem Penilaian Kinerja

4.2.3.2 DFD Level 0 Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Setelah membuat *context diagram* dari sistem informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Eka Jasa Alim Prima Surabaya, untuk selanjutnya *context diagram* tersebut akan dibagi menjadi sub proses yang lebih detail.



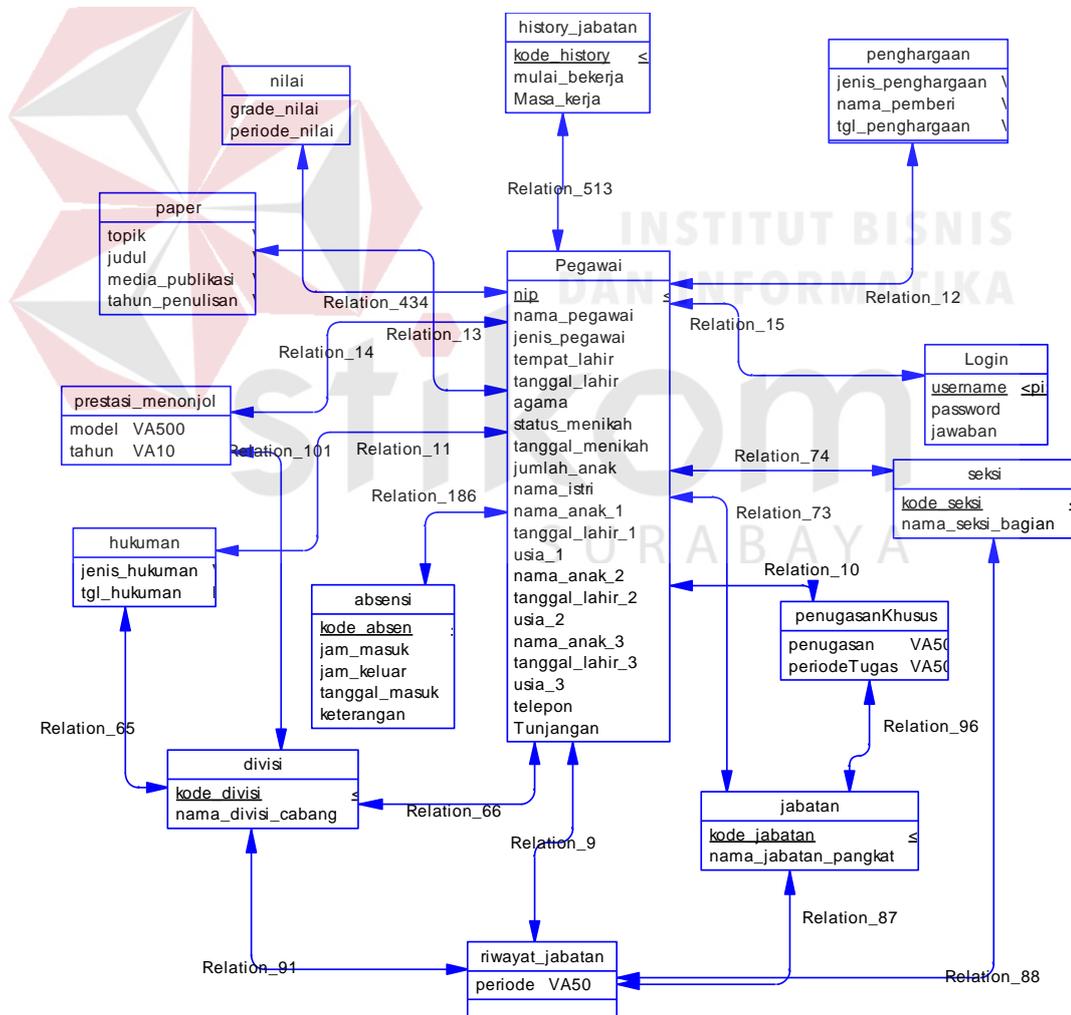
Gambar 4.14 Context Diagram Sistem Penilaian Kinerja

4.2.4 ERD (Entity Relationship Diagram)

Entity Relationship Diagram merupakan gambaran struktur *database* dari sistem informasi penilaian kinerja yang telah dikembangkan. ERD dibagi menjadi dua, yaitu *Conceptual Data Model* atau secara logik dan *Physical Data Model* atau secara fisik.

4.2.4.1 Conceptual Data Model (CDM)

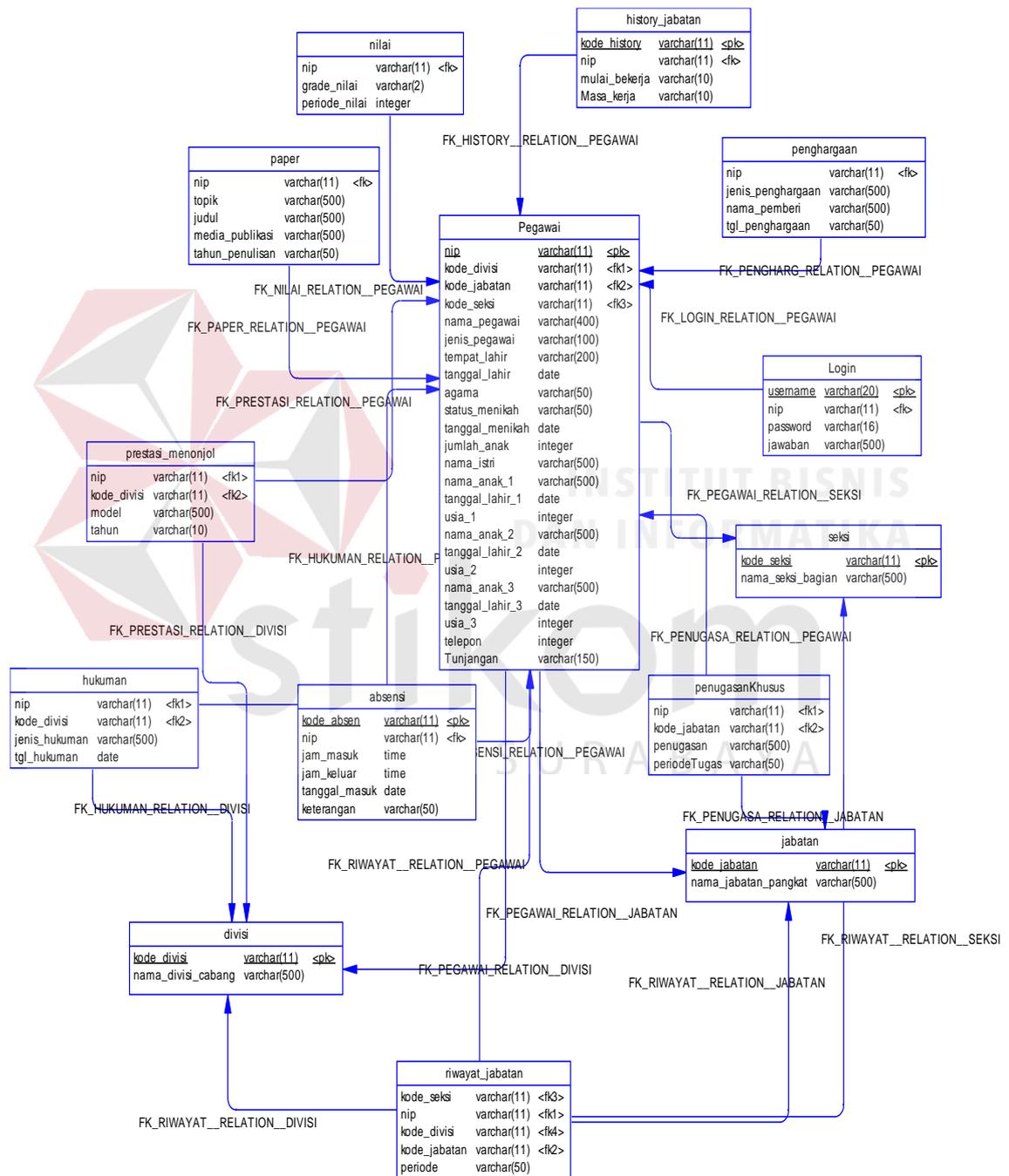
Terdapat 14 tabel yang *terintegrasi* secara logik. Berikut gambar *Conceptual Data*



