

BAB IV

DESKRIPSI PEKERJAAN

4.1 Analisa Sistem

Analisa sistem adalah langkah pertama yang harus dilakukan dalam membuat suatu sistem yang baru. Langkah awal yang dilakukan adalah proses wawancara, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang mekanisme penilaian terhadap kinerja dari para karyawan *outsourcing*. Selanjutnya dilakukan analisa terhadap permasalahan yang ada pada PT Bangun Persada Transportation khususnya mengenai sistem penilaian kinerja karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisa proses pada PT Bangun Persada Transportation, ditemukan kesulitan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawan *outsourcing*.

Mengacu pada permasalahan yang ada saat ini, PT Bangun Persada Transportation membutuhkan aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing*, yang terkomputerisasi sehingga mampu memberikan penilaian kinerja yang lebih efektif dan akurat.

Oleh karena itu, dibuatlah sebuah aplikasi penilaian kinerja untuk karyawan *outsourcing* pada PT Bangun Persada Transportation yang diharapkan dapat mengatasi permasalahan tersebut di atas dan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan selanjutnya.

4.1.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi pada proses penilaian kinerja pada PT Bangun Persada Transportation adalah sebagai berikut:

- a. Ditemukan kesulitan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan *outsourcing* secara efektif dan akurat.
- b. Penilaian kinerja karyawan, membutuhkan waktu lama dan menggunakan cara manual, sehingga tidak secara rutin dilakukan penilaian kinerja terhadap para karyawan *outsourcing* tersebut.

4.1.2 Spesifikasi Aplikasi

Pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* ini diharapkan dapat:

- a. Mengelola data kinerja karyawan *outsourcing* secara efektif dan akurat.
- b. Memberikan laporan terkait penilaian kinerja karyawan *outsourcing*, antara lain:
 1. Laporan daftar rekanan.
 2. Laporan kriteria penilaian.
 3. Laporan hasil penilaian kinerja per karyawan.
 4. Rekap hasil penilaian kinerja karyawan.

4.1.3 Lingkungan Operasi

Untuk mengembangkan aplikasi sesuai dengan spesifikasi kebutuhan, dibutuhkan lingkungan operasi sebagai berikut:

- a. Sistem Operasi Windows

Sistem operasi yang disarankan adalah Windows XP dan *Seven*.

- b. *My Structure Query Language* (MySQL)

My Structure Query Language (MySQL) digunakan karena *software database* ini digunakan untuk membuat sistem berbasis *web* dan *client-server*.

4.2 Perancangan Sistem

Perancangan sistem dimaksudkan untuk menggambarkan sistem yang dibuat, dalam hal ini perancangan sistem mencakup *System flow*, *Hirarki Input Proses Output* (HIPO) atau Diagram berjenjang, *Data Flow Diagram* (DFD), *Entity Relationship Diagram* (ERD), Struktur Tabel, dan Desain *input/ output* (I/O).

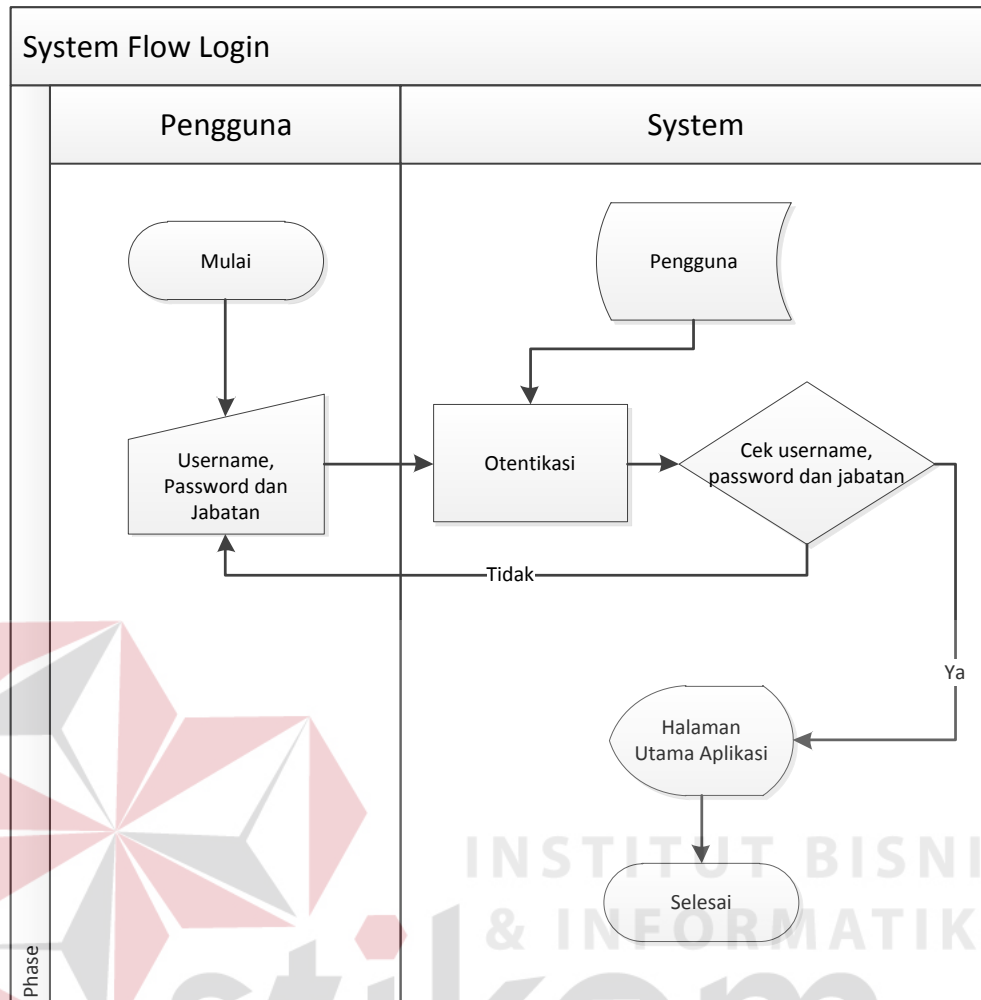
4.3 System Flow

System flow merupakan sebuah diagram sistem dengan simbol-simbol grafis yang menyatakan aliran algoritma atau proses yang menampilkan langkah-langkah yang disimbolkan dalam bentuk kotak, beserta urutannya dengan menghubungkan masing masing langkah tersebut menggunakan tanda panah.

Pada *system flow* ini terdapat 2 *entitiy* diantaranya adalah HRD dan Direktur yang menjelaskan secara umum tentang *input* dan *output* proses pencatatan data master, proses penilaian, rekomendasi karyawan, dan pembuatan laporan.

4.3.1 System Flow Login

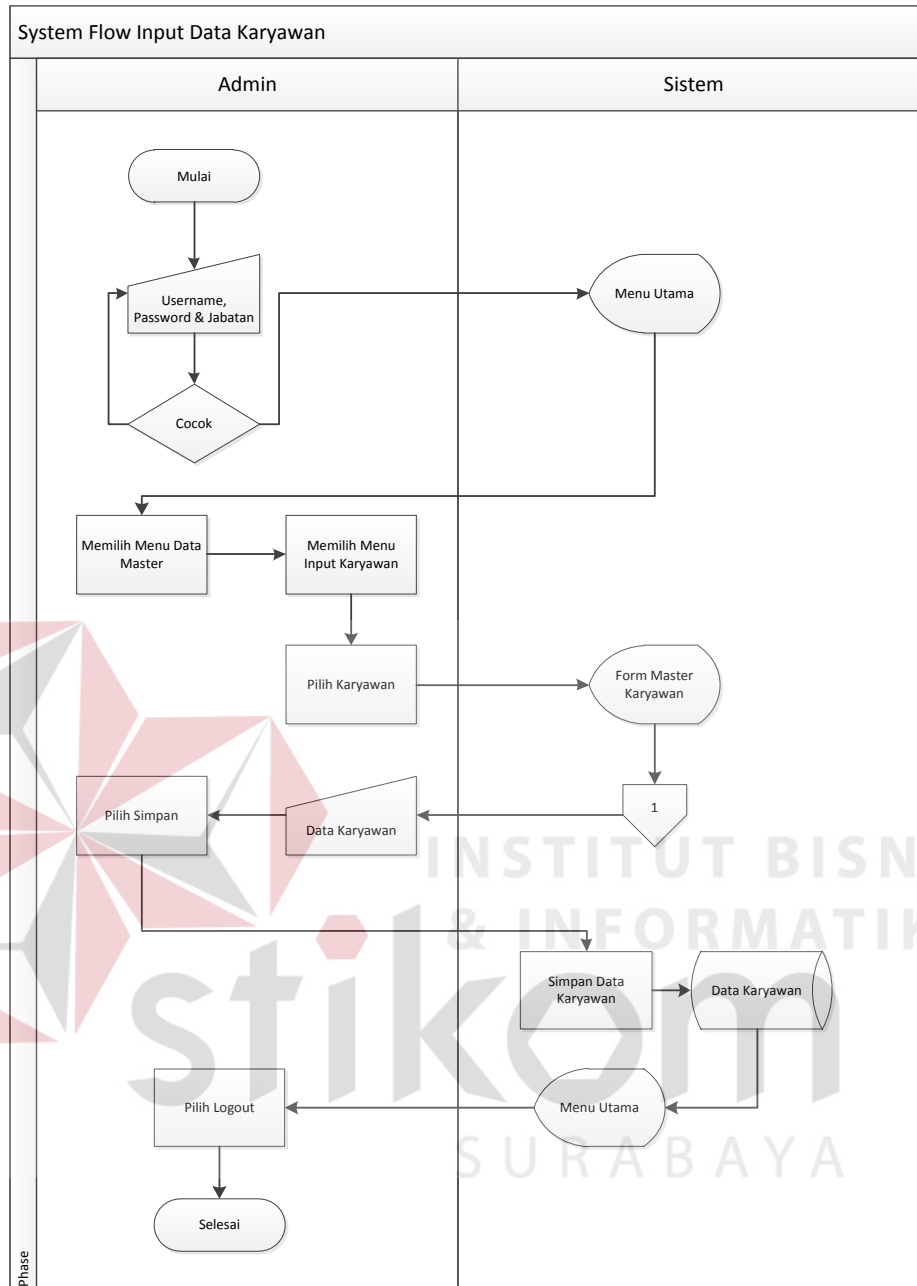
Pada *system flow login* (gambar 4.1), dilakukan oleh pengguna yang akan masuk ke dalam sistem. Untuk menjalankan aksi *system flow login* ini pengguna diminta memasukkan *username*, *password*, dan jabatan yang sudah terdaftar dalam master pengguna. Setelah *username*, *password*, dan jabatan dimasukkan, maka sistem melakukan otentikasi, jika *username*, *password*, dan jabatan sesuai, maka pengguna masuk kedalam menu utama aplikasi.



Gambar 4.1 *System Flow Login*

4.3.2 *System Flow Input Data Karyawan*

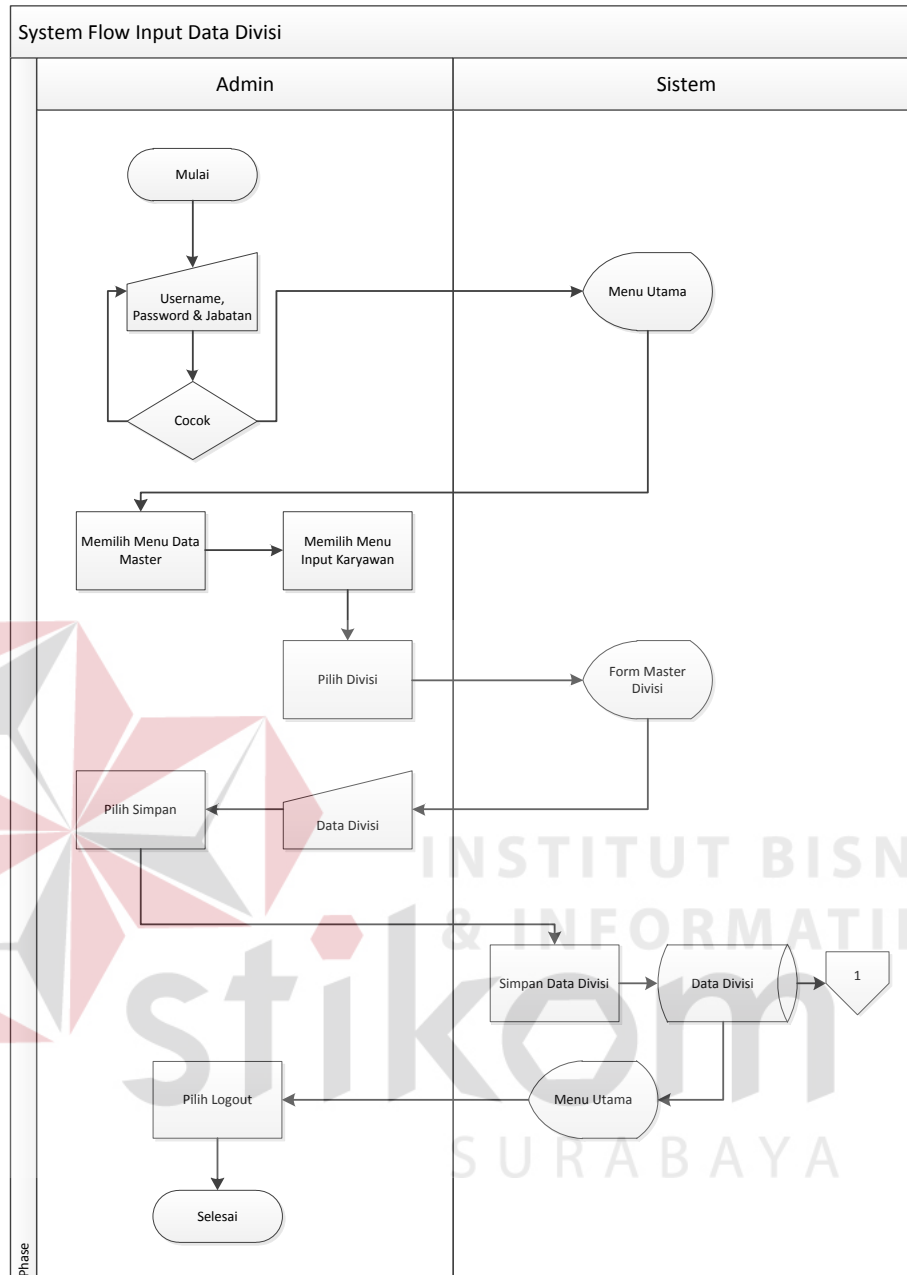
Pada *system flow input data karyawan* (gambar 4.2), admin adalah orang yang berhak melakukan *login* atau mempunyai hak akses dalam mengelola master data karyawan. Admin hanya perlu memilih menu master data karyawan dan mulai mengisi data karyawan (nama, alamat, no.telp) yang nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data karyawan.



Gambar 4.2 System Flow Input Data Karyawan

4.3.3 System Flow Input Data Divisi

Pada *system flow input* data divisi (gambar 4.3), admin adalah orang yang berhak melakukan *login* atau mempunyai hak akses dalam mengelola master data divisi. Admin hanya perlu memilih menu master data divisi dan mulai mengisi data divisi yang nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data divisi.

