

## BAB IV

### IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

#### 4.1 Implementasi Sistem

Implementasi program merupakan implementasi dari hasil analisis dan desain sistem yang telah dibuat sebelumnya. Dengan adanya implementasi ini, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang lebih optimal sehingga pelaksanaan pelatihan terlaksana dengan efektif dan efisien. Perangkat lunak yang dibangun, dikembangkan dengan bahasa pemrograman *Hypertext Preprocessor* (PHP) dan penggunaan MySQL sebagai *database*. Pada implementasi sistem, kebutuhan perangkat lunak yang digunakan untuk menjalankan sistem adalah sebagai berikut:

1. *Web Browser* Mozilla Firefox
2. Apache dan PHP Server
3. Database MySQL

Sistem berisi halaman-halaman fungsional yang ditujukan untuk analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi pada PT. Geo Given Visi Mandiri. Pada awal halaman sistem adalah halaman *login* untuk membatasi hak akses masing-masing *user* yang *login* sesuai dengan fungsinya masing-masing. Halaman *login* pada sistem adalah seperti pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Halaman *Login*

Pada halaman login, pembatasan hak akses dibedakan menjadi tiga *user*, yaitu *user* koordinator, *user* kepala bagian, dan *user training staff*. Penjelasan untuk setiap *login user* dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.1.1 Login Sebagai Koordinator

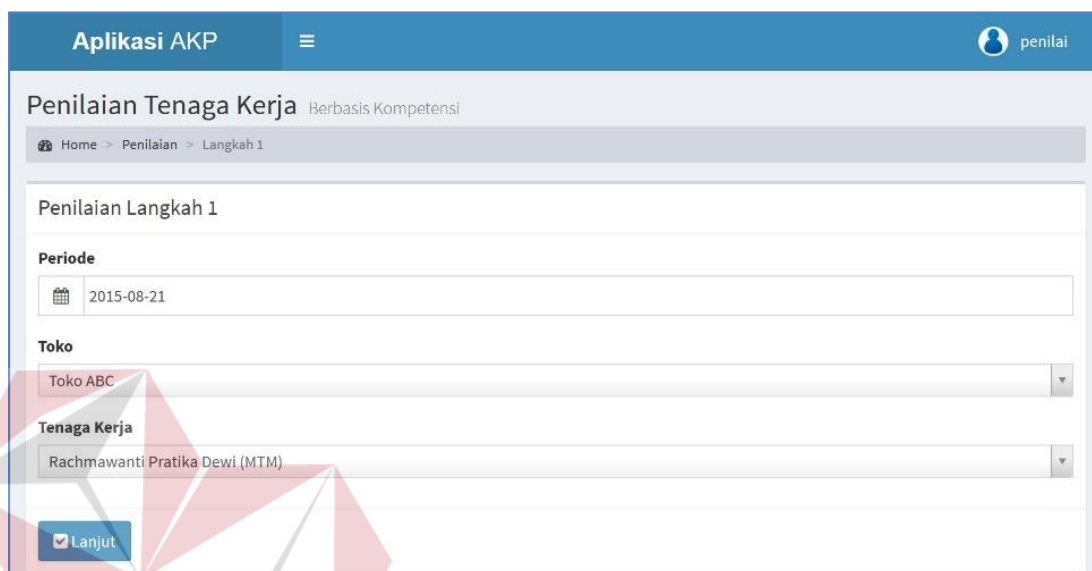
Setelah *user login* sebagai koordinator, fungsionalitas sistem yang didapatkan adalah sebagai berikut:

##### 1) Penilaian Kompetensi Tenaga Kerja

Pada halaman penilaian kompetensi, koordinator melakukan *input* data penilaian kompetensi untuk tiap tenaga kerja yang menjadi bawahannya. Proses penilaian terdiri dari tiga langkah yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Penilaian Langkah 1

Penilaian Langkah 1 merupakan halaman yang digunakan koordinator untuk memilih data tenaga kerja yang akan dinilai.