Gambar 4.15 *Conceptual Data Model (CDM)*

4.2.4.2 Physical Data Model (PDM)

Physical Data Model (PDM) telah menunjukkan adanya relasi antar tabel. Berikut gambar Physical Data Model.



Gambar 4.16 Physical Data Model (PDM)

4.2.5 Struktur Tabel

Struktur tabel pada sistem informasi penilaian kinerja karyawan PT Eka Jasa Alim

Prima Surabaya adalah sebagai berikut:

a. Tabel Nilai

Nama Tabel : Nilai
 Primary Key : -
 Foreign Key : Nip
 Fungsi : Tabel Hasil dari penilaian

Tabel 4.1 Nilai

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Nilai	Varchar	11	Foreign Key
2.	Grade_nilai	Varchar	2	
3.	Periode_nilai	Integer		

b. Tabel Riwayat Jabatan

Nama Tabel : Riwayat Jabatan
 Primary Key : -
 Foreign Key : Kode_seksi
 Fungsi : Tabel untuk memasukkan data Riwayat Jabatan

Tabel 4.2 Riwayat Jabatan

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Kode_seksi	Varchar	11	Foreign Key
2.	Nip	Varchar	11	
3.	Kode_Jabatan	Varchar	11	
4.	Kode_divisi	Varchar	11	
5.	Periode	Varchar	50	

c. Tabel Jabatan

Nama Tabel : Jabatan
Primary Key : Kode_Jabatan
Foreign Key : -
 Fungsi : Tabel untuk memasukkan Nama Jabatan

Tabel 4.3 Jabatan

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Kode_Jabatan	Varchar	11	Primary Key
2.	Nama_Jabatan	Varchar	50	

d. Tabel Divisi

Nama Tabel : Divisi
Primary Key : Kode_Divisi
Foreign Key : -
 Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data Divisi

Tabel 4.4 Divisi

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Kode_Divisi	Varchar	11	Primary Key
2.	Nama_Divisi	Varchar	50	

e. Tabel Seksi

Nama Tabel : Seksi
Primary Key : Kode_Seksi
Foreign Key : -
 Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data Seksi

Tabel 4.5 Seksi

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Kode_Seksi	Varchar	10	Primary Key
2.	Nama_Seksi	Varchar	50	

f. Tabel Absensi

Nama Tabel : absensi

Primary Key : Kode_Absensi

Foreign Key : -

Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data Absensi

Tabel 4.6 Absensi

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Kode_Absen	Varchar	11	Primary Key
2.	Nip	Varchar	11	Foreign Key
3.	Jam_masuk	Time	10	
4.	Jam_Keluar	Time	10	
5.	Tanggal_masuk	Date		

g. Tabel Penugasan Khusus

Nama Tabel : Penugasan Khusus

Primary Key : -

Foreign Key : Nip

Fungsi : Tabel untuk memasukkan data Penugasan Khusus

Tabel 4.7 Penugasan Khusus

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Nip	Varchar	11	Foreign Key
2.	Penugasan	Varchar	50	

h. Tabel Hukuman

Nama Tabel : Hukuman
 Primary Key : -
 Foreign Key : Kode_divisi
 Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data Hukuman

Tabel 4.8 Hukuman

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Kode_Divisi	Varchar	11	Foreign Key
2.	Nip	Varchar	11	
3.	Jenis_hukuman	Varchar	50	
4.	Tanggal_hukuman	Date		

i. Tabel Prestasi Menonjol

Nama Tabel : Prestasi Menonjol
 Primary Key : -
 Foreign Key : Nip
 Fungsi : Tabel untuk memasukkan data Prestasi Menonjol

Tabel 4.9 Prestasi_menonjol

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Nip	Varchar	11	Foreign Key
2.	Kode_Divisi	Varchar	11	
3.	Model	Varchar	50	
4.	Tahun	Varchar	10	

j. Tabel Paper

Nama Tabel : Paper

Primary Key : -

Foreign Key : Nip

Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data *Paper*

Tabel 4.10 Paper

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Nip	Varchar	11	Foreign Key
2.	Topik	Varchar	50	
3.	Judul	Varchar	50	
4.	Media_publicasi	Varchar	50	
5.	Tahun_penulisan	Varchar	50	

k. Tabel History Jabatan

Nama Tabel : History Jabatan

Primary Key : Kode_History

Foreign Key : Nip

Fungsi : Tabel untuk memasukkan data *History Jabatan*

Tabel 4.11 History Jabatan

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Kode_history	Varchar	11	Primary Key
2.	Nip	Varchar	11	Foreign Key
3.	Mulai_Bekerja	Varchar	10	
4.	Masa_kerja	Varchar	10	

l. Tabel Penghargaan

Nama Tabel : Penghargaan

Primary Key : -

Foreign Key : Nip

Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data Penghargaan

Tabel 4.12 Penghargaan

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Nip	Varchar	11	Foreign Key
2.	Jenis_Penghargaan	Varchar	50	
3.	Nama_pemberi	Varchar	50	
4.	Tanggal_Penghargaan	Varchar	50	

m. Tabel Login

Nama Tabel : Login

Primary Key : Username

Foreign Key : Nip

Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data Login

Tabel 4.13 Login

No.	Field	Type	Length	Key
1.	Username	Varchar	20	Primary Key
2.	Nip	Varchar	11	Foreign Key
3.	Password	Varchar	16	
4.	Jabatan	Varchar	50	