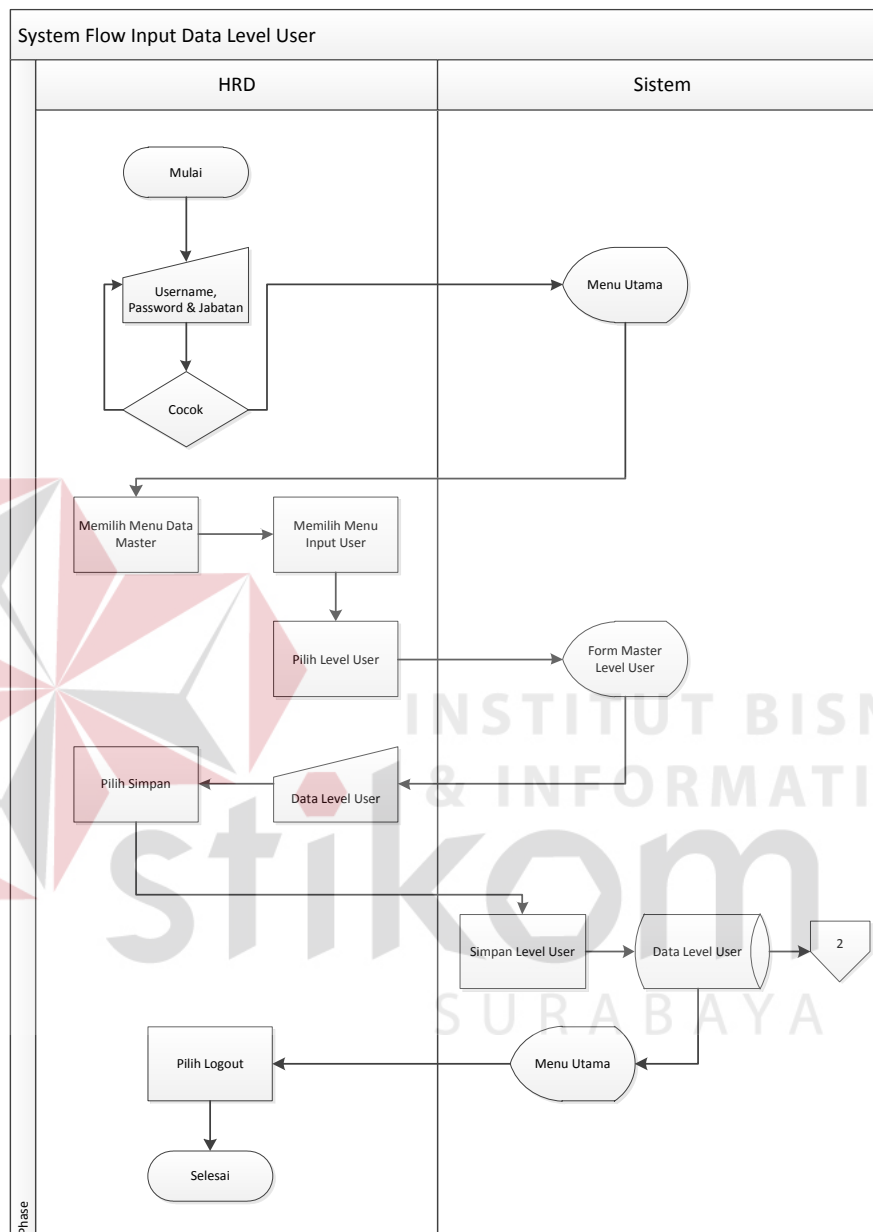


Gambar 4.3 *System Flow Input Data Divisi*

4.3.4 *System Flow Input Data Level User*

Pada *system flow input data level user* (gambar 4.4), HRD adalah orang yang berhak melakukan *login* atau mempunyai hak akses dalam mengelola master data level *user*. HRD hanya perlu memilih menu master data level *user* dan mulai

mengisikan data level user yang nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data level *user*.

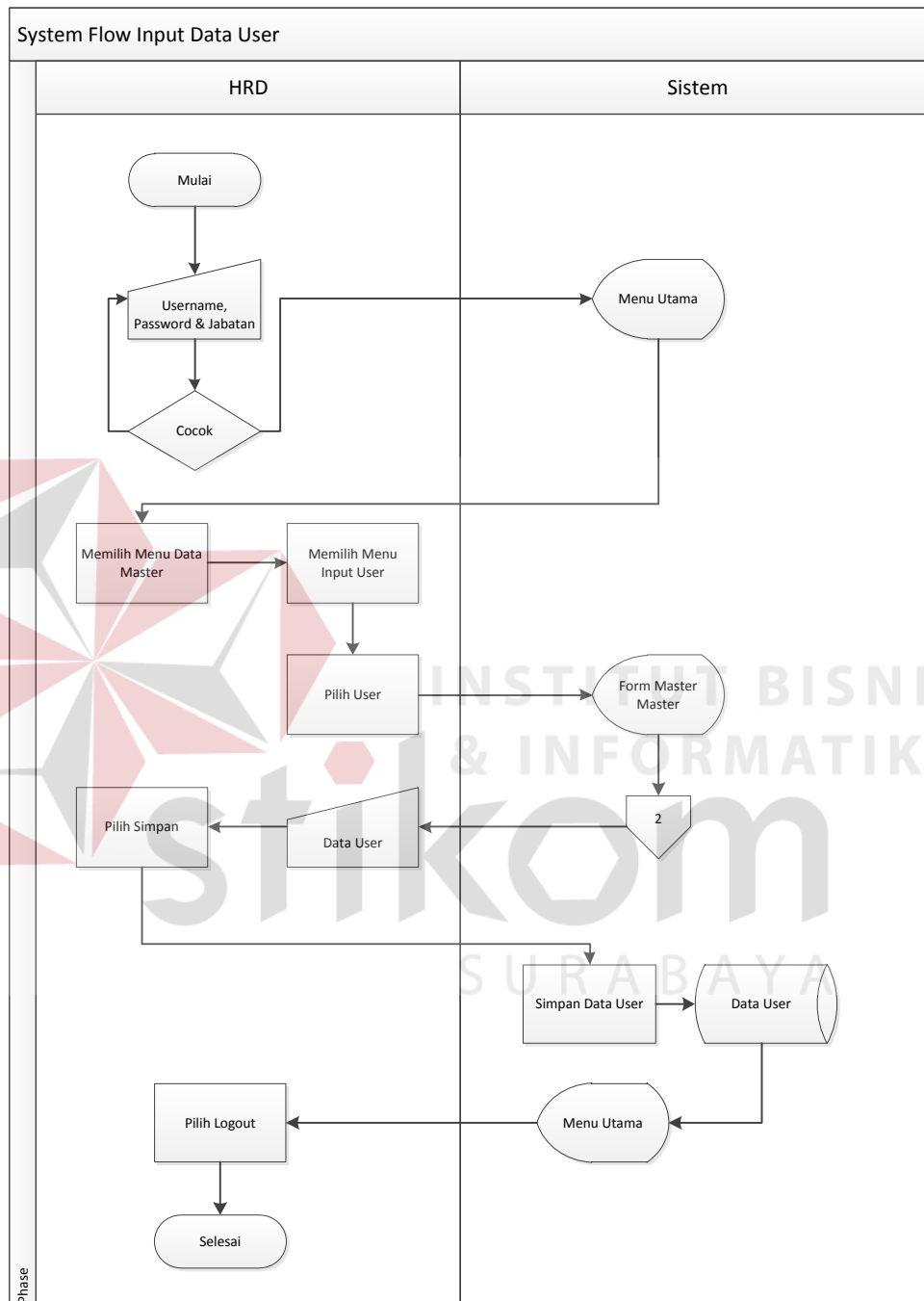


Gambar 4.4 System Flow Input Data Level User

4.3.5 System Flow Input Data User

Pada *system flow input data user* (gambar 4.5), HRD adalah orang yang berhak melakukan *login* atau mempunyai hak akses dalam mengelola master data

user. HRD hanya perlu memilih menu master data *user* dan mulai mengisikan data *user* yang nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data *user*.

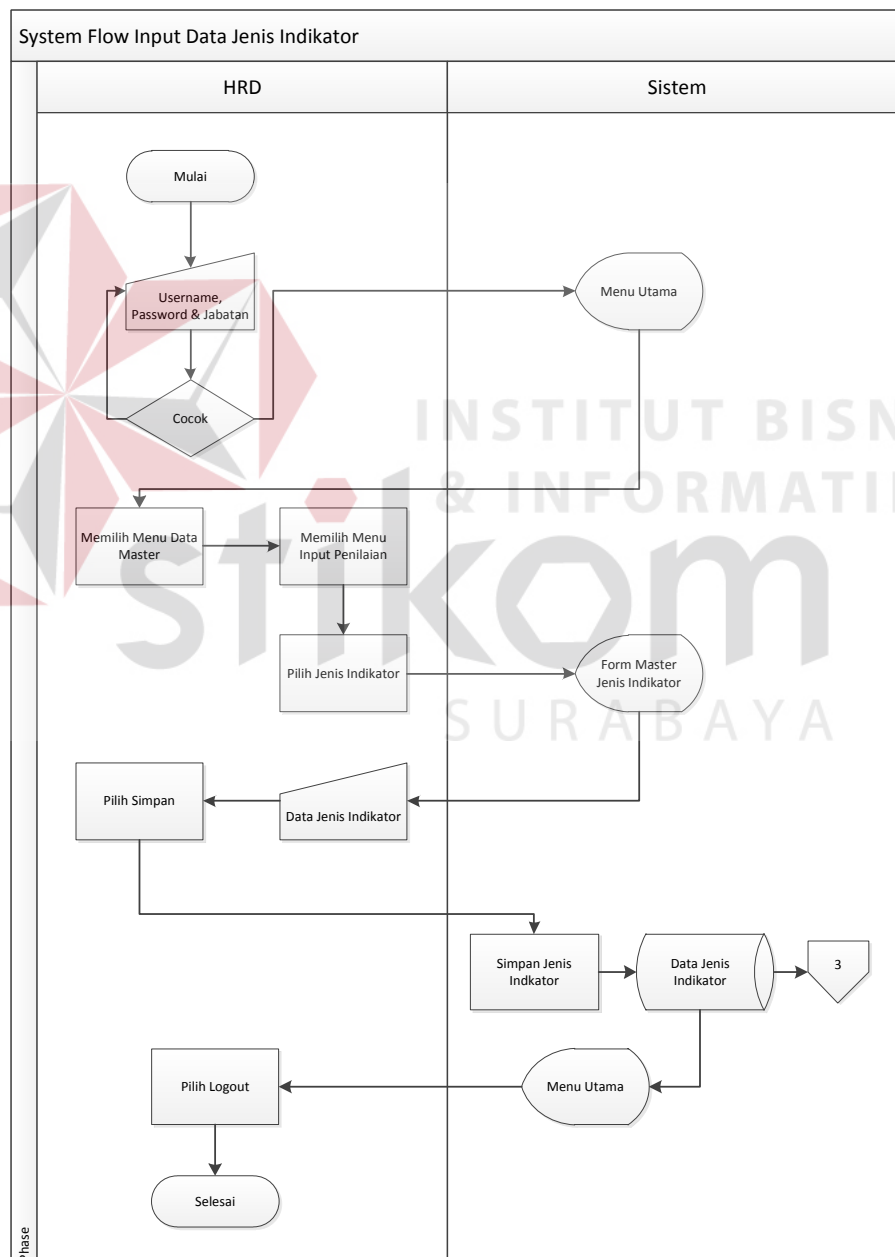


Gambar 4.5 System Flow Input Data User

4.3.6 System Flow Input Data Jenis Indikator Penilaian Kinerja

Pada *system flow input* data jenis indikator penilaian kinerja (gambar 4.6), HRD adalah orang yang berhak melakukan *login* atau mempunyai hak akses

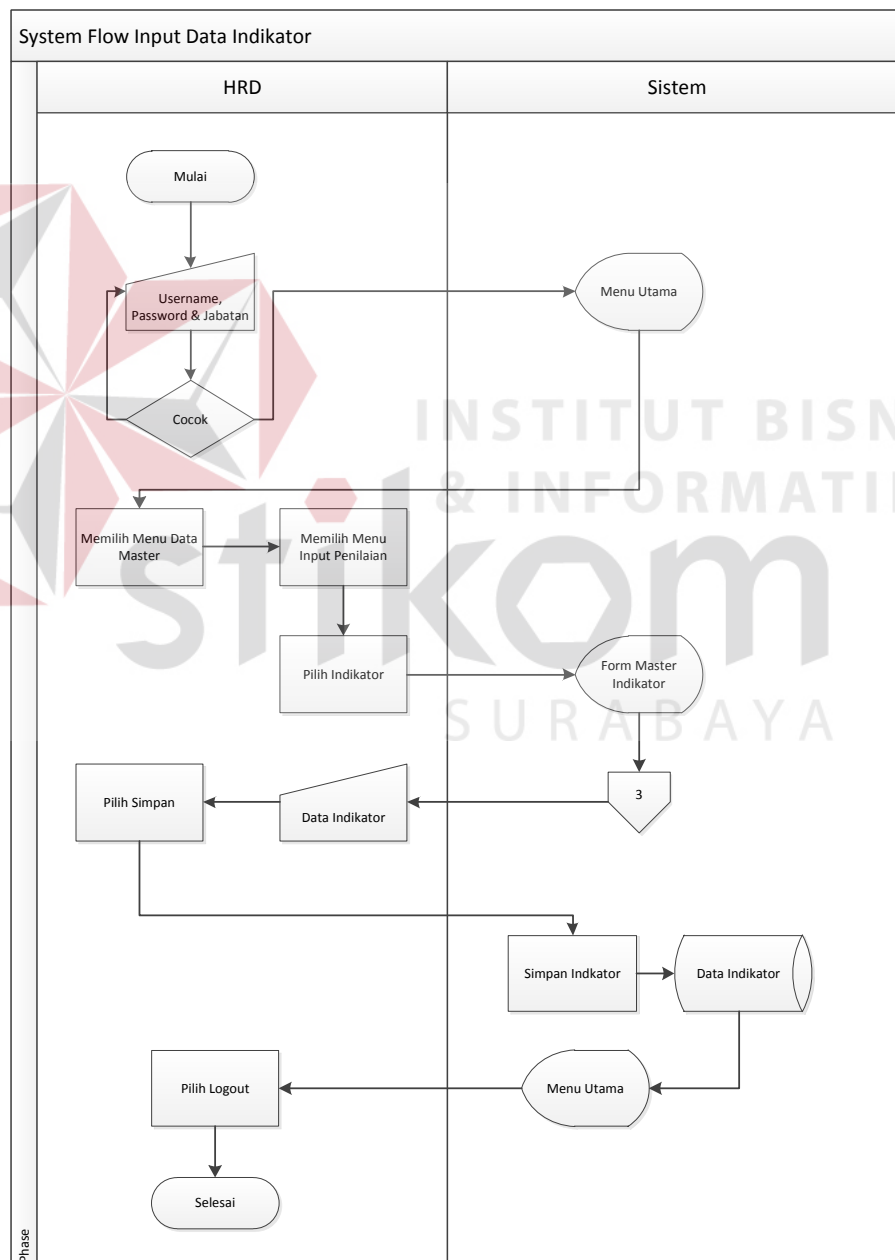
dalam mengelola master data input jenis indikator. HRD hanya perlu memilih menu master data *input* jenis indikator dan mulai mengisi data jenis indikator yang nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data jenis indikator, yaitu jenis indikator umum (kehadiran, kemampuan kerja, prestasi, kedisiplinan, kepemimpinan, loyalitas, dan hubungan kerja) dan jenis indikator khusus (khusus *office boy*, khusus *driver*, khusus satpam).