The screenshot shows a web application interface for 'Aplikasi AKP'. The main heading is 'Penilaian Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi'. Below this, there is a breadcrumb trail: 'Home > Penilaian > Langkah 1'. The form is titled 'Penilaian Langkah 1' and contains the following fields:

- Periode:** A date picker field showing '2015-08-21'.
- Toko:** A dropdown menu with 'Toko ABC' selected.
- Tenaga Kerja:** A dropdown menu with 'Rachmawanti Pratika Dewi (MTM)' selected.
- Lanjut:** A blue button with a checkmark icon and the text 'Lanjut'.

Gambar 4.2 Halaman Penilaian Langkah 1

Pada halaman penilaian langkah 1, *user* memilih periode penilaian terlebih dahulu. Periode penilaian secara otomatis terisi dengan tanggal saat penilaian, namun *user* dapat mengubah tanggal tersebut apabila penilaian tidak dilakukan pada saat itu. Proses berikutnya setelah memilih periode adalah dengan memilih toko dan tenaga kerja yang akan dinilai. Tenaga kerja yang ditampilkan pada *select box* sesuai dengan toko yang dipilih. Tombol Lanjut digunakan untuk melanjutkan proses penilaian ke halaman penilaian langkah 2.

#### b. Penilaian Langkah 2

Penilaian Langkah 2 merupakan halaman yang digunakan koordinator untuk memilih kompetensi dan *level* yang akan dinilai.

The screenshot shows the 'Penilaian Langkah 2' (Evaluation Step 2) page in the 'Aplikasi AKP' (Competency-Based Application). The page header includes 'Aplikasi AKP', a menu icon, and a user profile 'penilai'. The main content area displays the following information:

- Penilaian Langkah 2**: Silahkan pilih kompetensi dan level yang akan dinilai
- Tanggal Penilaian**: 21 Agustus 2015
- Toko**: Toko ABC
- Nama Tenaga Kerja**: Rachmawanti Pratika Dewi (MTM)
- Kompetensi**: Dropdown menu showing 'Dorongan Berprestasi'
- Level**: Dropdown menu showing 'Level 1'
- Catatan**: \* Dalam satu hari, penilaian untuk kompetensi yang sama akan menggantikan penilaian sebelumnya.
- Buttons**: 'Batal' (Cancel) and 'Lanjut' (Next)

Gambar 4.3 Halaman Penilaian Langkah 2

Pada halaman penilaian langkah 2, *user* terlebih dahulu memilih kompetensi yang akan dinilai kepada tenaga kerja. Daftar pilihan level pada *select box* akan berubah-ubah sesuai dengan level kompetensi yang yang tersedia pada sistem. Tombol Lanjut digunakan untuk melanjutkan proses penilaian ke halaman penilaian langkah 3, sedangkan tombol batal digunakan untuk kembali ke halaman penilaian langkah 1.

### c. Penilaian Langkah 3

Penilaian Langkah 3 merupakan halaman yang digunakan oleh koordinator untuk memberikan penilaian pada masing-masing indikator yang ditampilkan. Proses penilaian dilakukan dengan melakukan pemilihan nilai skala tingkat kemampuan indikator yang ditampilkan. Skala penilaian terdiri dari Kurang, Cukup, Baik, dan Sangat Baik. *User* akan memilih penilaian mana yang sesuai dengan kondisi tenaga kerja saat ini. Setelah semua nilai indikator telah terisi, maka *user* dapat menekan

tombol Simpan untuk menyimpan data penilaian. Tombol Kembali ke Langkah 1 digunakan untuk membatalkan penilaian dan halaman akan berpindah ke halaman penilaian langkah 1.

The screenshot shows the 'Aplikasi AKP' interface for 'Penilaian Tenaga Kerja berbasis Kompetensi'. The current step is 'Penilaian Langkah 3'. The assessment is for 'Toko : Toko ABC' and 'Nama Tenaga Kerja : Rachmawati Pratika Dewi (MTM)'. The competency is 'Kompetensi : Dorongan Berprestasi Level - 1'. There are four indicators to be rated:

1. Berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik atau benar. Options: Kurang, Cukup, Baik (selected), Sangat Baik.
2. Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas. Options: Kurang, Cukup, Baik (selected), Sangat Baik.
3. Mencoba bekerja dengan baik atau benar. Options: Kurang, Cukup, Baik (selected), Sangat Baik.
4. Merasa tidak puas bila melihat ketidak-efisienan (misalnya mengeluh karena waktu yang terbuang). Options: Kurang, Cukup, Baik (selected), Sangat Baik.