n. Tabel Pegawai

Nama Tabel : Pegawai

Primary Key : Nip

Foreign Key : Kode_jabatan

Fungsi : Tabel untuk memasukkan data-data Pegawai

Tabel 4.14 Pegawai

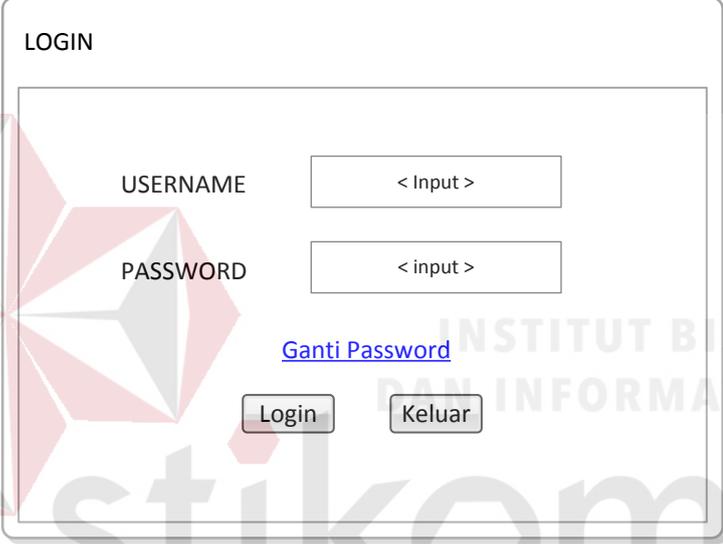
No.	Field	Type	Length	Key
1.	Nip	Varchar	20	Primary Key
2.	Kode_Jabatan	Varchar	11	Foreign Key
3.	Kode_seksi	Varchar	11	Foreign Key
4.	Kode_divisi	Varchar	11	Foreign Key
5.	Nama_pegawai	Varchar	40	
6.	Jenis_pegawai	Varchar	10	
7.	Tempat_lahir	Varchar	20	
8.	Tanggal_lahir	Date		
9.	Agama	Varchar	50	
10.	Status_menikah	Varchar	50	
11.	Tanggal_menikah	Date		
12.	Jumlah_anak	Integer		
13.	Nama_istri	Varchar	50	
14.	Nama_anak_1	Varchar	50	
15.	Tanggal_lahir_1	Date		
16.	Usia_1	Integer		
17.	Nama_anak_2	Varchar	50	
18.	Tanggal_lahir_2	Date		
19.	Usia_2	Integer		
20.	Nama_anak_3	Varchar	50	
21.	Tanggal_lahir_3	Date		
22.	Usia_3	Integer		

4.2.6 Desain I/O (Input/Output)

Desain *input/output* Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Eka Jasa Alim Prima Surabaya adalah sebagai berikut :

1. *Form Login*

Berikut ini merupakan tampilan dari *form login* yang berfungsi untuk *validasi user* yang menggunakan aplikasi.



The image shows a login form titled "LOGIN". It features two input fields: "USERNAME" and "PASSWORD", each with a placeholder text "< Input >". Below the password field is a blue link labeled "Ganti Password". At the bottom of the form are two buttons: "Login" and "Keluar". The form is overlaid on a background with a large watermark logo of STIKOM SURABAYA and the text "INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA".

Gambar 4.17 *Desain Form Login*

2. Form Menu Utama

Berikut ini merupakan tampilan dari form menu utama yang berfungsi untuk masuk sebagai *username*.

The screenshot shows a window titled "Menu Utama". At the top, there are five menu items: "SETUP", "Master", "ABSENT", "TRANSACTION", and "REPORT". Below these, there is a vertical list of options: "MENU" (highlighted with a grey button), "KARYAWAN", "DEVISI", "JABATAN", and "BAGIAN/SEKSI".

Gambar 4.18 Desain Form Menu Utama

3. Form Master Bagian/seksi

Berikut ini merupakan tampilan dari form bagian/seksi yang berfungsi untuk *input* data bagian/seksi karyawan.

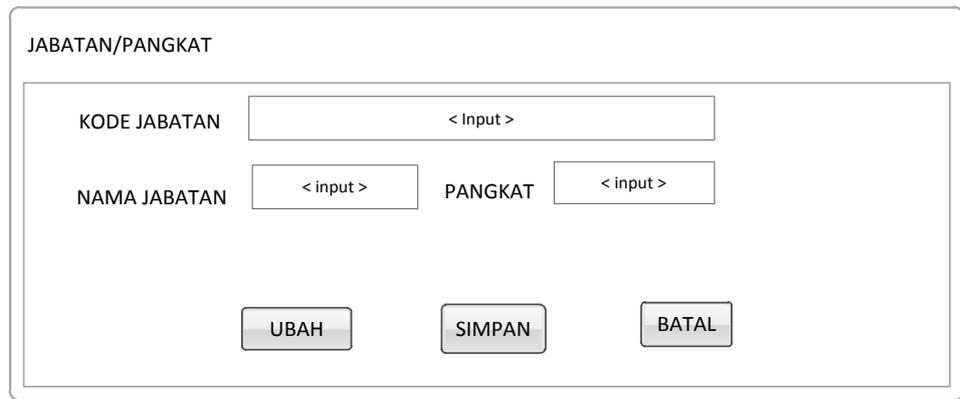
The screenshot shows a window titled "BAGIAN/SEKSI". It contains the following fields and buttons:

- "KODE BAGIAN" with an input field containing "< Input >".
- "NAMA BAGIAN" with an input field containing "< input >".
- "SEKSI" with an input field containing "< input >".
- Three buttons at the bottom: "UBAH", "SIMPAN", and "BATAL".

Gambar 4.19 Desain Form Bagian/Seksi

4. Form Master Jabatan/Pangkat

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* jabatan/pangkat yang berfungsi untuk *input* data jabatan/pangkat karyawan.



JABATAN/PANGKAT

KODE JABATAN

NAMA JABATAN PANGKAT

Gambar 4.20 Desain *Form* Jabatan/Pangkat

5. Form Master Divisi

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* Divisi yang berfungsi untuk *input* data di divisi mana karyawan bekerja.



DIVISI

KODE DIVISI

NAMA DIVISI KANTOR CABANG

Gambar 4.21 Desain *Form Master* Divisi

6. Form Master Karyawan

Berikut ini merupakan tampilan dari form karyawan yang berfungsi untuk *input* data karyawan.

DATA DIRI

Nip

Nama

Pangkat, Jabatan

Tempat Lahir Tgl Lahir

Devisi/Kantor Cabang

Agama

Bagian/Seksi

Menikah/Tidak Menikah Tgl Menikah

Jenis Karyawan

Jumlah Anak

Telepon

Nama Istri

Nama Anak ke-1

Tgl Lahir Usia Ke

Nama Anak ke-2

Tgl Lahir Usia Ke

NEXT UBAH SIMPAN BATAL

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

Gambar 4.22 Desain *Form Master Karyawan*

7. Form Transaksi Sanksi/Hukuman

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* Sanksi/hukuman yang berfungsi untuk *input* sanksi dan hukuman karyawan.



The image shows a web form titled "SANKSI/HUKUMAN". It contains three input fields for data entry:

- JENIS SANKSI /HUKUMAN: < Input >
- DEVISI/CABANG TERJADINYA SANKSI: < input >
- TGL/BLN/THN: < input >

Below the input fields are three buttons: "UBAH", "SIMPAN", and "BATALL".

Gambar 4.23 Desain *Form* Transaksi Sanksi/Hukuman

8. Form Transaksi Prestasi

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* Prestasi yang berfungsi untuk *input* Prestasi karyawan.