Gambar 4.6 System Flow Input Data Jenis Indikator Penilaian Kinerja

4.3.7 System Flow Input Data Indikator

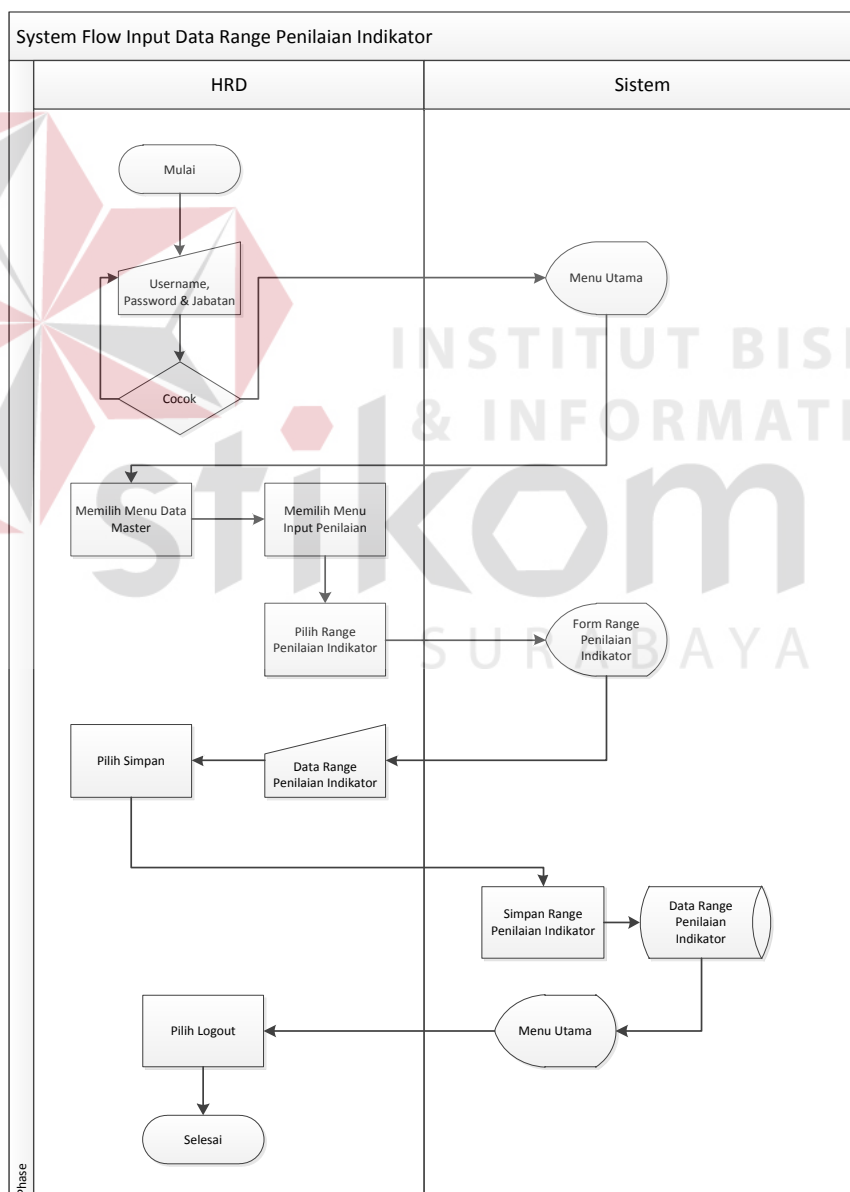
Pada *system flow input* data indikator (gambar 4.7), HRD adalah orang yang berhak melakukan *login* atau mempunyai hak akses dalam mengelola master data indikator. HRD hanya perlu memilih menu master data indikator dan mulai mengisi data indikator yang nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data indikator.



Gambar 4.7 System Flow Input Data Indikator

4.3.8 System Flow Input Data Range Penilaian Indikator

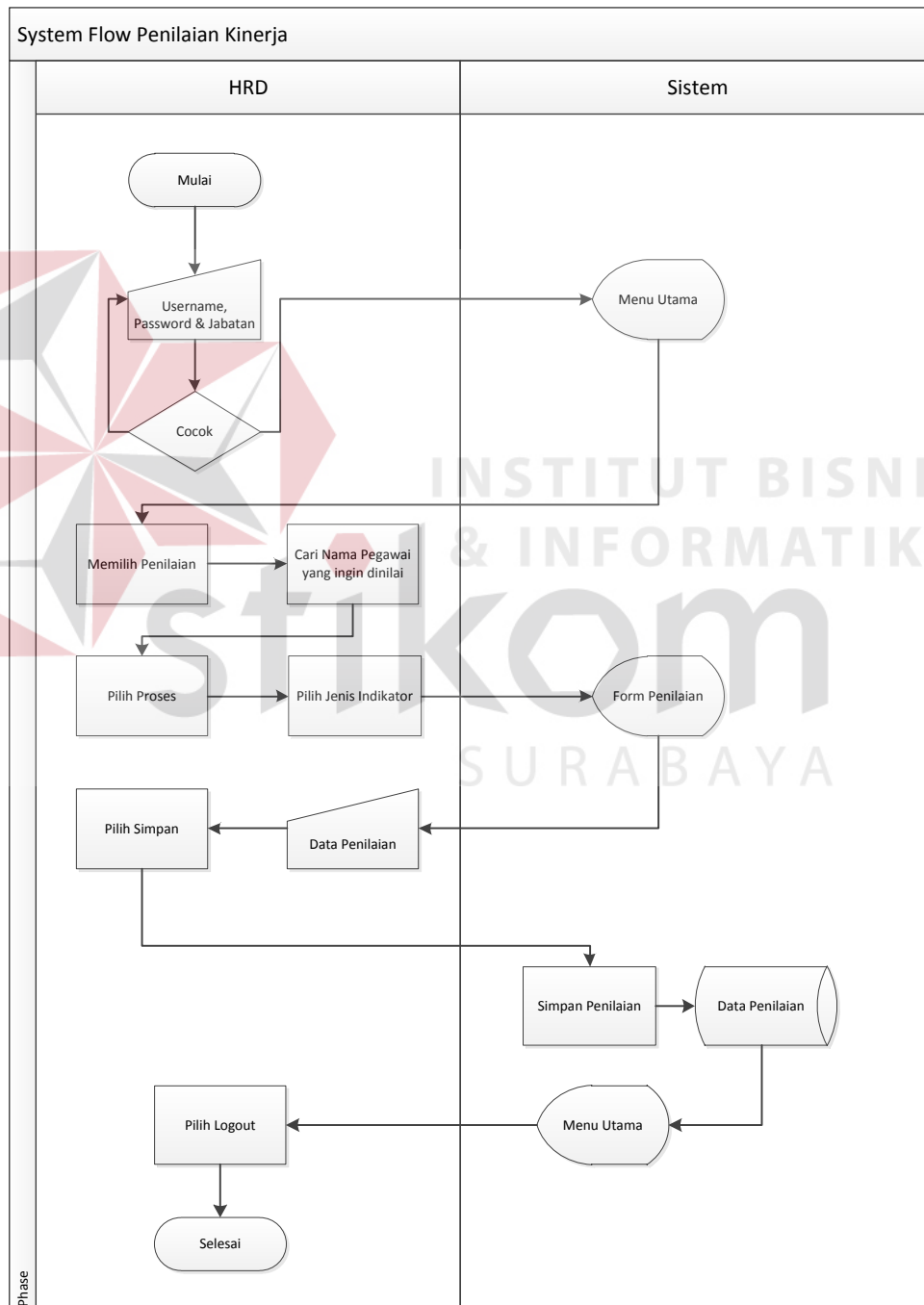
Pada *system flow input* data range penilaian indikator yang digunakan yaitu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) dengan rincian sangat kurang, kurang, cukup, baik, dan sangat baik (gambar 4.8), HRD adalah orang yang berhak melakukan *login* atau mempunyai hak akses dalam mengelola master data range penilaian indikator yang nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data indikator.



Gambar 4.8 System Flow Input Data Range Penilaian Indikator

4.3.9 System Flow Penilaian Kinerja

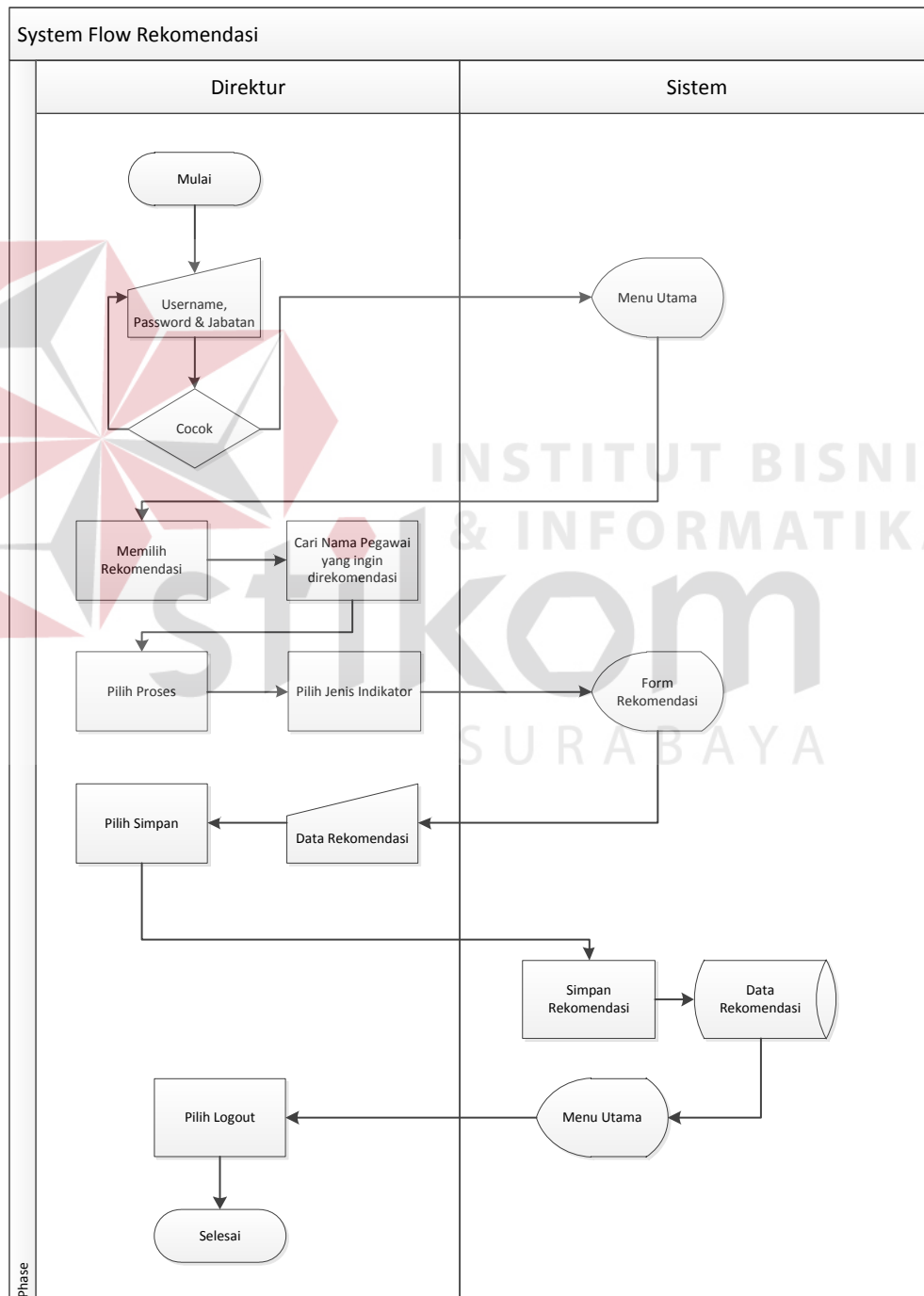
Pada *system flow* penilaian kinerja (gambar 4.9), HRD adalah orang yang berhak melakukan *login* dalam melakukan penilaian kinerja karyawan sesuai divisi masing-masing dan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Hasil penilaian nantinya akan tersimpan ke dalam *database* penilaian.



Gambar 4.9 System Flow Penilaian Kinerja

4.3.10 System Flow Rekomendasi

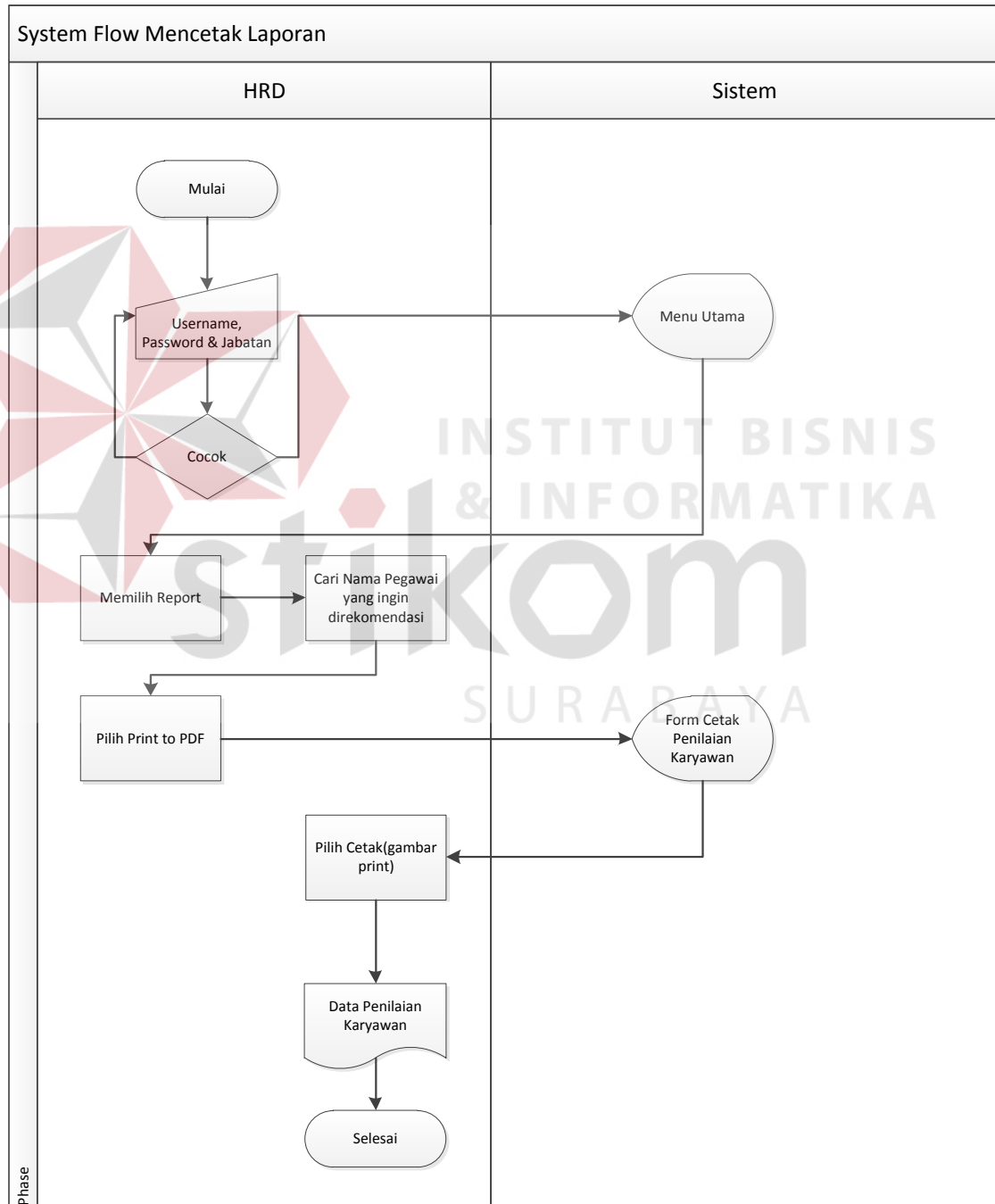
Pada *system flow* rekomendasi (gambar 4.10), Direktur adalah orang yang berhak melakukan *login* dan melakukan rekomendasi terhadap karyawan yang telah dinilai. Hasil rekomendasi nantinya akan tersimpan ke dalam *database* data rekomendasi.



Gambar 4.10 System Flow Rekomendasi

4.3.11 System Flow Mencetak Laporan

Pada *system flow* mencetak laporan (Gambar 4.11), HRD adalah orang yang berhak melakukan *login* dan mencetak laporan hasil penilaian yang kemudian diberikan kepada direktur sebagai bukti telah dilakukannya penilaian terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

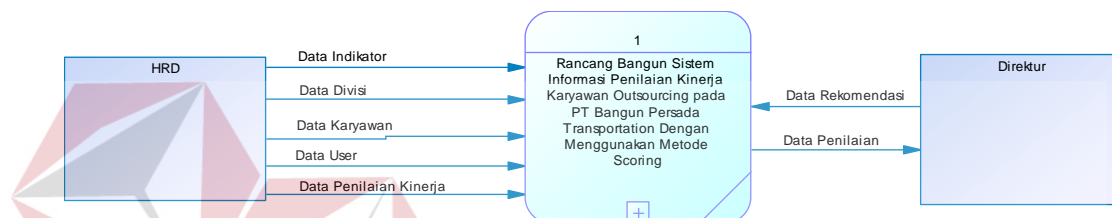


Gambar 4.11 System Flow Mencetak Laporan

4.4 Context Diagram

Context Diagram adalah gambaran menyeluruh dari *data flow diagram* (DFD). Dalam *context diagram* ini terdapat 2 *entity* diantaranya adalah HRD dan Direktur.