At the bottom of the form, there are two buttons: 'Kembali ke Langkah 1' (Return to Step 1) and 'Simpan' (Save).

Gambar 4.4 Halaman Penilaian Langkah 3

## 2) Laporan Penilaian

Pada halaman laporan penilaian, langkah pertama yang dilakukan adalah dengan memilih konfigurasi *filter* data yang akan ditampilkan. Pada halaman *filter* data, *user* dapat memilih data cabang, kompetensi, tenaga kerja, dan periodenya. Laporan akan ditampilkan setelah *user* menekan tombol Ambil Data. Tombol Reset digunakan untuk mengembalikan pengaturan *filter* seperti semula. Tampilan halaman *filter* untuk laporan penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.5.

Gambar 4.5 Halaman *Filter* Laporan Penilaian Kompetensi

	Periode	Tanggal	Kota/Toko	Nama	Kompetensi	Level	Nilai	% Nilai	Penilai	Status
1	2015-08-10	2015-08-23	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	1	3.60	90.00 %	Budi	✓
2	2015-08-10	2015-08-23	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	1	3.00	75.00 %	Budi	✗
3	2015-08-12	2015-08-12	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Leadership	1	2.40	60.00 %	Budi	✗
4	2015-08-12	2015-08-12	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Inisiatif	1	1.75	43.75 %	Budi	✗
5	2015-08-13	2015-08-13	Surabaya (Toko ABC)	Fauzi Abdi Ramadhani	Leadership	1	2.40	60.00 %	Ayu Krisnawati	✗
6	2015-08-13	2015-08-13	Surabaya (Toko ABC)	Fauzi Abdi Ramadhani	Inisiatif	1	1.75	43.75 %	Ayu Krisnawati	✗
7	2015-08-13	2015-08-13	Surabaya (Toko ABC)	Rachmawanti Pratika Dewi	Leadership	1	2.40	60.00 %	Ayu Krisnawati	✗
8	2015-08-13	2015-08-13	Surabaya (Toko ABC)	Rachmawanti Pratika Dewi	Inisiatif	1	1.75	43.75 %	Ayu Krisnawati	✗
9	2015-08-17	2015-08-26	Surabaya (Toko ABC)	Rosita Oktafiani	Customer Service Orientation	1	3.60	90.00 %	Budi	✓
10	2015-08-21	2015-08-21	Surabaya (Toko ABC)	Rachmawanti Pratika Dewi	Leadership	1	2.10	52.50 %	Ayu Krisnawati	✗

Gambar 4.6 Halaman Laporan Penilaian Kompetensi

Pada Gambar 4.6 merupakan tampilan dari Laporan Penilaian Kompetensi. Pada tampilan tersebut dapat dilihat hasil penilaian sesuai dengan *filter* yang telah dipilih sebelumnya. Pada halaman ini, *user* dapat mencetak laporan menjadi *file* Microsoft Excel dengan menekan tombol berlogo Excel pada bagian atas tabel data. Pada Gambar 4.7 merupakan contoh hasil cetak Excel laporan penilaian.