PRESTASI

Prestasi yang menonjol dalam pekerjaan :

Model/tools/konsep yang dibuat

Digunakan oleh Devisi/Cabang

Tahun

Penghargaan/Tanda Jasa

Jenis Penghargaan

Nama Intansi Pemberi

Tgl/bln/thn

Tulisan/Papar yang pernah dibuat

Topik

judul

Media Publikasi

Tahun Penulisan

Gambar 4.24 Desain *Form* Prestasi

9. Form Pencarian Pegawai

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* transaksi Pencarian Pegawai berfungsi untuk mencari pegawai.



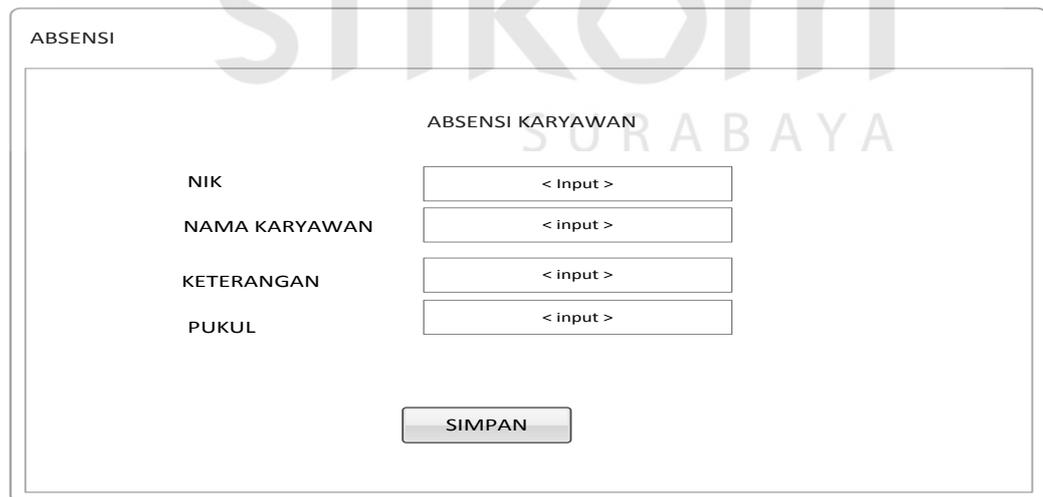
PENCARIAN PEGAWAI

NAMA PEGAWAI

Gambar 4.25 Desain *Form* Pencarian pegawai

10. Form Transaksi Absensi

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* Absensi berfungsi untuk *input* data absensi karyawan.



ABSENSI

ABSENSI KARYAWAN

NIK

NAMA KARYAWAN

KETERANGAN

PUKUL

Gambar 4.26 Desain *Form* Absensi

11. *Form* Transaksi Riwayat Pekerjaan

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* transaksi riwayat pekerjaan yang berfungsi untuk *input* data riwayat pekerjaan karyawan.

RIWAYAT PEKERJAAN

Nama Pegawai

Mulai Bekerja

Masa Kerja

Nilai 5 Tahun Terakhir

Tahun 1

Tahun 2

Tahun 3

Tahun 4

Tahun 5

Periode

Riwayat jabatan

Pangkat, Jabatan

Devisi/Kantor Cabang

Bagian/Seksi

Periode

Jabatan

Penugasan

Periode

Back Next UBAH SIMPAN BATAL

Gambar 4.27 Desain *Form* Riwayat Pekerjaan

12. Form Penilaian

Berikut ini merupakan tampilan dari transaksi penilaian yang berfungsi untuk proses nilai karyawan.

PENILAIAN

Id Pengguna Jabatan

Nama Pengguna Bagian

Devisi Periode

Kriteria Penilaian

A. Disiplin

Kehadiran Karyawan

B. Sikap Kerja

Motivasi Kerja

Komunikasi dan Kerjasama

C. Potensi Dan Kemampuan

Pemahaman dan Penguasaan Pekerjaan

Pengembangan Diri

D. Hasil Kerja

Penghargaan

Sanksi

Pencapaian Target

Total

Grade Nilai

Gambar 4.28 Desain Form Penilaian

13. *Form Laporan Penilaian*

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* Laporan Penilaian yang berfungsi untuk mencetak hasil nilai setiap karyawan.

PT. Eka Jasa Alim Prima					
Jl. Amir Mahmud No. 10 Gunung Anyar Kidul Surabaya 60294					
www.ejepmaild.com					
Laporan Penilaian					
NIP	Nama	Kode Jabatan	Kode Divisi	Kode Seksi	Grade

Gambar 4.29 Desain *Form* Laporan Penilaian

14. *Form Laporan Sanksi*

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* Laporan Sanksi yang berfungsi untuk mencetak sanksi yang diterima setiap karyawan.

PT. Eka Jasa Alim Prima		
Jl. Amir Mahmud No. 10 Gunung Anyar Kidul Surabaya 60294		
www.ejepmaild.com		
Laporan Sanksi		
Kode Divisi	Jenis Hukuman	Tanggal Hukuman

Gambar 4.30 Desain *Form* Laporan Sanksi**15. Form Laporan Prestasi**

Berikut ini merupakan tampilan dari *form* Laporan Prestasi yang berfungsi untuk mencetak hasil Prestasi setiap karyawan.

Topik	Judul	Media Publikasi	Tahun Penulisan
-------	-------	-----------------	-----------------

Gambar 4.31 Desain *Form* Laporan Prestasi

4.3 Implementasi Sistem

Implementasi sistem merupakan tahap pengujian dimana desain sistem dapat berjalan dengan baik. Desain form yang telah dibuat cukup sesuai untuk mengimplementasikan sistem, sehingga tidak membutuhkan banyak perubahan.

4.3.1 Kebutuhan Sistem

Pada tahap ini dijelaskan mengenai implementasi dari perangkat keras dan lunak yang harus dipersiapkan oleh pengguna. Untuk perangkat keras, minimal pengguna harus mempersiapkan spesifikasi sebagai berikut:

1. Intel Pentium 4 CPU 2.00 Ghz
2. Memory 512 MB RAM
3. VGA 64 GB

Kebutuhan minimum perangkat lunak untuk aplikasi ini adalah sebagai berikut:

1. Microsoft Windows 7
2. Microsoft SQL Server 2008 R2
3. Visual Basic. Net 2005
4. Microsoft Office 2010

4.3.2 Penjelasan Pemakaian Aplikasi

Tahap ini merupakan langkah-langkah dari pemakaian aplikasi sistem informasi Penilaian Kinerja Pada PT Eka Jasa Alim Prima. Berikut sub-sub pembahasan pemakaian aplikasi ini:

1. Form Menu Utama

Form menu merupakan tampilan awal dari program ini. Pada form ini terdapat menu-menu yang bermanfaat dalam menjalankan sistem informasi penilaian kinerja oleh *manajer*.



Gambar 4.32 Tampilan *Form Menu Utama*

Pada menu utama terdapat beberapa sub menu seperti berikut ini:

- a. Setup :berisi sub menu *login* yang berfungsi untuk masuk ke dalam aplikasi sesuai dengan *username* dan *password* masing-masing, dan sub menu *logout* yang berfungsi untuk keluar dari aplikasi tersebut.