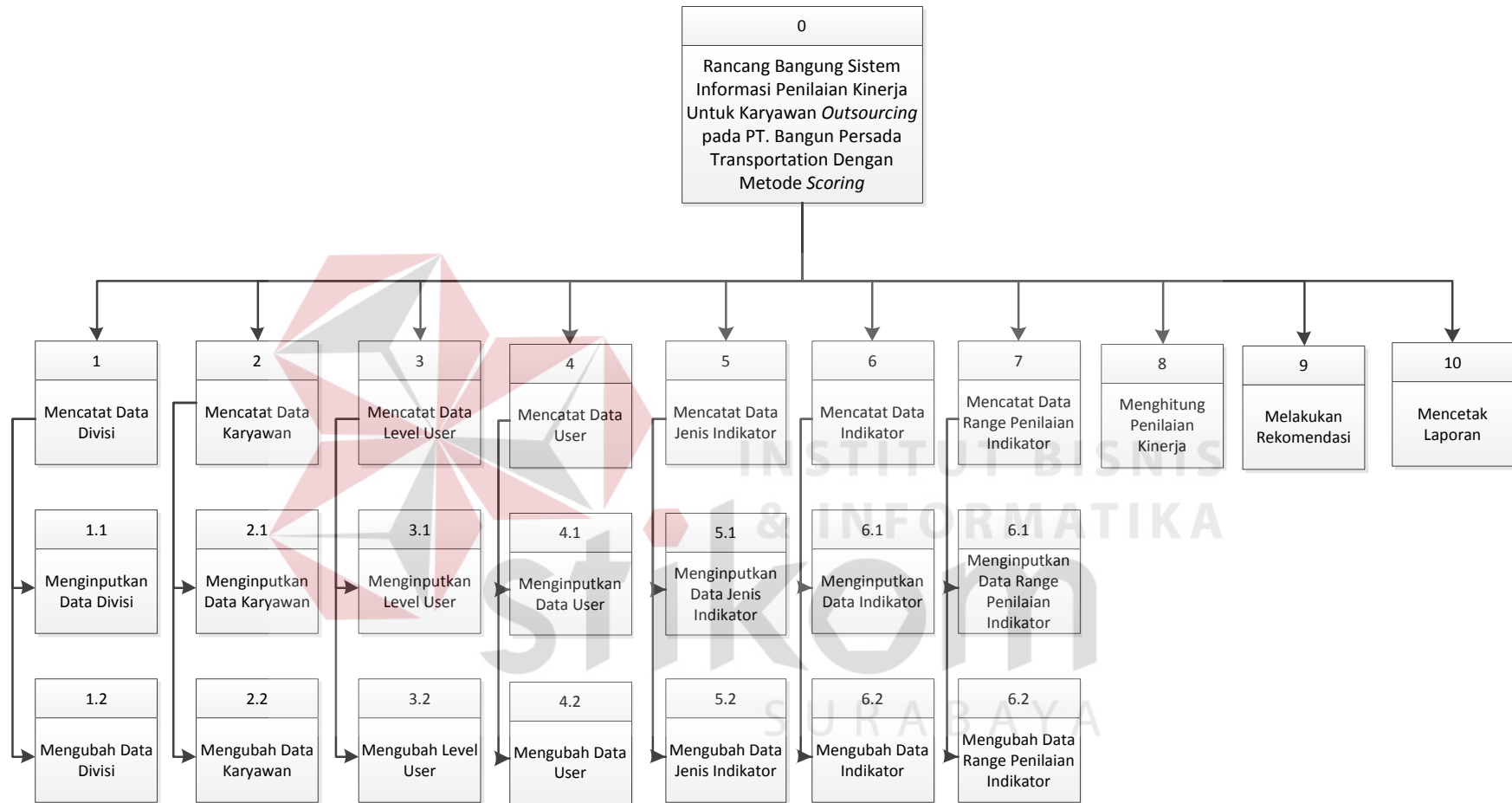
Pada (gambar 4.12) *context diagram* menjelaskan secara umum tentang *input* dan *output* proses pencatatan data master, proses penilaian, rekomendasi karyawan, dan pembuatan laporan.



Gambar 4.12 *Context Diagram*

4.5 Diagram Jenjang

Setelah membuat *context diagram* pada untuk selanjutnya yaitu membuat diagram berjenjang atau yang biasa disebut HIPO yang menggambarkan proses-proses yang ada dalam DFD. Karena dengan adanya diagram berjenjang, alur proses dari sistem akan terlihat lebih jelas. Pada diagram berjenjang di sini terdiri dari pencatatan data master, penilaian karyawan, rekomendasi, dan pembuatan laporan.



Gambar 4.13 Diagram Berjenjang

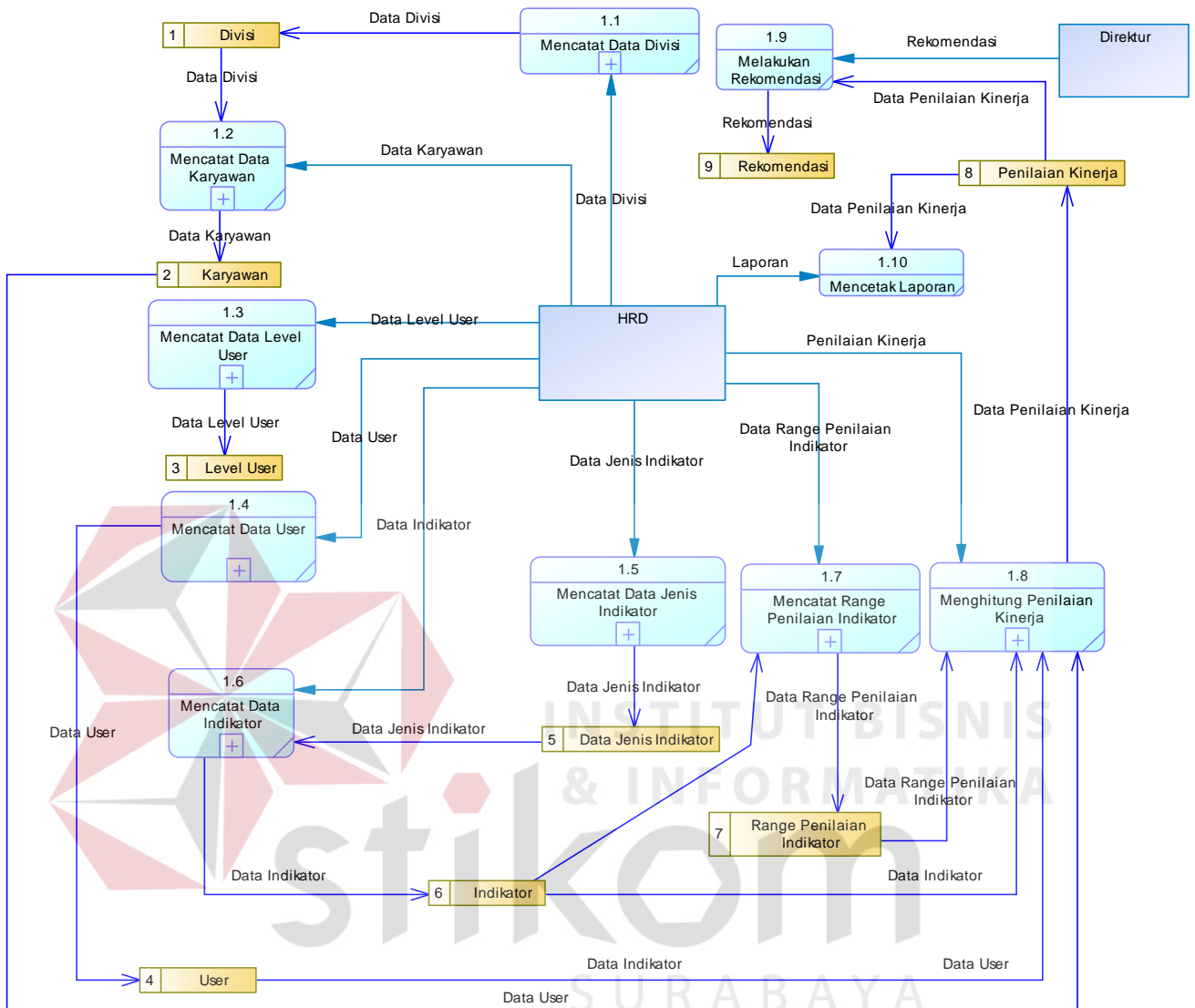
Pada diagram berjenjang (gambar 4.13) Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan *Outsourcing* ini terdapat 10 proses yang akan dilakukan yaitu, proses mencatat data divisi, mencatat data karyawan, mencatat data level user, mencatat data user, mencatat data jenis indikator, mencatat data indikator, mencatat data range penilaian indikator, menghitung penilaian kinerja, melakukan rekomendasi, dan mencetak laporan. Pada setiap proses memiliki proses turunan yang dapat dilihat pada gambar 4.13 tersebut.

4.6 Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram (DFD) merupakan perangkat yang digunakan pada metodologi pengembangan sistem yang terstruktur. DFD menggambarkan seluruh kegiatan yang terdapat pada sistem secara jelas.

4.6.1 Data Flow Diagram (DFD) Level 0

Diagram *level 0* merupakan hasil *decompose* atau penjabaran dari *Context Diagram*. Pada DFD *level 0* terdapat proses-proses yang menjabarkan diagram berjenjang di atas, yaitu mencatat data divisi, mencatat data karyawan, mencatat data *level user*, mencatat data *user*, mencatat data jenis indikator, mencatat data indikator, mencatat data *range* penilaian indikator, menghitung penilaian kinerja, melakukan rekomendasi, dan mencetak laporan.



Gambar 4.14 Data Flow Diagram (DFD) Level 0

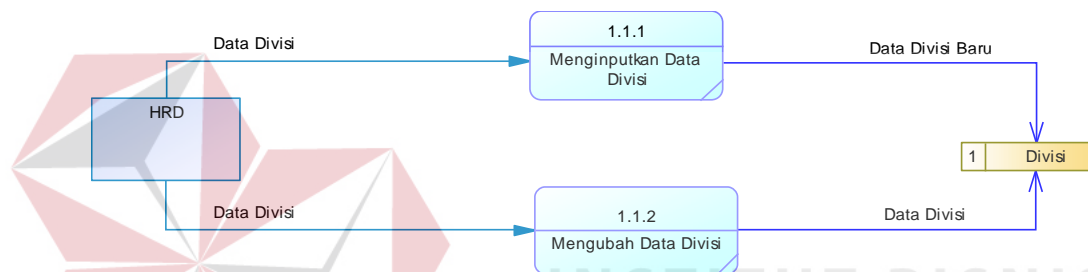
DFD level 0 (gambar 4.14) merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*. Aplikasi penilaian kinerja yang dibahas kali ini akan melalui 10 proses yang akan dilakukan yaitu, proses mencatat data divisi, mencatat data karyawan, mencatat data level *user*, mencatat data *user*, mencatat data jenis indikator, mencatat data indikator, mencatat data range penilaian indikator, menghitung

penilaian kinerja, melakukan rekomendasi, dan mencetak laporan. Pada setiap proses memiliki sub proses yang akan dijelaskan pada DFD *level 1*.

4.6.2 Data Flow Diagram (DFD) Level 1

a. DFD Level 1 Mencatat Data Divisi

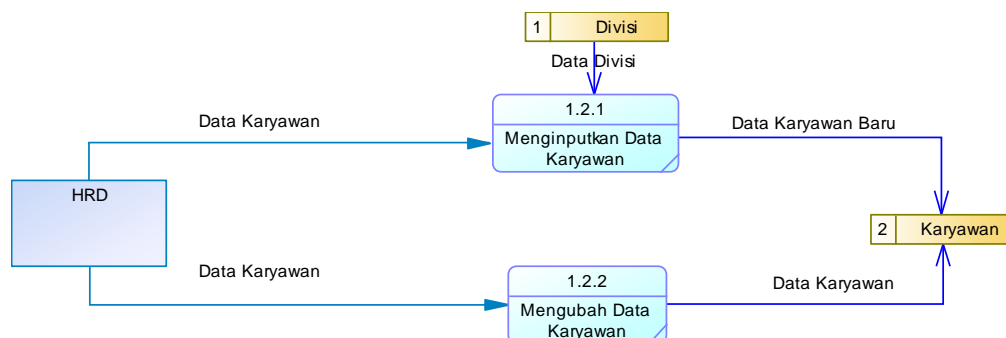
Diagram ini (gambar 4.15) merupakan *breakdown* dari proses yang pertama yaitu mencatat data divisi. Di dalam proses mencatat data divisi terdapat dua proses yaitu *input* data divisi dan mengubah data divisi. Proses ini akan berpengaruh terhadap perubahan yang ada pada tabel divisi.



Gambar 4.15 Diagram Level 1 Mencatat Data Divisi

b. DFD Level 1 Mencatat Data Karyawan

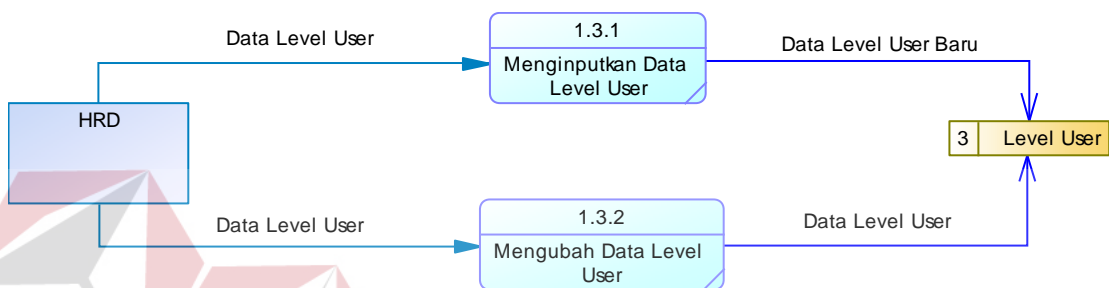
Diagram ini (gambar 4.16) merupakan *breakdown* dari proses yang pertama yaitu mencatat data karyawan. Di dalam proses mencatat data karyawan terdapat dua proses yaitu *input* data karyawan dan mengubah data karyawan. Proses ini akan berpengaruh terhadap perubahan yang ada pada tabel karyawan.



Gambar 4.16 Diagram Level 1 Mencatat Data Karyawan

c. DFD *Level 1* Mencatat Data Level User

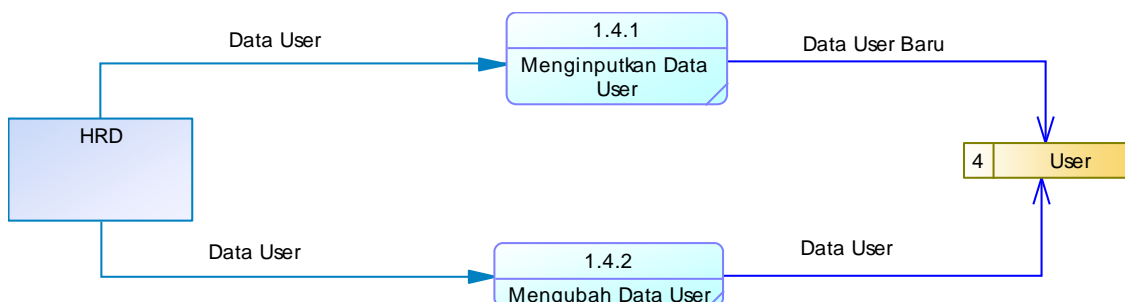
Diagram ini (gambar 4.17) merupakan *breakdown* dari proses yang pertama yaitu mencatat data *level user*. Di dalam proses mencatat data *level user* terdapat dua proses yaitu menginputkan data *level user* dan mengubah data *level user*. Proses ini akan berpengaruh terhadap perubahan yang ada pada tabel *level user*.