Data Penilaian Kompetensi Periode 01 Juli 2015 s/d 31 Agustus 2015

No periode	Tanggal	Kota/Toko	Nama	Kompetensi	Level	Nilai	% Nilai	Penilai	Status
1	2015-07-16	Surabaya (Reny Swalayam)	Citra Wahyuni	Customer Service Orientation	1	3.60	90,00%	Ayu Krisnawati	Kompeten
2	2015-07-16	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	1	3.30	82,50%	Budi	Kompeten
3	2015-07-16	Surabaya (Reny Express)	Putri Nilam Sari	Customer Service Orientation	1	3.90	97,50%	Ayu Krisnawati	Kompeten
4	2015-08-12	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	1	3.65	91,25%	Budi	Kompeten
5	2015-08-13	Surabaya (Toko ABC)	Fauzi Abdi Ramadhani	Dorongan Berprestasi	1	3.40	85,00%	Ayu Krisnawati	Kompeten
6	2015-08-13	Surabaya (Toko ABC)	Rachmawanti Pratika Dewi	Dorongan Berprestasi	1	3.65	91,25%	Ayu Krisnawati	Kompeten
7	2015-08-21	Surabaya (Toko ABC)	Ayu Krisnawati	Customer Service Orientation	1	1.00	25,00%	Ara	Belum Kompeten
8	2015-08-21	Surabaya (Toko ABC)	Rachmawanti Pratika Dewi	Dorongan Berprestasi	1	3.55	88,75%	Ayu Krisnawati	Kompeten
9	2015-08-23	Surabaya (Toko ABC)	Rachmawanti Pratika Dewi	Dorongan Berprestasi	1	3.80	95,00%	Ayu Krisnawati	Kompeten

Gambar 4.7 Contoh Hasil Laporan Penilaian Kompetensi

#### 4.1.2 Login Sebagai Kepala Bagian

Dalam menggunakan aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi, kepala bagian memiliki akses untuk melakukan proses perencanaan kebutuhan pelatihan untuk pengembangan tenaga kerja. Proses ini disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya.

Penjelasan terhadap halaman yang terdapat pada menu kepala bagian adalah sebagai berikut:

##### 1) Kebutuhan Pelatihan

Halaman kebutuhan pelatihan digunakan oleh kepala bagian untuk mengatur perencanaan tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan. Pada halaman ini, kepala bagian dapat mengatur pelatihan apa yang akan diberikan kepada tenaga kerja yang telah dinilai sebelumnya. Selain itu pada halaman ini akan terdapat informasi mengenai hasil penilaian dan *gap* antara tingkat kemampuan tenaga kerja saat ini dengan standar kompetensi jabatan. Setelah program pelatihan telah disimpan, maka rencana pelatihan akan terkunci dan tidak dapat diubah kembali. Program pelatihan yang telah disimpan akan menjadi acuan untuk pelaksanaan pelatihan pada periode berikutnya.

Tampilan halaman kebutuhan pelatihan seperti terlihat pada Gambar 4.8.



\* Keterangan:  
1. Gap  $\leq 0$  : Kompeten dan tidak perlu pelatihan  
2. Gap  $> 0$  : Belum kompeten dan butuh pelatihan

**Standar Kompetensi Yang Dibutuhkan:**

Show 10 entries

Periode Penilaian	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan
1	Customer Service Orientation	0	2	2	Basic CRM
2	Dorongan Berprestasi	0	2	2	Konsep Motivasi Berprestasi
3	Leadership	0	3	3	Basic Leadership
Periode Penilaian	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan

Showing 1 to 3 of 3 entries

**Rencana Pelatihan Yang Diajukan Untuk Periode Berikutnya:**

Show 10 entries

Periode Pelatihan	Kompetensi	Program Pelatihan
No data available in table		
Periode Pelatihan	Kompetensi	Program Pelatihan

Showing 0 to 0 of 0 entries

[Simpan Rencana Pelatihan](#)

\* Rencana pelatihan yang telah tersimpan tidak dapat diubah kembali

Gambar 4.8 Halaman Kebutuhan Pelatihan

## 2) Laporan Kebutuhan Pelatihan

Berikut ini adalah halaman yang digunakan oleh kepala bagian untuk mencetak laporan kebutuhan pelatihan dari tenaga kerja.

Laporan Kebutuhan Pelatihan

Filter  
Gunakan filter di bawah ini untuk mengatur tampilan data.

Informasi

Cabang  
Pilih Cabang  
 Semua Cabang


Kompetensi  
Pilihan Kompetensi  
 Semua Kompetensi

Periode  
Start  
2015-07-01  
End  
2015-08-31

Ambil Data

Gambar 4.9 Halaman Laporan Kebutuhan Pelatihan

Setelah tombol ambil data ditekan, maka aplikasi akan menampilkan laporan kebutuhan pelatihan tenaga kerja. Untuk mengetahui hasil laporannya, dapat dilihat pada Gambar 4.10.