- b. Master :berisi master karyawan, master jabatan, master divisi, dan master bagian/seksi.
- c. Transaksi :berisi form-form transaksi yang meliputi transaksi penilaian kinerja, dan transaksi tunjangan.
- d. Absensi :berisi form untuk melakukan input absensi
- e. Laporan :untuk menampilkan laporan yang disediakan oleh aplikasi ini, antara lain laporan nilai, laporan prestasi dan laporan sanksi.

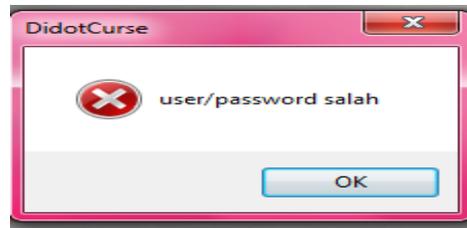
2. Form Login

Form login ini adalah form pertama yang muncul ketika program dijalankan. *User* harus menginputkan *username* dan *password* yang sesuai agar dapat masuk ke menu utama dari aplikasi ini. *Form Login* ini untuk mengontrol agar hanya orang yang berhak saja yang dapat mengakses aplikasi ini. Jika orang tersebut tidak memiliki hak akses, maka ia tidak akan dapat membuka aplikasi ini. Hal ini untuk menjaga keamanan data. Tampilan dari *form login* ini dapat dilihat sebagai pada gambar 4.33.



Gambar 4.33 Tampilan Form *Login*

Jika *username* dan *password* yang diinputkan *user* salah atau tidak sesuai maka akan muncul *message box* seperti pada gambar 4.34.



Gambar 4.34 *Message Box password salah*

Klik tombol OK dan *user* harus menginputkan kembali *username* dan *password* yang sesuai. Dan jika *username* dan *password* yang diinputkan *user* benar, maka akan muncul *message box* seperti pada gambar 4.35.



Gambar 4.35 *Messagebox login berhasil*

3. Form Karyawan

Implementasi pada form karyawan ini dapat dilihat pada gambar 4.36.

The screenshot shows a web application interface for PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya. The main content area is titled 'Data Pribadi' and contains the following fields and controls:

- Textboxes:** Nama, Tempat Lahir, Agama, Menikah/Tidak Menikah, Jumlah Anak, Nama Isteri/Suami, Pangkat/Jabatan, Divisi/Kantor/Cabang, Bagian/Seksi, Jenis Karyawan, and Telepon.
- Datepickers:** Tanggal Lahir (28/10/2013) and Tanggal Menikah (2013/10/29).
- Dropdowns:** Pangkat/Jabatan, Divisi/Kantor/Cabang, Bagian/Seksi, and Jenis Karyawan.
- Table:** A table with columns NIP, KODE_DIVISI, and KODE_JABATAN. The data rows are:

NIP	KODE_DIVISI	KODE_JABATAN
PEG001	DIV005	JAB003
PEG002	DIV004	JAB003
PEG003	DIV002	JAB004
PEG004	DIV004	JAB003
PEG005	DIV002	JAB002
- Buttons:** Ubah, Simpan, and Batal.

The interface also includes a sidebar menu with options like 'Data Pribadi', 'Riwayat Pekerjaan', 'Prestasi', and 'Sanksi/Hukuman'. The top navigation bar includes 'Setup', 'Master', 'Absent', 'Transaction', and 'Report'. The user information at the bottom indicates 'Nama User: Sugi | Level User: Manager / Kepala 24/06/2014 | 05:20'.

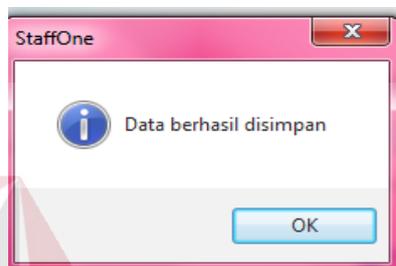
Gambar 4.36 Tampilan Form *Karyawan*

Pada form ini user *maintenance* data karyawan. Pada *textbox* NIP akan terisi secara otomatis sesuai dengan jumlah yang ada di database dengan penambahan dua karakter bertipe string. Untuk *Datetimepicker* tanggal_lahir diisi berdasarkan tanggal lahir karyawan tersebut. Kemudian *textbox* nama, *textbox* tempat_lahir, *textbox* agama, dan *textbox* nama istri/suami, *textbox* nama_anak_1, *textbox* nama_anak_2, *textbox* telepon, *textbox* usia, harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Untuk *combobox* pangkat/jabatan, *combobox* divisi/kantor_cabang, *combobox* bagian/seksi, *combobox* jenis_karyawan diisi sesuai dengan kondisi karyawan di perusahaan tersebut, *combobox* menikah/tidak dipilih berdasarkan status karyawan saat ini, menikah atau tidak menikah. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu :

1. *Button* simpan, berfungsi untuk menyimpan data yang di-entry oleh user.

2. *Button* ubah, berfungsi untuk mengubah/meng-*update* data karyawan, yang mana selanjutnya harus menekan *button* simpan untuk menyimpan data yang telah di-*update* oleh user tersebut.
3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data karyawan.

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.37 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.37 *Message Box* pada *Button* Simpan

4. Form Jabatan

Implementasi pada form *Jabatan* ini dapat dilihat pada gambar 4.38.

 A screenshot of a web-based form titled "Master Pangkat / Jabatan". The form has a blue header with the title. Below the header, there are three input fields: "Kode Jabatan" containing the text "JAB008", "Pangkat", and "Jabatan". At the bottom of the form, there are three buttons: a blue "Ubah" button, a green "Simpan" button, and a red "Batal" button. The background of the form features a world map and a photo of a person.

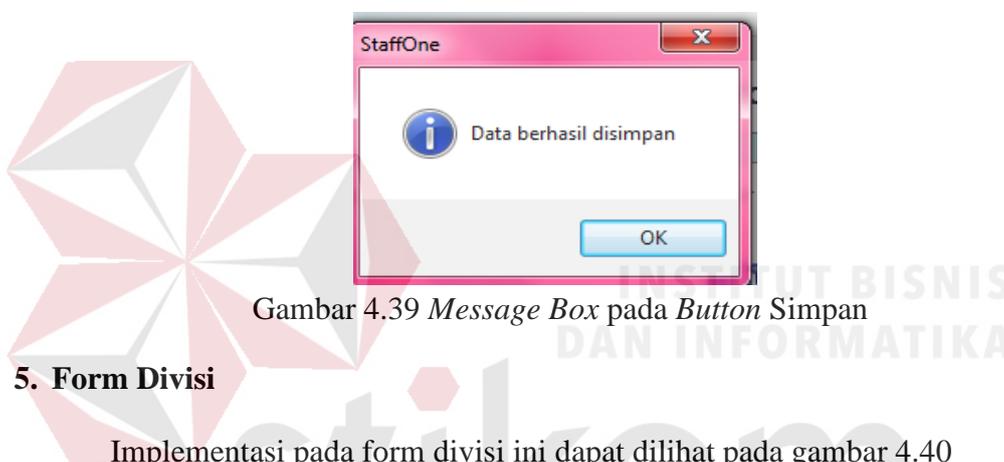
Gambar 4.38 Tampilan Form *Master Jabatan*

Pada form ini user *maintenance* data jabatan. Pada *textbox* Kode_Jabatan akan terisi secara otomatis sesuai dengan yang ada di database. Kemudian *textbox*

pangkat, *textbox* jabatan, harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu:

1. *Button* simpan, berfungsi menyimpan data yang di-*entry* oleh *user*.
2. *Button* ubah, berfungsi untuk meng-*edit* data yang telah di-*update* oleh *user*.
3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data jabatan.