Gambar 4.17 Diagram *Level 1* Mencatat Data Level User

d. DFD *Level 1* Mencatat Data User

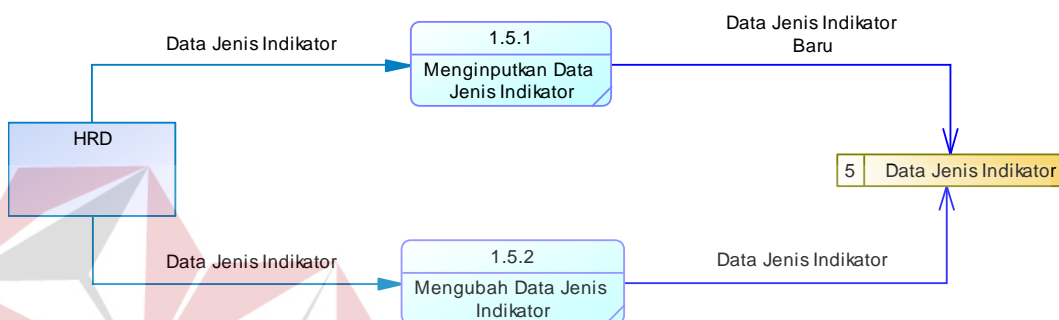
Diagram ini (gambar 4.18) merupakan *breakdown* dari proses yang pertama yaitu mencatat data *user*. Di dalam proses mencatat data *user* terdapat dua proses yaitu *input* data *user* dan mengubah data *user*. Proses ini akan berpengaruh terhadap perubahan yang ada pada tabel *user*.



Gambar 4.18 Diagram *Level 1* Mencatat Data User

e. DFD *Level 1* Mencatat Data Jenis Indikator

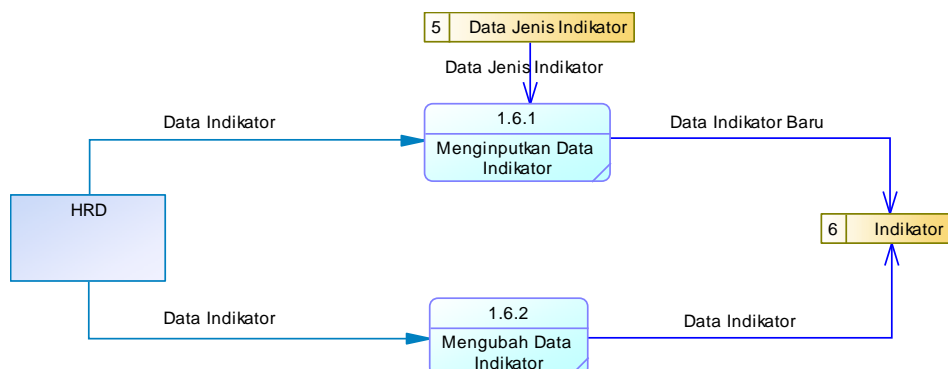
Diagram ini (gambar 4.19) merupakan *breakdown* dari proses yang pertama yaitu mencatat data jenis indikator. Di dalam proses mencatat data jenis indikator terdapat dua proses yaitu menginputkan data jenis indikator dan mengubah data jenis indikator. Proses ini akan berpengaruh terhadap perubahan yang ada pada tabel data jenis indikator.



Gambar 4.19 Diagram *Level 1* Mencatat Data Jenis Indikator

f. DFD *Level 1* Mencatat Data Indikator

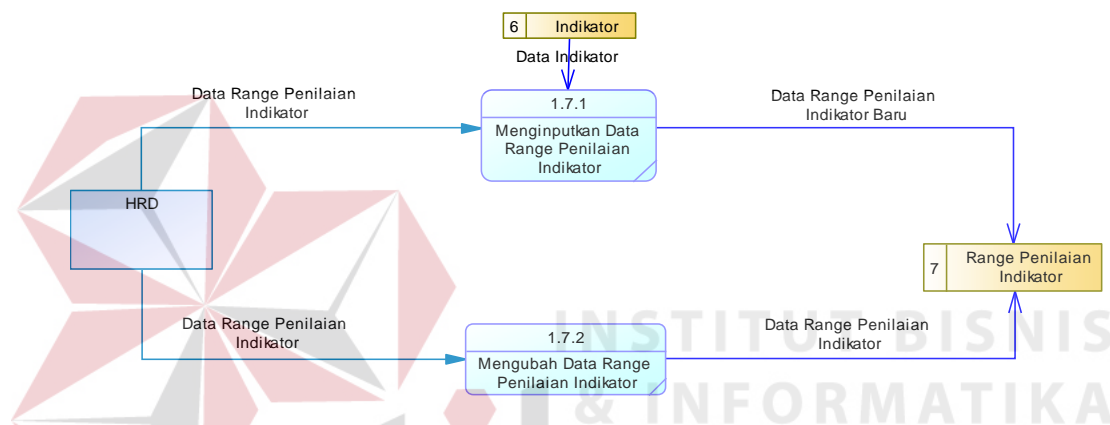
Diagram ini (gambar 4.20) merupakan *breakdown* dari proses yang pertama yaitu mencatat data indikator. Di dalam proses mencatat data indikator terdapat dua proses yaitu menginputkan data indikator dan mengubah data indikator. Proses ini akan berpengaruh terhadap perubahan yang ada pada tabel indikator.



Gambar 4.20 Diagram *Level 1* Mencatat Data Indikator

g. DFD *Level 1* Mencatat *Range* Penilaian Indikator

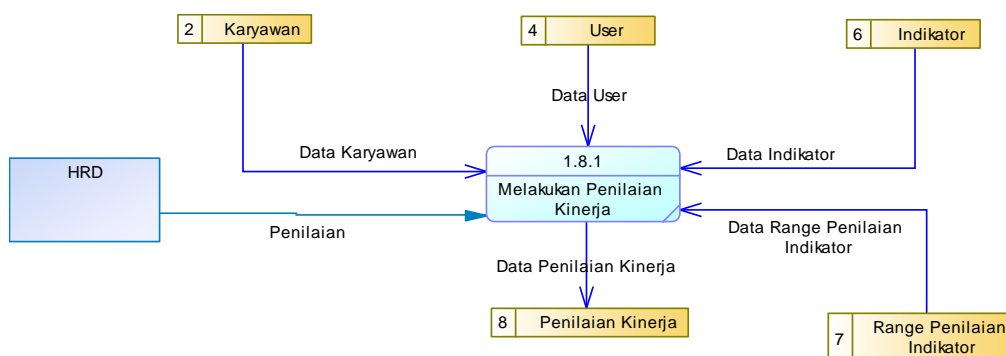
Diagram ini (gambar 4.21) merupakan *breakdown* dari proses yang pertama yaitu mencatat *range* penilaian indikator. Di dalam proses mencatat *range* penilaian indikator terdapat dua proses yaitu menginputkan *range* penilaian indikator dan mengubah *range* penilaian indikator. Proses ini akan berpengaruh terhadap perubahan yang ada pada tabel *range* penilaian indikator.



Gambar 4.21 Diagram *Level 1* Mencatat *Range* Penilaian Indikator

h. DFD *Level 1* Menghitung Penilaian Kinerja

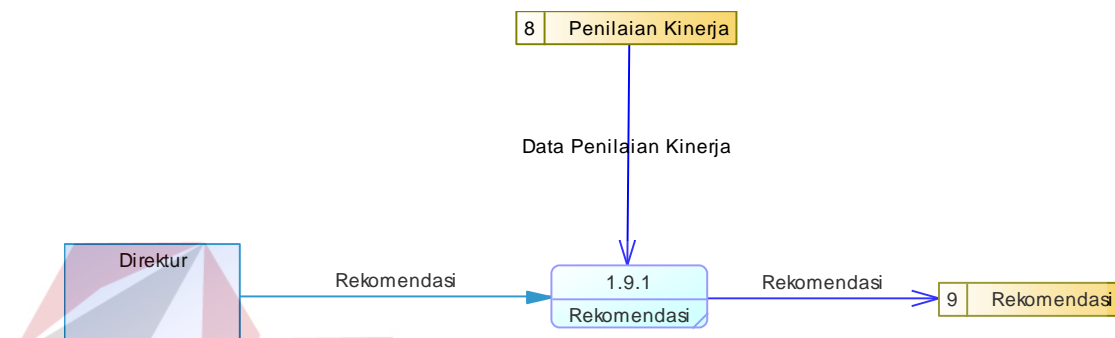
Di dalam proses menghitung penilaian kinerja (gambar 4.22), data diperoleh dari tabel karyawan, *user*, indikator, dan *range* penilaian kinerja yang kemudian hasilnya akan disimpan dalam tabel penilaian kinerja.



Gambar 4.22 Diagram *Level 1* Menghitung Penilaian Kinerja

i. DFD *Level 1* Melakukan Rekomendasi

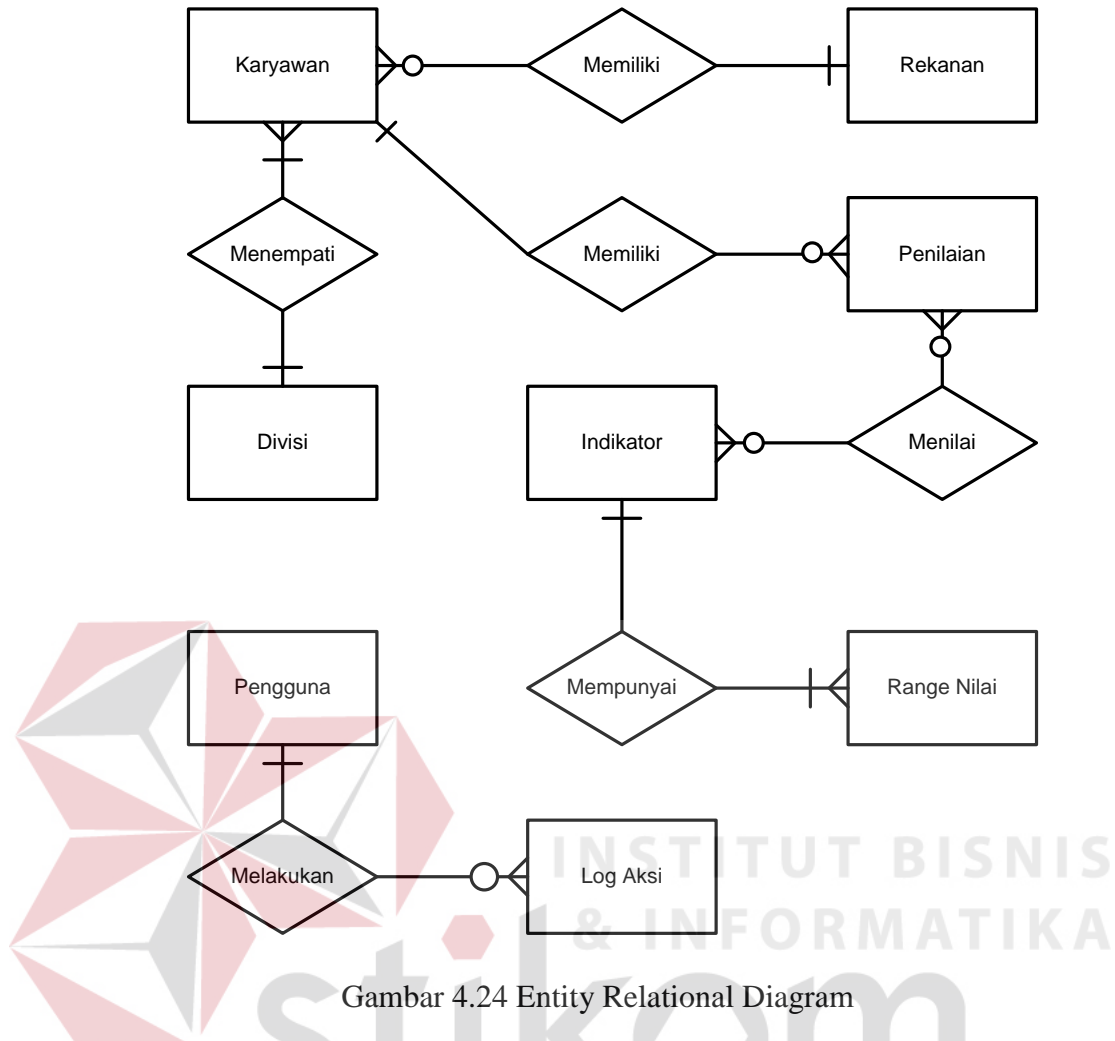
Di dalam proses ini (gambar 4.23) direktur yang berwenang dalam memberikan rekomendasi berdasarkan data yang diambil dari tabel tabel penilaian kinerja dan selanjutnya setelah dilakukan rekomendasi, hasilnya akan disimpan pada tabel rekomendasi.



Gambar 4.23 Diagram Level 1 Melakukan Rekomendasi

4.7 *Entity Relational Diagram (ERD)*

Gambar 4.24 *Entity Relationship Diagram (ERD)* merupakan proses yang menunjukkan hubungan antar entitas dan relasinya. ERD terbagi menjadi *Conceptual Data Model (CDM)* dan *Physical Data Model (PDM)*, lebih jelasnya adalah sebagai berikut.

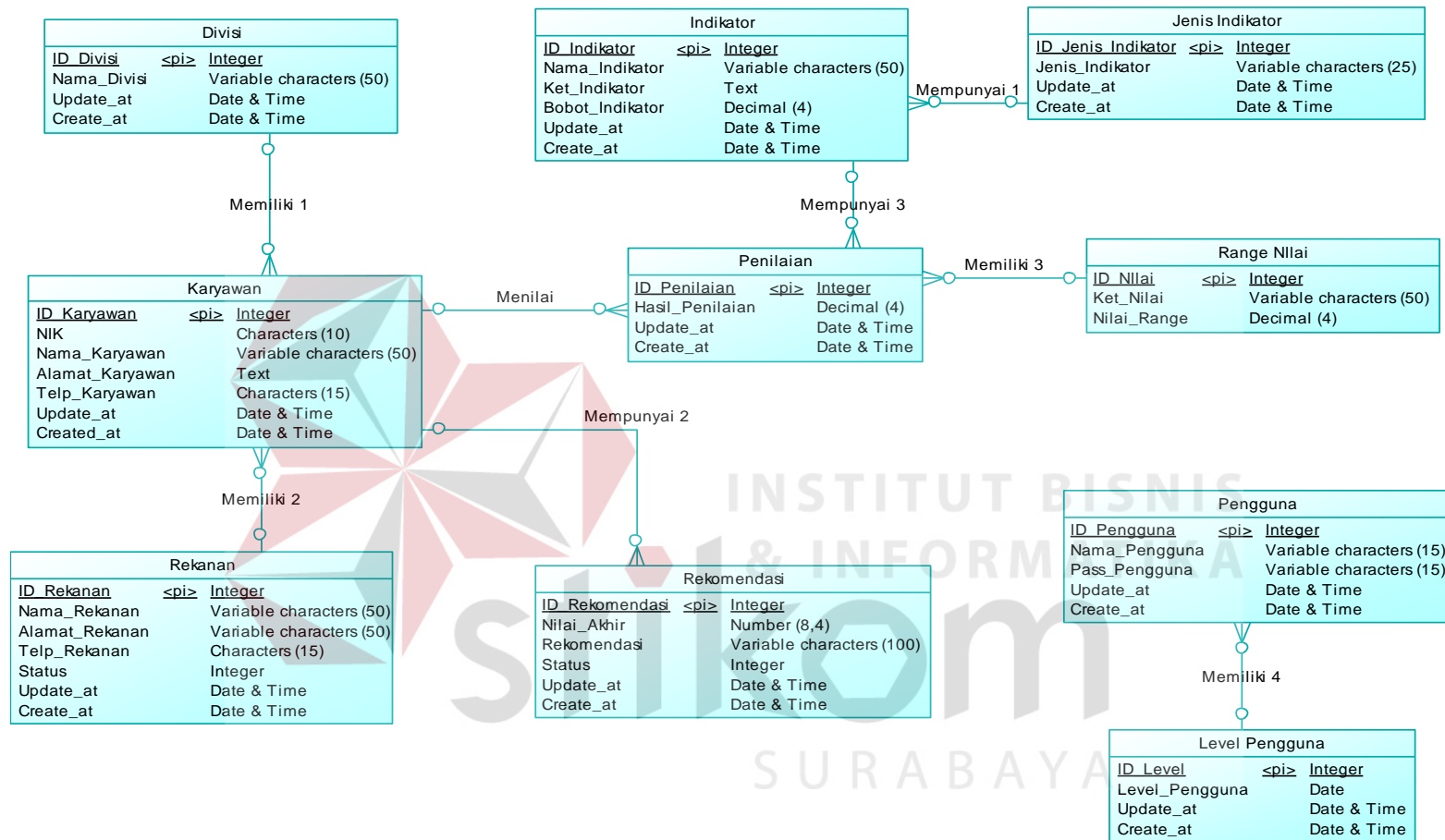


Gambar 4.24 Entity Relational Diagram

4.7.1 Conceptual Data Model (CDM)

Conceptual Data Model (CDM) adalah gambaran secara keseluruhan struktur aplikasi. Dengan CDM kita bisa membangun desain awal sistem dan tidak perlu khawatir dengan detail implementasinya secara fisik. Dan melalui prosedur *generation* yang mudah, kita bisa melakukan *generate* CDM ke *Physical Data Model (PDM)*.

Bentuk CDM (gambar 4.25) dari aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Bangun Persada Transportation adalah sebagai berikut.



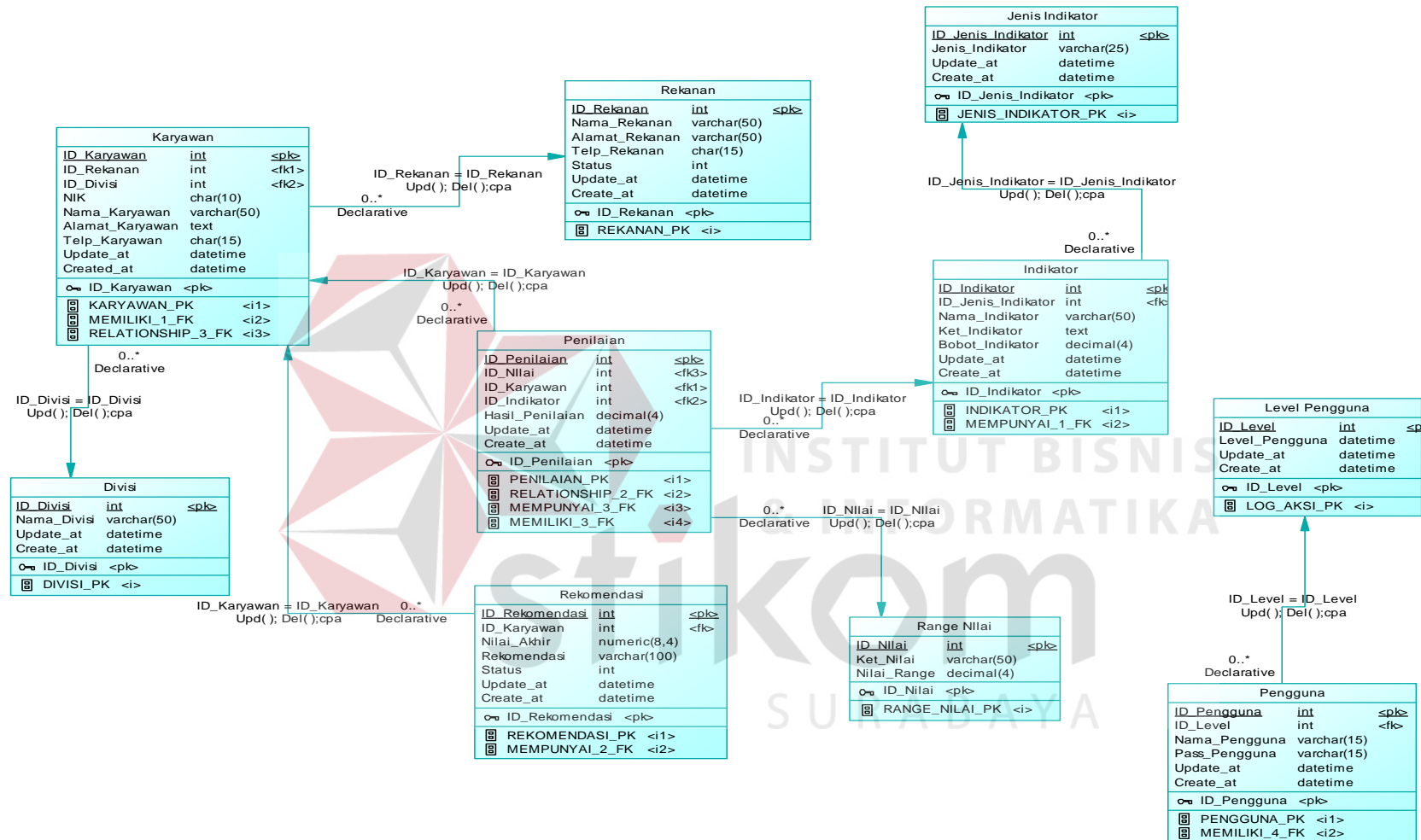
Gambar 4.25 Conceptual Data Model

4.7.2 *Physical Data Model (PDM)*

Physical Data Model (PDM) menggambarkan struktur data sebagaimana akan di implementasikan oleh *Database Management System (DBMS)*. Dalam PDM kita bisa mengoptimalkan *database* dengan memodifikasi tabel, kolom, *index*, *referential integrity*, *view*, *physical storage*, *trigger*, dan *stored procedure*. *Procedure database generation* dalam penerapannya selalu dapat disesuaikan dengan DBMS yang kita pilih, dan bentuk PDM yang telah di *generate* dari CDM untuk aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing*, dapat dilihat pada gambar

(4.26).





Gambar 4.26 Physical Data Model

4.7.3 Struktur Tabel

Setelah proses PDM dilanjutkan pada penyusunan struktur tabel yang nantinya akan digunakan untuk menyimpan data. Struktur tabel digunakan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* PT Bangun Persada Transportation. Data-data dibawah ini akan menjelaskan satu per satu secara detail dari struktur tabel sistem.

a. Nama tabel : Karyawan

Primary key : ID_Karyawan

Foreign key : ID_Rekanan, ID_Divisi

Fungsi : Menyimpan data master karyawan.

Tabel 4.1 Karyawan

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Karyawan	Integer		Primary key		
2	ID_Rekanan	Integer		Foreign key	ID_Rekanan	Rekanan
2	ID_Divisi	Integer		Foreign key	ID_Divisi	Divisi
3	NIK	Char	10			
4	Nama_Karyawan	Varchar	50			
5	Alamat_Karyawan	Text				
6	Telp_Karyawan	Char	15			
7	Update_at	Datetime				
8	Created_at	Datetime				

b. Nama tabel : Divisi

Primary key : ID_Divisi

Foreign key : -

Fungsi : Menyimpan data master divisi.

Tabel 4.2 Divisi

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Divisi	Integer		Primary key		
2	Nama_Divisi	Varchar	50			
3	Update_at	Datetime				
4	Create_at	Datetime				

c. Nama tabel : Rekanan

Primary key : ID_Rekanan

Foreign key : -

Fungsi : Menyimpan data master rekanan perusahaan.

Tabel 4.3 Rekanan

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Rekanan	Integer		Primary key		
2	Nama_Rekanan	Varchar	50			
3	Alamat_rekanan	Varchar	50			
4	Telp_rekanan	Char	15			
5	Status	Integer				
6	Update_at	Datetime				
7	Create_at	Datetime				

d. Nama tabel : Penilaian

Primary key : ID_Penilaian

Foreign key : ID_Karyawan, ID_Indikator, ID_Nilai

Fungsi : Menyimpan data master penilaian karyawan.

Tabel 4.4 Penilaian

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Penilaian	Integer		PK		
2	ID_Karyawan	Integer		Foreign key	ID_Karyawan	Karyawan
3	ID_Indikator	integer		Foreign	ID_Indikator	Indikator

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
				key		
4	ID_Nilai	Integer		Foreign key	ID_Nilai	Nilai
5	Hasil_Penilaian	Decimal	4			
6	Update_at	Datetime				
7	Create_at	Datetime				

e. Nama tabel : Rekomendasi

Primary key : ID_Rekomendasi

Foreign key : ID_Karyawan

Fungsi : Menyimpan data master rekomendasi dari penilaian.

Tabel 4.5 Rekomendasi

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Rekomendasi	Integer		Primary key		
2	ID_Karyawan	Integer		Foreign key	ID_Karyawan	Karyawan
3	Nilai_Akhir	numeric	8,4			
4	Rekomendasi	varchar	100			
5	Status	Integer				
6	Update_at	datetime				
7	Create_at	datetime				

f. Nama tabel : Jenis_Indikator

Primary key : ID_Jenis_Indikator

Foreign key : -

Fungsi : Menyimpan data master jenis indikator untuk penilaian.

Tabel 4.6 Jenis Indikator

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Jenis_Indikator	int		Primary key		
2	Jenis_Indikator	varchar	25			
3	Update_at	datetime				
4	Create_at	datetime				

- g. Nama tabel : Indikator**
Primary key : ID_Indikator
Foreign key : ID_Jenis_Indikator
 Fungsi : Menyimpan data indikator untuk penilaian.

Tabel 4.7 Indikator

No .	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Indikator	int		Primary key		
2	ID_Jenis_Indikator	int		Foreign key	ID_Jenis_Indikator	Jenis_Indikator
3	Nama_Indikator	varchar	50			
4	Ket_Indikator	text				
5	Bobot_Indikator	decimal	4			
6	Update_at	datetime				
7	Create_at	datetime				

- h. Nama tabel : Range Nilai**
Primary key : ID_Nilai
Foreign key : -
 Fungsi : Menyimpan data master range nilai.

Tabel 4.8 Range Nilai

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Nilai	Integer		Primary key		
2	Ket_Nilai	Varchar	50			
3	Nilai_Range	Decimal	4			

- i. Nama tabel : Level Pengguna**
Primary key : ID_Level
Foreign key : -
 Fungsi : Menyimpan data level pengguna sebagai user atau admin.

Tabel 4.9 Level Pengguna

No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Level	Integer		Primary key		
2	Level_Pengguna	Datetime				
3	Update_at	Datetime				
4	Create_at	Datetime				

j. Nama tabel : Pengguna

Primary key : ID_Pengguna

Foreign key : ID_Level

Fungsi : Menyimpan data pengguna sebagai user atau admin.

Tabel 4.10 Pengguna

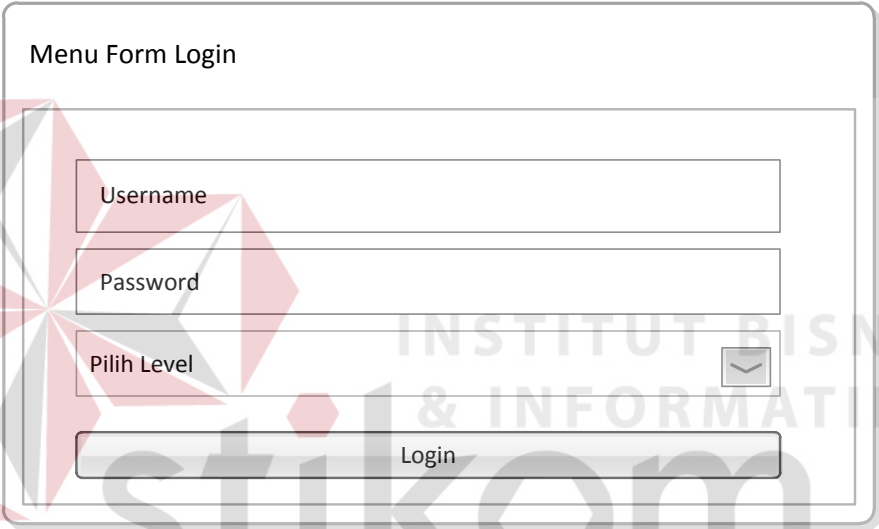
No.	Field Name	Data Type	Length	Constraint	Foreign Key	
					On Field	On Table
1	ID_Pengguna	Integer		Primary key		
2	ID_Level	Integer		Foreign key	ID_Level	Level
3	Nama_Pengguna	Varchar	15			
4	Pass_Pengguna	Varchar	15			
5	Update_at	Datetime				
6	Create_at	Datetime				

4.8 Desain Input Output

Desain *input/ output* merupakan rancangan awal sebelum pembuatan program. Dengan adanya desain tersebut diharapkan bisa memberi gambaran kepada *user* tentang program yang akan dibuat sehingga bisa dipastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan. Dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* ini terdapat beberapa desain *input* dan *output*, antara lain:

a. Desain Form Login

Form login ini digunakan oleh setiap *user* yang akan masuk ke dalam sistem. Terdapat dua *textbox* yang harus diisi dengan *username* dan *password* serta terdapat satu *dropbox* sebagai pembeda level jabatan ketika masuk. Pada level jabatan nantinya akan memberikan hak akses yang berbeda dalam penanganan sistem. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.27 di bawah ini.



The image shows a login form titled "Menu Form Login". It consists of four input fields stacked vertically: "Username", "Password", "Pilih Level" (a dropdown menu), and a "Login" button. A large watermark for "STIKOM SURABAYA" is overlaid on the image.

Gambar 4.27 Desain Form Login

b. Desain Form Utama

Pada *form* utama ini memiliki beberapa menu diantaranya yaitu, menu data master, penilaian, rekomendasi, dan *report*. Selain itu terdapat juga grafik penilaian tertinggi. Untuk fungsi dari masing-masing menu yang lain akan dijelaskan pada bagian selanjutnya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.28 di bawah ini.

Dashboard/Halaman Utama

Logo Perusahaan

Search

Dashboard

Data Master

Penilaian

Rekomendasi

Report

User

Dashboard

Grafik Penilaian Tertinggi

Tabel Penilaian

Nama	Nilai
Zzz	5.00
Yyy	4.00
AAA	3.00
BBB	2.00

Gambar 4.28 Desain *Form Utama*

c. Desain *Form Master Level User*

Pada *form master input level user* ini merupakan fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan data *level user*. Pada *form* tersebut HRD memberikan kategori Admin, HRD, dan Direktur. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.29 di bawah ini.

Halaman Data Master

Logo Perusahaan

Search

Dashboard

Data Master

Input User

Input Karyawan

Input Penilaian

Input Data Rekanan

Penilaian

Rekomendasi

Report

User

Data Master

Level User dalam Perusahaan

Level User

simpan

Gambar 4.29 Desain *Form Master Level User*

d. Desain *Form Master User*

Pada *form* master *input user* ini merupakan fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan data *user*/pengguna. Pada *form* tersebut *user* bisa melakukan pendaftaran dengan mengisi *username* dan *password* serta memilih level jabatan yang sudah ditentukan. Fasilitas *input user* ini hanya berlaku untuk pihak *internal* perusahaan, dan yang berhak memberi akses yaitu HRD. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.30 di bawah ini.

Gambar 4.30 Desain *Form Master User*

e. Desain *Form Master Karyawan*

Pada *form* master *input karyawan* ini terdapat dua *textbox* yang harus diisi dengan nama karyawan dan alamat karyawan. Selanjutnya dua *dropbox* yang memiliki *link* dengan divisi dan rekanan harus dipilih, karena secara otomatis akan menjadi atribut pada data karyawan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.31 di bawah ini.