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.39 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.39 *Message Box* pada *Button* Simpan

5. Form Divisi

Implementasi pada form divisi ini dapat dilihat pada gambar 4.40

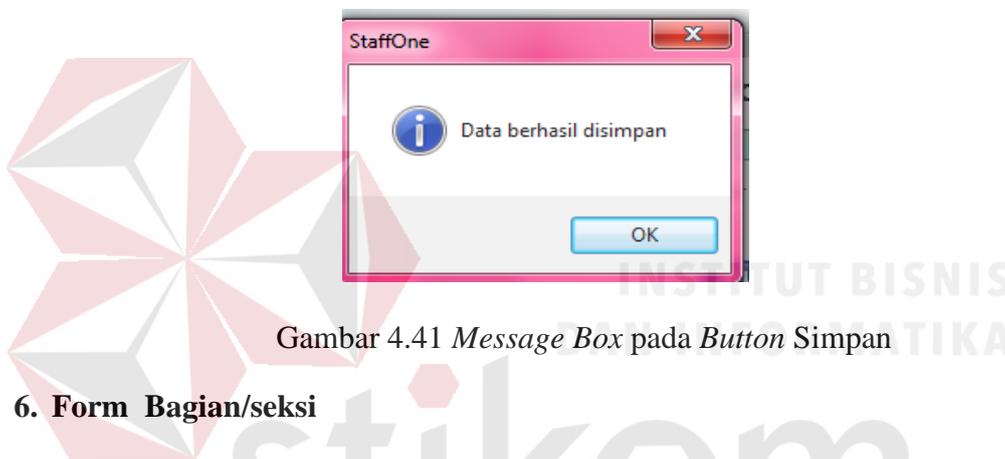
 A screenshot of a web-based form titled "Master Divisi / Kantor Cabang". The form has a blue header with a globe background. Below the header, there are three input fields: "Kode Divisi" containing the text "DIV013", "Nama Divisi" which is empty, and "Kantor Cabang" which is empty. At the bottom of the form, there are three buttons: a blue "Ubah" button, a green "Simpan" button, and a red "Batal" button. The background of the page features a large, faint watermark logo of a stylized flower or star shape.

Gambar 4.40 Tampilan Form *Master Divisi*

Pada *form* ini *user maintenance* data divisi. Pada *textbox* Kode_Divisi akan terisi secara otomatis sesuai dengan jumlah yang ada di database. Kemudian *textbox* nama_divisi, *textbox* Kantor_cabang, harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu:

1. *Button* simpan, berfungsi untuk menyimpan data yang di-*entry* oleh *user*
2. *Button* ubah, berfungsi untuk menyimpan data yang telah *diupdate* oleh *user*.
3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data divisi

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.41 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.41 *Message Box* pada *Button* Simpan

6. Form Bagian/seksi

Implementasi pada form bagian/seksi ini dapat dilihat pada gambar 4.42.

 A screenshot of a web-based form titled "Master Bagian / Seksi". The form has a blue header with the title. Below the header, there are three input fields: "Kode Bagian" with the value "SKS009", "Nama Bagian", and "Seksi". At the bottom of the form, there are three buttons: "Ubah" (blue), "Simpan" (green), and "Batal" (red). A large, semi-transparent watermark of a stylized star or flower is visible in the background of the image.

Gambar 4.42 Tampilan Form *Master* Bagian/Seksi

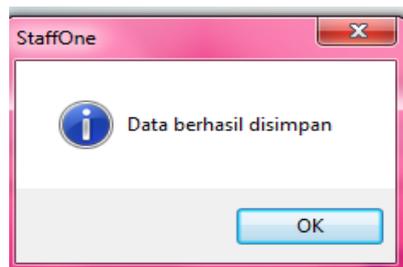
Pada *textbox* Kode_Bagian akan terisi secara otomatis sesuai dengan jumlah yang ada di database. Kemudian *textbox* nama_bagian, *textbox* seksi, harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu:

1. *Button* simpan, berfungsi untuk menyimpan data yang di-*entry* oleh *user*.

2. *Button* ubah, berfungsi untuk meng-*edit* data yang telah di-*update* oleh *user*.

3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data Bagian/seksi.

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.43 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.43 *Message Box* pada *Button* Simpan

7. Form Absensi

Implementasi pada form absensi ini dapat dilihat pada gambar 4.44.

 A screenshot of a web form titled "Absensi Karyawan". The form has a blue header with a globe background. Below the header, there are several input fields: "NIK" with the value "PEG001", "Nama Karyawan" with the value "Sugi", "Status" with a dropdown menu, "Pukul" with the value "9:54:00", and "Keterangan" with the value "Jam Kerja + Istirahat". At the bottom right of the form, there is a green "Simpan" button. The background of the form features a large, semi-transparent watermark logo of STIKOM SURABAYA.

Gambar 4.44 Tampilan Form Absensi

Pada form ini user *maintenace* data absensi. Pada *textbox* NIK, *textbox* nama_karyawan, *textbox* pukul, dan *textbox* keterangan akan terisi secara otomatis sesuai dengan yang ada di database. Kemudian *combobox* status harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Dalam form ini terdapat satu *button*, yaitu *button* simpan, yang berfungsi untuk menyimpan data yang di-*entry* oleh *user*.

8. Form Tunjangan

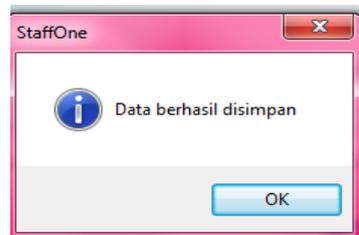
Implementasi pada form tunjangan ini dapat dilihat pada gambar 4.45.

Gambar 4.45 Tampilan Form Transaksi Tunjangan

Pada form ini user *maintenance* data tunjangan. Pada *textbox* *id_pegawai*, *textbox* *nama_pegawai*, *textbox* *divisi*, *textbox* *jabatan*, *textbox* *tanggal_lahir*, *textbox* *umur*, *textbox* *periode* akan terisi secara otomatis sesuai dengan yang ada di database. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu:

1. *Button* *simpan*, berfungsi untuk menyimpan data yang dientry oleh *user*.
2. *Button* *ubah*, berfungsi untuk meng-*edit* data yang telah di-*update* oleh *user*.
3. *Button* *batal*, berfungsi untuk membatalkan data transaksi tunjangan yang sudah tidak diperlukan lagi.
4. *Button* *proses*, berfungsi untuk memproses jumlah tunjangan karyawan.
5. *Button* *cari*, berfungsi untuk menampilkan data yang akan dicari.

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.56 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.46 Message Box pada Button Simpan

9. Form Riwayat Pekerjaan

Implementasi pada form riwayat pekerjaan ini dapat dilihat pada gambar 4.47.

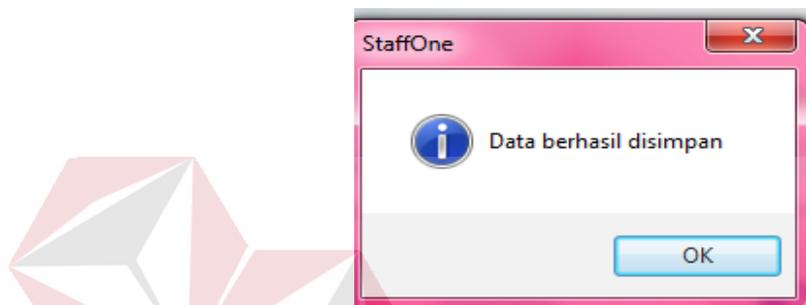
NIP	KODE_JABATAN	KODE_SEKSI	KODE_DIVISI	PERIODE
PEG111	JAB001	SKS002	DIV001	2010
PEG114	JAB001	SKS004	DIV002	2013
PEG114	JAB005	SKS002	DIV002	2009

Gambar 4.47 Tampilan Form Riwayat Pekerjaan

Pada form ini *user maintenance* data riwayat pekerjaan karyawan. Pada *textbox* nama_pegawai *textbox* mulai_bekerja, *textbox* masa_kerja, *textbox* penugasan, dan *textbox* periode, harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Untuk *combobox* pangkat/jabatan, *combobox* divisi/kantor_cabang, *combobox* bagian/seksi, berdasarkan posisi karyawan diperusahaan tersebut. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu :

1. *Button* simpan, berfungsi untuk menyimpan data yang dientry oleh *user*.
2. *Button* ubah, berfungsi untuk meng-*edit* data yang telah diupdate oleh *user*.
3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data riwayat pekerjaan karyawan yang tidak diperlukan.

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.48 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.48 *Message Box* pada *Button* Simpan

10. Form Prestasi

Implementasi pada form prestasi ini dapat dilihat pada gambar 4.49.

Prestasi

Prestasi yang menonjol dalam pekerjaan

Model/Konsep/Tools yang dibuat

Digunakan oleh divisi/cabang Tahun

	NIP	KODE_DIVISI	MODEL	TAHUN
▶	PEG111	DIV001	DOCUMENT	2010
	PEG114	DIV002	DOCUMENT	2011
*				

Pembayaran/Tanda Jasa

Nama Pegawai

Topik

Judul

Media Publikasi

Tahun Penulisan

Tulis/Paper yang pernah dibuat

Jenis Penghargaan Tgl./Bln./Thn 25/06/2014

Nama/Instansi Pemberi

	NIP	JENIS_PENGHARGA	NAMA_PEMBERI	TGL_PENGHARGA
▶	PEG114	ERER	4R3T43	10/29/2013 6:50...
	PEG114	ERER	4R3T43	10/29/2013 6:50...
*				

	NIP	TOPIK	JUDUL	MEDIA_PUBLIKAS
▶	PEG115			
	PEG114	HBSJDF	HJSJKDA	NSDKJA
	PEG114	ANDRE	BBB	GBJHSDA
*				

www.ejapmaid.com

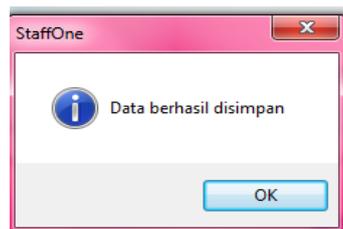
Ubah Simpan Batal

Gambar 4.49 Tampilan Form Prestasi

Pada form ini user *maintenance* data prestasi. Pada *textbox* nama_pegawai, *textbox* model, *textbox* jenis penghargaan, *textbox* nama_instansi_pemberi, dan *textbox* topik, *textbox* judul, *textbox* model_publicasi, *textbox* tahun_penulisan, harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Untuk *combobox* divisi/kantor_cabang dipilih berdasarkan posisi karyawan diperusahaan tersebut. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu :

1. *Button* simpan, berfungsi untuk menyimpan data yang di-entry oleh user.
2. *Button* ubah, berfungsi untuk meng-edit data yang telah diupdate oleh user.
3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data prestasi yang tidak diperlukan.

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.50 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.50 Message Box pada Button Simpan

11. Form Sanksi/Hukuman

Implementasi pada form sanksi ini dapat dilihat pada gambar 4.51.

NIP	KODE_DIVISI	JENIS_HUKUMAN	TGL_HUKUMAN
PEG111	DIV003	ghfgh	15/10/2013
PEG114	DIV002	PUSS AP	29/10/2013
PEG005	DIV004	SKORS	01/04/2013
PEG115	DIV004	PECAT	09/04/2013

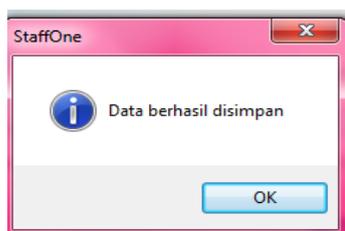
Gambar 4.51 Tampilan Form Master Sanksi

Pada form ini user maintenance data sanksi. Pada *textbox* nama_pegawai, *textbox* jenis sanksi_hukuman harus diisi sesuai dengan data yang dibutuhkan. Untuk *combobox* divisi/kantor_cabang dipilih sesuai terjadinya sanksi. Untuk *combobox* tgl_bulan_tahun dipilih berdasarkan periode terjadinya sanksi tersebut. Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu:

1. *Button* simpan, berfungsi untuk menyimpan data yang di-entry oleh user
2. *Button* ubah, berfungsi untuk meng-edit data yang telah diupdate oleh user.

3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data sanksi yang tidak dibutuhkan .

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.52 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK.



Gambar 4.52 *Message Box* pada *Button* Simpan

12. Form Penilaian Kinerja

Implementasi pada form transaksi Penilaian kinerja ini dapat dilihat pada gambar 4.53.

 A screenshot of a web-based form titled "Penilaian Kinerja". The form is set against a background image of business professionals. It is divided into several sections:

- Data Pegawai:** Includes a search icon and input fields for "Id Pegawai", "Nama Pegawai", "Divisi", "Jabatan", "Bagian", and "Periode" (set to 2014).
- Kriteria Penilaian:**
 - A. Disiplin:** "Kehadiran Karyawan" with a checkbox.
 - B. Sikap Kerja:** "Motivasi Kerja" and "Komunikasi dan Kerjasama" with dropdown menus.
 - C. Potensi dan Kemampuan:** "Pemahaman dan Penugasan Pekerjaan" and "Pengembangan Diri" with dropdown menus.
- D. Hasil Kerja:** "Pencapaian Target Personal", "Penghargaan", and "Sanksi" with dropdown menus.
- Total:** A field for "Grade Nilai" and a "Total" input field.

 At the bottom, there are buttons for "Proses", "Ubah", "Simpan", and "Batal". A watermark for "PT Eka Jasa Alim Prima" is visible in the background.