Gambar 4.31 Desain Form Master Karyawan

f. Desain Form Master *Input Divisi*

Pada *form* master *input divisi*, fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan data *divisi*. Pada *form* tersebut admin mengisi pada *textbox* nama divisi kemudian disimpan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.32 di bawah ini.

Gambar 4.32 Desain Form Master Divisi

g. Desain *Form* Master Jenis Indikator

Pada *form* master jenis indikator, fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan jenis indikator. Pada *form* tersebut admin mengisi pada *textbox* jenis indikator kemudian disimpan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.33 di bawah ini.

Gambar 4.33 Desain *Form* Master Jenis Indikator

h. Desain *Form* Master Indikator

Pada *form* master indikator, fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan indikator. Pada *form* tersebut admin mengambil data jenis indikator yang sudah diisi sebelumnya, kemudian mengisi pada *textbox* nama indikator, bobot indikator, dan keterangan setelah itu disimpan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.34 di bawah ini.

Halaman Data Master

Logo Perusahaan User

Search

Dashboard

Data Master

Input User

Input Karyawan

Input Penilaian

Input Data Rekanan

Penilaian

Rekomendasi

Report

Data Master

Indikator Penilaian

Pilih Jenis

Nama Indikator

Bobot Indikator *gunakan koma (,) untuk desimal

Keterangan

simpan

Gambar 4.34 Desain Form Master Indikator

i. Desain Form Master Kriteria Penilaian

Pada *form* master kriteria penilaian, terlebih dahulu diisikan nama indikator yang digunakan berdasarkan jenis indikator yang telah ditentukan. Pengisian bobot disesuaikan dengan jenis indikator yang ada. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.35 di bawah ini.

Halaman Data Master

Logo Perusahaan User

Search

Dashboard

Data Master

Penilaian

Penilaian

Rekomendasi

Report

Tables

Data Tables

10 Record per page Search...

Nama	Bobot	Proses
Hubungan Kerja	0.15	
Keaktifan	0.76	
Keamanan	0.1	
Kebersihan	0.15	

Showing 1 to 4 of 10 entries 1 2 3 ... 24 Next

Gambar 4.35 Desain Form Master Kriteria Penilaian

j. Desain Form Master Range Penilaian

Pada *form* master *range* penilaian, fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan *range* penilaian. Pada *form* tersebut admin mengisi pada *textbox* nilai dan keterangan kemudian disimpan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.36 di bawah ini.

Gambar 4.36 Desain Form Master Range Penilaian

k. Desain Form Master Rekanan

Pada *form* master rekanan, fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan rekanan. Pada *form* tersebut admin mengisi pada *textbox* nama rekanan, alamat rekanan, dan telepon rekanan kemudian disimpan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.37 di bawah ini.


Gambar 4.37 Desain Form Master Rekanan

1. Desain Form Penilaian


Pada form penilaian terdapat informasi yang berisi data karyawan beserta bobot nilai yang dimiliki. Untuk memulai penilaian HRD bisa menekan *icon* yang ada pada tebal proses, dan selanjutnya dilakukan penilaian sesuai dengan kriteria indikator yang ada. Hasil selanjutnya tersimpan dan menunggu proses rekomendasi dari direktur. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.38 di bawah ini.

Halaman Data Master

Logo Perusahaan User

Search 


Dashboard

Data Master 

Penilaian


Penilaian





Rekomendasi

Report 

Tables

Data Tables

10  Record per page Search...

Nama	Alamat	Telepon	Divisi	Nilai	Rekanan	Proses
M. Oby Maulana S	Krian	0867xxx	Pul Tol	5.00	MBMR	
Septian Dwi Kusuma	Surabaya	0821xxx	Driver	4.00	SURGEM	
Andri Saputro	Surabaya	0821xxx	OB	3.00	MNA	
Yusuf Bagus Anggara	Sidoarjo	0856xxx	Pul Tol	2.00	BALI	

Showing 1 to 4 of 10 entries 1 2 3 ... 24 Next


Gambar 4.38 Desain Form Penilaian

m. Desain Form Rekomendasi

Pada tabel rekomendasi terdapat kolom yang berisi data karyawan beserta bobot nilai yang dimiliki. Pada proses rekomendasi, yang berhak melakukan yaitu direktur. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.39 di bawah ini.

Halaman Data Master

Logo Perusahaan User

Search 


Dashboard

Data Master 

Penilaian


Penilaian




Rekomendasi

Report 

Tables

Data Tables

10  Record per page Search...

Nama	Nilai	Proses
M. Oby Maulana S	5.00	
Septian Dwi Kusuma	4.00	
Andri Saputro	3.00	
Yusuf Bagus Anggara	2.00	

Showing 1 to 4 of 10 entries

Gambar 4.39 Desain Form Rekomendasi

4.9 Desain Output

Desain *output* merupakan perancangan hasil dari proses data yang dilakukan, kemudian seluruh data disimpan ke dalam *database*. *Output* yang dihasilkan dari aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Bangun Persada Transportation meliputi, tabel rekomendasi, laporan daftar karyawan, laporan daftar rekanan, dan laporan hasil penilaian yang kemudian akan diolah sedemikian rupa menjadi informasi yang berguna bagi pengguna.

a. Desain Form Hasil Penilaian Kinerja

Pada tabel rekomendasi terdapat kolom yang berisi data karyawan beserta bobot nilai yang dimiliki. Pada proses rekomendasi, yang berhak melakukan yaitu direktur, dan setelah dilakukan rekomendasi akan tampil hasil rekomendasi yang diberikan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.40 di bawah ini.

Halaman Data Master

Logo Perusahaan User

Search

Dashboard

Data Master

Penilaian

Penilaian

Rekomendasi

Report

Tables

Data Tables

10 Record per page Search...

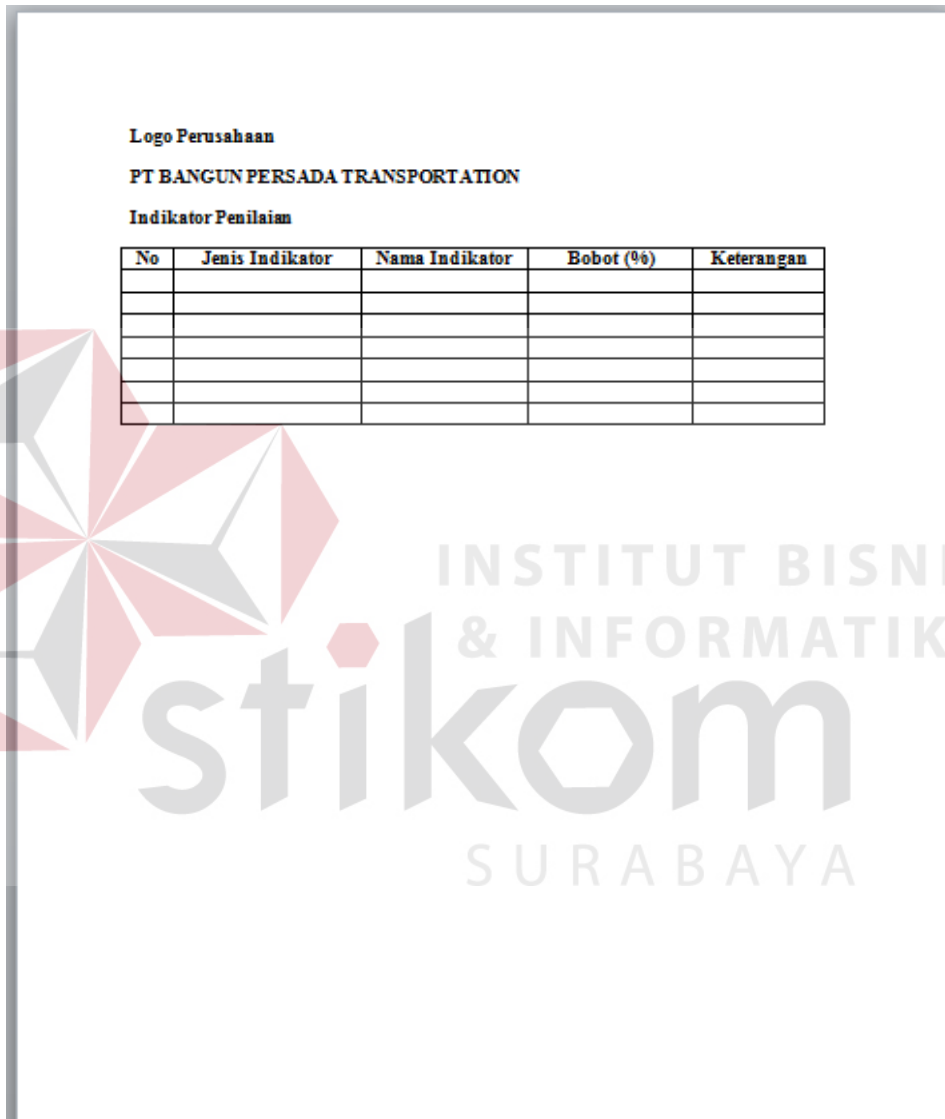
Nama	Alamat	Nilai	Rekomendasi	Proses
M. Oby Maulana S	Krian	5.00	Kabag	
Septian Dwi Kusuma	Surabaya	4.00	Pul Tol	
Andri Saputro	Surabaya	3.00	Korlap	
Yusuf Bagus Anggara	Sidoarjo	2.00	Derek	

Showing 1 to 4 of 10 entries 1 2 3 ... 24 Next

Gambar 4.40 Desain Form Hasil Penilaian Kinerja

b. Desain *Form* Laporan Indikator Penilaian

Pada form laporan indikator penilaian, pengguna bisa mencetak melalui tombol cetak pdf. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.41 di bawah ini.



Logo Perusahaan

PT BANGUN PERSADA TRANSPORTATION

Indikator Penilaian

No	Jenis Indikator	Nama Indikator	Bobot (%)	Keterangan

INSTITUT BISNIS
& INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

Gambar 4.41 Desain Form Laporan Indikator Penilaian


c. Desain *Form* Laporan Daftar Rekanan

Pada form daftar rekanan, pengguna bisa mencetak berdasarkan melalui icon yang disediakan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.42 di bawah ini.

Logo Perusahaan
PT BANGUN PERSADA TRANSPORTATION

Daftar Rekanan

No	Nama Rekanan	Alamat	Telepon



Halaman 1

Gambar 4.42 Desain Form Laporan Daftar Rekanan


d. Desain Rekap Laporan Hasil Penilaian

Pada form laporan hasil penilaian kinerja merupakan laporan yang dicetak melalui icon yang disediakan, kemudian diberikan pada direktur sebagai laporan bahwa telah dilakukan penilaian terhadap karyawan dan

direkomendasikan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.43 di bawah ini.

Logo Perusahaan
PT BANGUN PERSADA TRANSPORTATION
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nama Karyawan	Alamat	Telepon	Nilai	Rekomendasi


INSTITUT BISNIS
& INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

Halaman 1

Gambar 4.43 Desain Form Laporan Hasil Penilaian

4.10 Implementasi dan Evaluasi

Implementasi sistem ini akan menjelaskan detail aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Bangun Persada Transportation, serta menjelaskan cara mengisi form-form yang ada. Implementasi sistem merupakan tahap pengujian dimana desain sistem dapat berjalan dengan baik. Implementasi harus sesuai dengan hasil analisa sistem.

4.10.1 Kebutuhan Sistem

Hardware dan *software* yang dibutuhkan sebagai penunjang dalam menggunakan aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Bangun Persada Transportation yaitu:

a. *Hardware*

1. Microprocessor Pentium IV, core i5, core i7, atau lebih.
2. VGA dengan resolusi 800 x 600 atau yang lebih tinggi dan mendukung Microsoft Widows.
3. RAM 1 GB atau lebih.

b. *Software*

1. Sistem Oprasi Microsoft Windows Server, XP, Home Premium, windows 7, atau windows 8.
2. *Xampp* 1.7 atau lebih
3. *.NET Framework* 2.0
4. *Crystal Report Engine*.

4.10.2 Penjelasan Program

Dibawah ini merupakan penjelasan mengenai penggunaan masing-masing form yang ada pada aplikasi penilaian kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Bangun Persada Transportation.

a. Form Login

Form login ini digunakan oleh setiap *user* yang akan masuk ke dalam sistem dengan mengetik halaman *website*: localhost/penilaian. Terdapat dua *textbox* yang harus diisi dengan *username* dan *password* serta terdapat satu *dropbox* sebagai pembeda *level* jabatan ketika masuk. Pada *level* jabatan nantinya akan memberikan hak akses yang berbeda dalam penanganan sistem. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.44 di bawah ini.

The image shows a login interface for PT. BANGUN PERSADA TRANSPORTATION. On the left is a logo featuring a globe with 'BPT' and a red swoosh. The main form area is titled 'Login' and contains the following elements:

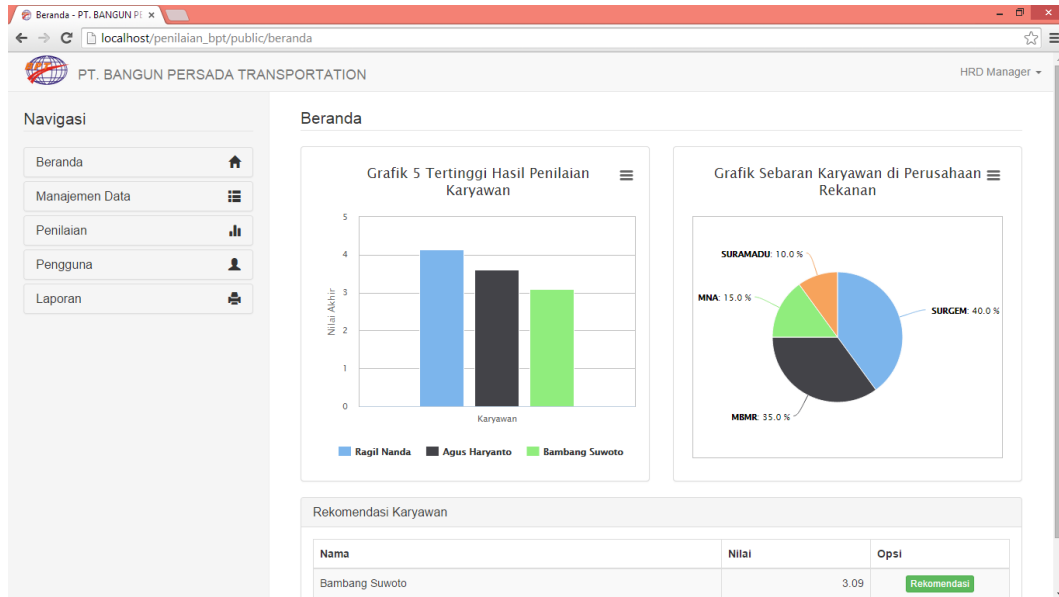
- Nama Pengguna:** A text input field containing 'HRD Manager'.
- Kata Kunci:** A text input field containing '.....'.
- Masuk Sebagai:** A dropdown menu with 'HRD Manager' selected.
- Masuk:** A green button at the bottom right.

Gambar 4.44 Tampilan *Form Login*

b. Menu Utama

a. Sebagai HRD

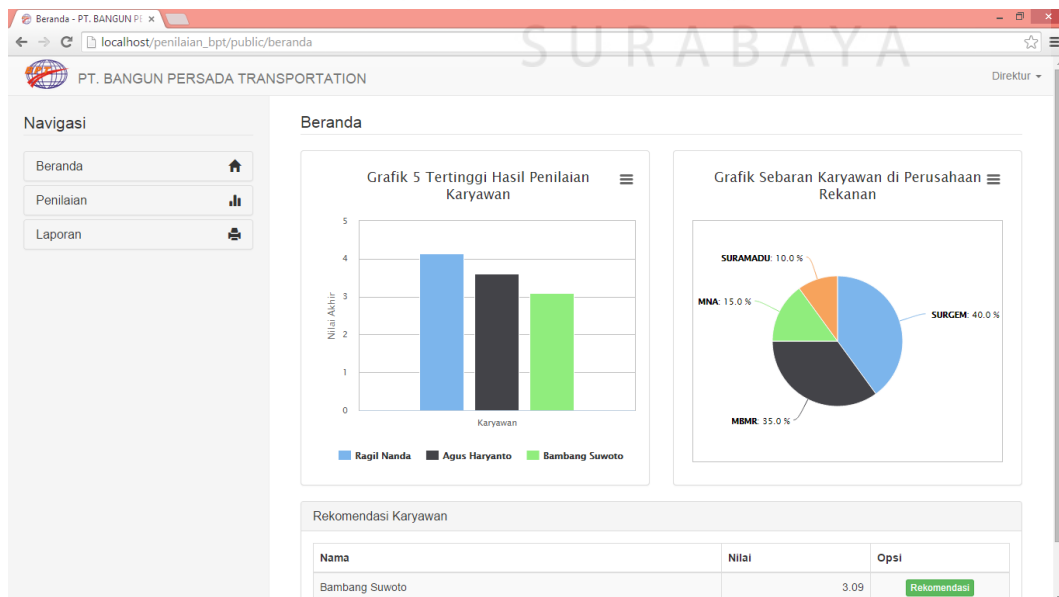
Pada *form* utama ini memiliki beberapa menu diantaranya, menu data master, penilaian, rekomendasi, dan laporan. Selain itu terdapat juga grafik penilaian tertinggi pada halaman beranda. Untuk fungsi dari masing-masing menu yang lain akan dijelaskan pada bagian selanjutnya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.45 di bawah ini.



Gambar 4.45 Tampilan Menu Utama HRD

b. Menu Utama Sebagai Direktur

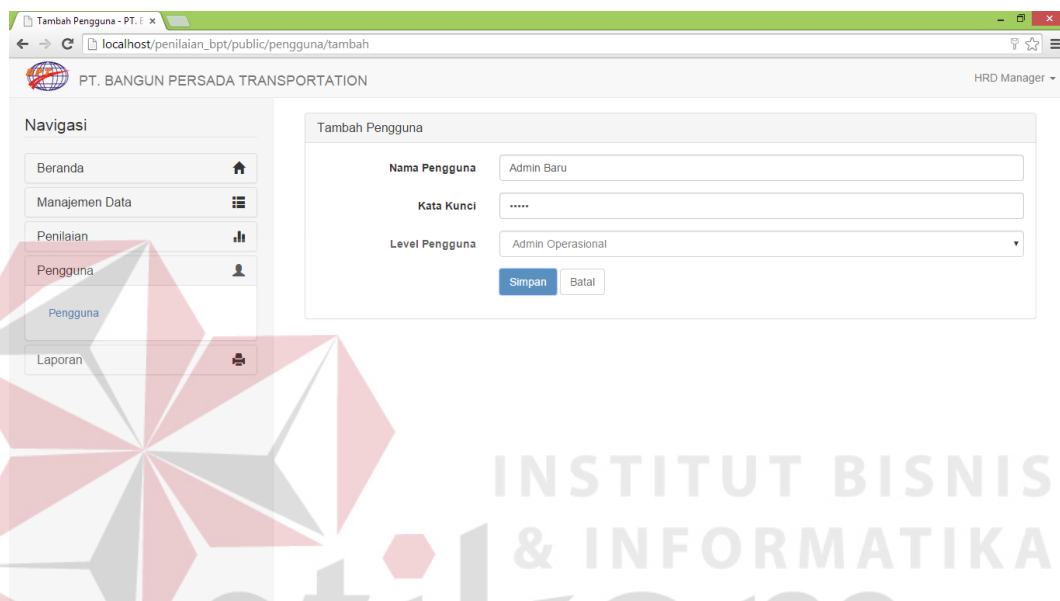
Pada *form* utama ini memiliki sedikit perbedaan karena *user login* sebagai direktur. Beberapa menu yang dapat ditampilkan diantaranya, menu halaman beranda, rekomendasi, dan laporan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.46 di bawah ini.



Gambar 4.46 Tampilan Menu Utama Direktur

c. *Form Master Pengguna*

Pada *form* pengguna ini merupakan fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan data pengguna. Pada *form* tersebut HRD memberikan kategori Admin, Admin Operasional, HRD, dan Direktur. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.47 di bawah ini.



Gambar 4.47 *Form Master Pengguna*

d. *Form Master Karyawan*

Pada *form* master karyawan ini terdapat beberapa *textbox* yang harus diisi dengan nik, nama dan alamat, nomor telepon, rekanan, dan divisi. Bisa dilihat pada gambar 4.48.

Gambar 4.48 *Form Master Karyawan*

e. *Form Master Divisi*

Pada *form* master *divisi*, fasilitas yang disediakan untuk melakukan pencatatan data *divisi*. Pada *form* tersebut pengguna mengisi pada *textbox* nama divisi kemudian disimpan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.49 di bawah ini.

Gambar 4.49 *Form Master Input Divisi*

f. *Form Master Jenis Indikator*

Pada *form* master jenis indikator, pengguna mengisi pada *textbox* jenis indikator kemudian disimpan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.50 di bawah ini.

Gambar 4.50 *Form* Master Jenis Indikator

g. *Form* Master Indikator

Pada *form* master indikator, pengguna mengisi pada *textbox* nama indikator, bobot (%), dan keterangan, bisa dilihat pada gambar 4.51.

Gambar 4.51 *Form* Master Indikator

h. Tampilan Indikator Penilaian

Pada tampilan indikator penilaian, terdapat data jenis indikator, indikator, bobot, dan keterangan. Lihat pada gambar 4.52.

Jenis Indikator	Indikator	Bobot	Keterangan
Umum	Kehadiran	15%	Presensi karyawan
Umum	Kemampuan Kerja	7.86%	Kemampuan dan ketrampilan kerja karyawan
Office Boy	Kebersihan	15%	Kebersihan karyawan
Security	Keamanan	10%	Tingkat keamanan yang dihasilkan
Umum	Prestasi	7.86%	Prestasi kerja karyawan
Umum	Kedisiplinan	7.86%	Tingkat kedisiplinan karyawan
Umum	Kepemimpinan	7.86%	Sikap kepemimpinan karyawan
Umum	Loyalitas	7.86%	Loyalitas kepada perusahaan
Umum	Hubungan Kerja	7.86%	Hubungan kerja dengan perusahaan
Umum	Kelengkapan Atribut	7.86%	Kelengkapan atribut kerja yang dikenakan setiap hari kerja

Gambar 4.52 Tampilan Indikator Penilaian

i. Form Master Range Nilai

Pada *form* master *range* nilai, fasilitas yang admin melakukan pencatatan *range* nilai satu sampai lima. Pada *form* tersebut tampil data keterangan dan nilai. Lihat gambar 4.53.

Id	Keterangan	Nilai	Operasi
1	Sangat Kurang	1	Ubah Hapus
2	Kurang	2	Ubah Hapus
3	Cukup	3	Ubah Hapus
4	Baik	4	Ubah Hapus
5	Sangat Baik	5	Ubah Hapus

Gambar 4.53 Form Master Range Nilai

j. **Form Master Rekanan**

Pada *form* master rekanan, admin mengisi pada *textbox* nama perusahaan, alamat, dan nomor telepon. Lihat pada gambar 4.54 di bawah ini.

Gambar 4.54 *Form Master Rekanan*

k. **Form Penilaian**

Pada *form* penilaian, pertama harus memilih jenis indikator yang digunakan, dan selanjutnya dilakukan penilaian sesuai dengan kriteria indikator. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.55 di bawah ini.

Keterangan	Nilai
Sangat Kurang	1
Kurang	2

Gambar 4.55 *Form Penilaian*

l. Form Rekomendasi

Pada proses rekomendasi, yang berhak melakukan yaitu direktur. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.56 di bawah ini.

Indikator	Bobot	Hasil	Nilai
Kehadiran	15%	Sangat Baik	0.75
Kemampuan Kerja	7.86%	Baik	0.31
Prestasi	7.86%	Cukup	0.24
Kedisiplinan	7.86%	Baik	0.31
Kepemimpinan	7.86%	Cukup	0.24
Loyalitas	7.86%	Cukup	0.24
Hubungan Kerja	7.86%	Baik	0.31
Kelengkapan Atribut	7.86%	Sangat Baik	0.39
Kebersihan	15%	Baik	0.60
Keaktifan	15%	Sangat Baik	0.75
Jumlah	100%		4.14

Gambar 4.56 Form Rekomendasi

m. Form Hasil Penilaian Kinerja

Pada form hasil penilaian kinerja terdapat kolom yang berisi cetak pdf. Pada icon tersebut, HRD bisa mencetak laporan per orang, lihat pada gambar.

NIK	Nama	Rekanan	Divisi	Nilai	Rekomendasi	Cetak
11012008	Agus Haryanto	SURGEM	OB (Office Boy)	3.61	OB	PDF
11012001	Bambang Suwoto	SURGEM	OB (Office Boy)	3.09		PDF
11012002	Ragil Nanda	SURGEM	OB (Office Boy)	4.14	Korlap, OB	PDF
11012003	Moch. Junaedi	SURGEM	OB (Office Boy)	3.85		PDF

Gambar 4.57 Form Hasil Penilaian Kinerja

n. Laporan Daftar Rekanan

Laporan yang dihasilkan yaitu daftar perusahaan rekanan, pengguna bisa mencetak dengan fasilitas tombol cetak pdf pada menu laporan. Untuk lebih jelasnya laporan yang dihasilkan bisa dilihat pada gambar 4.58 di bawah ini.

No.	Nama Perusahaan	Alamat	No. Telepon
1	MNA	Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah Jakarta, 13550	021-8413630
2	SURGEM	Plaza Tol Kota Satelit, Jl. Mayjen Sungkono Surabaya, 60189	031-5679401
3	MBMR	Jl. Simapng Dukuh 31-40, Genteng Surabaya, 60275	031-5313584
4	NPTI	Jl. Perak Timur No. 258 Surabaya	031-3288717
5	SPIIL	Jl. Karet No. 104 Surabaya, 60161	031-3533989
6	SURAMADU	Plaza Tol Kota Satelit, Jl. Mayjen Sungkono Surabaya, 60189	031-5679401
7	BALI	Kawasan Ikat Plaza, Jl. By Pass Ngurah Rai No. 505 Pemogan 80221, Denpasar	0361-725326

PT. BANGUN PERSADA TRANSPORTATION
 Jl. Raya Ponokawan No. 07 Krian - Sidoarjo
 Telp: (031) 898-5631

Perusahaan Rekanan
 Tanggal cetak: 21 Dec 2014


HRD Manager
**Athok Lindarto S.T.,
 M.M**

Direktur
Heri Siswanto S.T

Gambar 4.58 Laporan Daftar Rekanan

o. Laporan Kriteria Penilaian

Laporan yang dihasilkan yaitu kriteria penilaian, pengguna bisa mencetak dengan fasilitas tombol cetak pdf pada menu laporan. Untuk lebih jelasnya laporan yang dihasilkan bisa dilihat pada gambar 4.59 di bawah ini.

 PT. BANGUN PERSADA TRANSPORTATION Jl. Raya Ponokawan No. 07 Krian - Sidoarjo Telp: (031) 898-5631			
Kriteria Penilaian Tanggal cetak: 24 Dec 2014			
Jenis Indikator	Indikator	Bobot	Keterangan
Umum	Kehadiran	15%	Presensi karyawan
Umum	Kemampuan Kerja	7.86%	Kemampuan dan ketrampilan kerja karyawan
Umum	Prestasi	7.86%	Prestasi kerja karyawan
Umum	Kedisiplinan	7.86%	Tingkat kedisiplinan karyawan
Umum	Kepemimpinan	7.86%	Sikap kepemimpinan karyawan
Umum	Loyalitas	7.84%	Loyalitas kepada perusahaan
Umum	Hubungan Kerja	7.86%	Hubungan kerja dengan perusahaan
Umum	Kelengkapan Atribut	7.86%	Kelengkapan atribut kerja yang dikenakan setiap hari kerja
Office Boy	Kebersihan	15%	Kebersihan karyawan
Office Boy	Keaktifan	15%	Keaktifan dalam pekerjaan sehari-hari
Driver	Kecakapan	10%	Kecakapan dalam menjalankan tugas
Driver	Keahlian Berkendara	10%	Memahami peraturan berlalulintas
Driver	Kenyamanan Berkendara	10%	Penumpang merasa aman dan nyaman ketika perjalanan
Security	Keamanan	10%	Tingkat kewanaman yang dihasilkan
Security	Pelayanan	10%	Sikap karyawan dalam melayani permintaan
Security	Tanggung Jawab	10%	Sikap tanggung jawab karyawan
Paramedis	Baca Resep Dokter	30%	Ahli Paramedis harus bisa membaca data resep

HRD Manager Direktur

Gambar 4.59 Laporan Kriteria Penilaian

p. Laporan Hasil Penilaian Per Karyawan

Direktur bisa melihat laporan yang dihasilkan setelah dilakukan penilaian terhadap karyawan dan direkomendasikan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.60 di bawah ini.



PT. BANGUN PERSADA TRANSPORTATION
 Jl. Raya Ponokawan No. 07 Krian - Sidoarjo
 Telp: (031) 898-5631

Hasil Penilaian Kinerja Per Karyawan
 Tanggal cetak: 22 Dec 2014

Dengan Hormat,
 Sehubungan dengan penilaian karyawan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi, maka karyawan yang tercantum dibawah ini:

Nama (NIK) : Bambang Suwoto (11012001)
 Alamat : Krian, Sidoarjo
 No. Telp. : 085646821891
 Penempatan / Divisi : SURGEM / OB (Office Boy)

Menerangkan hasil penilaian kinerja karyawan bersangkutan sebagai berikut:

Indikator	Bobot	Hasil	Nilai
Kehadiran	15%	Kurang	0.30
Kemampuan Kerja	7.86%	Kurang	0.16
Prestasi	7.86%	Kurang	0.16
Kedisiplinan	7.86%	Sangat Kurang	0.08
Kepemimpinan	7.86%	Sangat Kurang	0.08
Loyalitas	7.84%	Sangat Kurang	0.08
Hubungan Kerja	7.86%	Sangat Kurang	0.08
Kelengkapan Atribut	7.86%	Sangat Kurang	0.08
Kebersihan	15%	Kurang	0.30
Keaktifan	15%	Kurang	0.30
Jumlah	100%		1.62

Dari hasil penilaian diatas, maka karyawan tersebut direkomendasikan : **SP 1**.

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

HRD Manager

Athok Lindarto S.T.,
M.M

Direktur

Heri Siswanto S.T

Gambar 4.60 Laporan Hasil Penilaian Per Karyawan

q. Rekap Laporan Hasil Penilaian

Direktur bisa melihat laporan yang dihasilkan setelah dilakukan penilaian terhadap karyawan dan direkomendasikan secara keseluruhan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.61 di bawah ini.



PT. BANGUN PERSADA TRANSPORTATION
 Jl. Raya Ponokawan No. 07 Krian - Sidoarjo
 Telp: (031) 898-5631

Rekap Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
 Tanggal cetak: 22 Dec 2014

NIK	Nama	Rekanan	Divisi	Nilai	Rekomendasi
11012002	Ragil Nanda	SURGEM	OB (Office Boy)	4.14	Korlap. OB
11012003	Moch. Junaedi	SURGEM	OB (Office Boy)	3.85	
11012004	Yanto Setiawan	SURGEM	OB (Office Boy)	4.06	Korlap. OB
11012001	Bambang Suwoto	SURGEM	OB (Office Boy)	1.62	SP 1



HRD Manager: **Athok Lindarto S.T., M.M.**
 Direktur: **Heri Siswanto S.T.**

Gambar 4.61 Rekap Laporan Hasil Penilaian