Gambar 4.53 Tampilan Form Transaksi Penilaian

Pada form ini user *maintenance* data penilaian kinerja . Pada *textbox* id_pegawai, *textbox* nama_pegawai, *textbox* divisi, *textbox* jabatan, *textbox*

bagian, *textbox* periode diisi sesuai dengan data yang dicari melalui *button* cari. Selanjutnya untuk proses penilaian kinerja karyawan, user (manajer) dapat mengklik salah satu *combobox* kriteria penilaian yang tersedia sesuai dengan hasil penilaian terhadap karyawan yang di nilai, dengan range nilai setiap kategori penilaian sebagai berikut ini:

- Untuk kriteria penilaian disiplin, yang di nilai adalah jumlah kehadiran dengan range sebagai berikut:
 - Kehadiran ≥ 25 mendapat nilai 4
 - Kehadiran < 25 dan ≥ 20 mendapat nilai 3
 - Kehadiran < 20 dan ≥ 15 mendapat nilai 2
 - Kehadiran < 15 dan ≥ 10 mendapat nilai 1
 - Kehadiran < 10 mendapat nilai 0
- Untuk kriteria penilaian sikap kerja, yang di nilai adalah motivasi kerja, komunikasi dan kerja sama dengan range sebagai berikut:
 - Sangat tinggi = nilai 4
 - Tinggi = nilai 3
 - Sedang = nilai 2
 - Kurang = nilai 1
 - Sangat Kurang = nilai 0
- Untuk kriteria penilaian potensi dan kemampuan, yang di nilai adalah pemahaman dan penugasan pekerjaan, serta pengembangan diri dengan range sebagai berikut:
 - Sangat baik = nilai 4
 - Baik = nilai 3

- Sedang = nilai 2
 - Kurang = nilai 1
 - Sangat Kurang = nilai 0
- Untuk kriteria penilaian hasil kerja, yang di nilai adalah pencapaian target personal dengan range sebagai berikut:
 - Jauh melebihi = nilai 4
 - Melebihi target = nilai 3
 - Mencapai target = nilai 2
 - Dibawah target = nilai 1
 - Jauh dibawah = nilai 0

Pada penilaian hasil kerja ini jika karyawan tersebut memiliki penghargaan maka akan mendapatkan nilai tambahan 4 *point* dan sebaliknya jika memiliki sanksi maka nilai akan dikurangi 2.

Untuk tahapan proses penilaian selanjutnya adalah semua nilai di jumlahkan kemudian total dari nilai tersebut diklasifikasikan sebagai berikut:

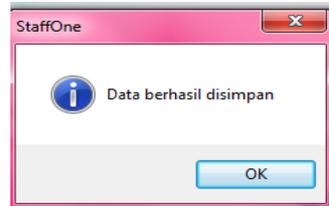
- Total nilai ≥ 25 mendapat *grade A*
- Total nilai <25 dan ≥ 20 *grade B*
- Total nilai <20 dan ≥ 15 *grade C*
- Total nilai <15 dan ≥ 10 *grade D*
- Total nilai <10 mendapat *grade E*

Dalam form ini terdapat beberapa *button*, yaitu:

1. *Button* simpan, berfungsi untuk menyimpan data yang di-*entry* oleh *user*.
2. *Button* ubah, berfungsi untuk meng-*edit* data yang telah *diupdate* oleh *user*.
3. *Button* batal, berfungsi untuk membatalkan data penilaian kinerja.

4. *Button* proses, berfungsi untuk menjalankan proses penghitungan nilai.

Pada saat tekan *button* simpan maka muncul *message box* seperti gambar 4.54 yang akan memberitahukan bahwa data telah disimpan, dan tekan OK



Gambar 4.54 *Message Box* pada *Button* Simpan

13. Form Laporan Penilaian

Laporan ini berfungsi untuk memberikan informasi mengenai hasil penilaian kinerja karyawan yang tersedia. Contoh format penilaian dapat dilihat pada gambar 4.55, yang mana laporan tersebut dapat ditampilkan sesuai NIP karyawan yang diinputkan.

 A screenshot of a SAP Crystal Reports window titled "Laporan Penilaian". The window shows a report for PT Eka Jasa Alim Prima, located at Jl. Amir Machmud No.10 Gunung Anyar Surabaya. The report is for the period 2012. It displays a table with employee information and a grade.

NIP	Nama	Kode Jabatan	Kode Divisi	Kode Seksi
PEG002	ALI SUMANTO	JAB003	DIV004	SKS002

Grade Nilai B

Current Page No: 1 Total Page No: 1 Zoom Factor: 100%

Gambar 4.55 Tampilan Form Laporan Nilai

14. Form Laporan Sanksi

Laporan ini berfungsi untuk memberikan informasi mengenai karyawan yang mendapatkan sanksi di periode penilaian kinerja karyawan. Contoh format laporan sanksi dapat dilihat pada gambar 4.56, yang mana laporan tersebut dapat ditampilkan sesuai NIP karyawan yang diinputkan.

KODE DIVISI	JENIS HUKUMAN	TGL HUKUM
DIV002	PUSSAP	10/29/2013 0.00.00

Gambar 4.56 Tampilan Form Laporan Sanksi

15. Form Laporan Prestasi

Laporan ini berfungsi untuk memberikan informasi mengenai prestasi karyawan yang tersedia. Contoh format laporan prestasi dapat dilihat pada gambar 4.57, yang mana laporan tersebut dapat ditampilkan sesuai NIP karyawan yang diinputkan.

Topik	BEKERJA KERAS	Media Publikasi	KOMPAS
Judul	CARA MENSIASATI TUGAS	Tahun Penulisan	2011

Gambar 4.57 Tampilan Form Laporan Prestasi

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari kerja praktek yang telah dilakukan, penulis melakukan beberapa perbaikan terhadap sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang telah diterapkan secara manual oleh PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya sebagai berikut:

1. Telah dihasilkan aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan di PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya yang bisa dilihat dari laporan sanksi dan laporan prestasi, yang akan digunakan dalam proses penilaian kinerja sampai dengan menghasilkan laporan penilaian kinerja.
2. Telah dihasilkan laporan penilaian kinerja karyawan PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya berdasarkan penilaian manajer terhadap sikap kerja, hasil kerja, potensi dan kemampuan, dan absensi karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya terkait pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya, maka saran untuk pengembangan sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi penilaian kinerja karyawan tersebut ke depannya dapat dikembangkan dalam bentuk aplikasi web yang lebih *user friendly*.
2. Aplikasi penilaian kinerja karyawan PT Eka Jasa Alim Prima Surabaya juga bisa dikembangkan menjadi aplikasi *mobile*, sehingga memudahkan *user* yang sedang berada di luar lokasi perusahaan bilamana ingin melihat laporan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Susanto, Azhar, 2008. *Sistem Informasi Akutansi*, Gramedia : Jakarta
- Jogiyanto, 2004. *Pengenalan Komputer, Dasar Ilmu Komputer, Pemrograman, Sistem Informasi dan Intelegensi Buatan*, Andi : Yogyakarta.
- Al-Bahra bin Ladjamudin, 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto, 1999. *Analisis dan Design Sistem Informasi: pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*, Andi : Yogyakarta.
- Kendall, dan Kendall, 2003, *Analisis dan Perancangan Sistem Jilid 1*, Prenhallindo, Jakarta.
- Marlinda, Linda, S.Kom, 2004, *Sistem Basis Data*, ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Elmasri, R. Dan Navathe, B, 1994, *Fundamentals of Database System*
2nd Addison-wesley