**Data Kebutuhan Pelatihan Periode 01 Mei 2015 s/d 30 September 2015**

No	Periode	Cabang	Nama	Jabatan	Kebutuhan	Koordinator
1	2015-07	Surabaya	Putri Nilam Sari	MTM (PT. Nestle Indonesia)	Customer Service Orientation (Advanced CRM Training)	Ayu Krisnawati
2	2015-08	Surabaya	Rachmawanti Pratika Dewi	MTM (PT. Nestle Indonesia)	Dorongan Berprestasi (Membangun Motivasi Berprestasi)	Ayu Krisnawati

Gambar 4.10 Contoh Hasil Laporan Kebutuhan Pelatihan

### 4.1.3 Login Sebagai *Training Staff*

Dalam menggunakan aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi, *training staff* memiliki akses untuk melakukan proses perencanaan peserta pelatihan berdasarkan dari perencanaan pelatihan yang telah dilakukan oleh kepala bagian sebelumnya. Proses ini disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya.

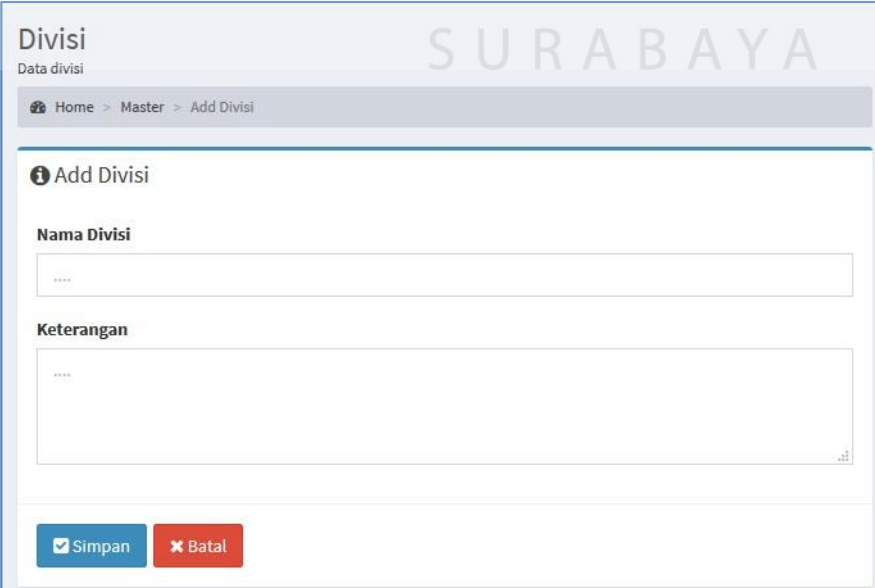
Penjelasan terhadap halaman yang terdapat pada menu *training staff* adalah sebagai berikut:

#### 1) Pengelolaan *Master Data*

Berikut ini adalah halaman yang digunakan oleh *training staff* untuk melakukan pengelolaan *master data* aplikasi. Pada menu *master* terdiri dari lima *submenu* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

##### a. *Submenu* Divisi

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data divisi yang terdapat pada perusahaan.



The screenshot shows a web application interface for adding a new division. The page title is 'Divisi' and the subtitle is 'Data divisi'. A breadcrumb trail indicates the path: 'Home > Master > Add Divisi'. The main content area is titled 'Add Divisi' and contains two input fields: 'Nama Divisi' (Division Name) and 'Keterangan' (Description). At the bottom of the form, there are two buttons: 'Simpan' (Save) and 'Batal' (Cancel).

Gambar 4.11 Halaman *Master* Divisi

b. *Submenu* Jabatan

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data jabatan yang terdapat pada perusahaan.

**Jabatan**  
Data jabatan

Home > Master > Add Jabatan

**Add Jabatan**

**Nama Jabatan**

.....

**Divisi**

Koordinator Sales

**Klien**

CIMB NIAGA

**Keterangan**

.....

Simpan  Batal

Gambar 4.12 Halaman *Master* Jabatan

c. *Submenu* Klien

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data klien yang terdapat pada perusahaan.



**Klien**  
Data klien

Home > Master > Add Klien

**Add Klien**

**Nama Klien**  
.....

**Alias**  
.....

**Alamat**  
.....

**Kota**  
.....

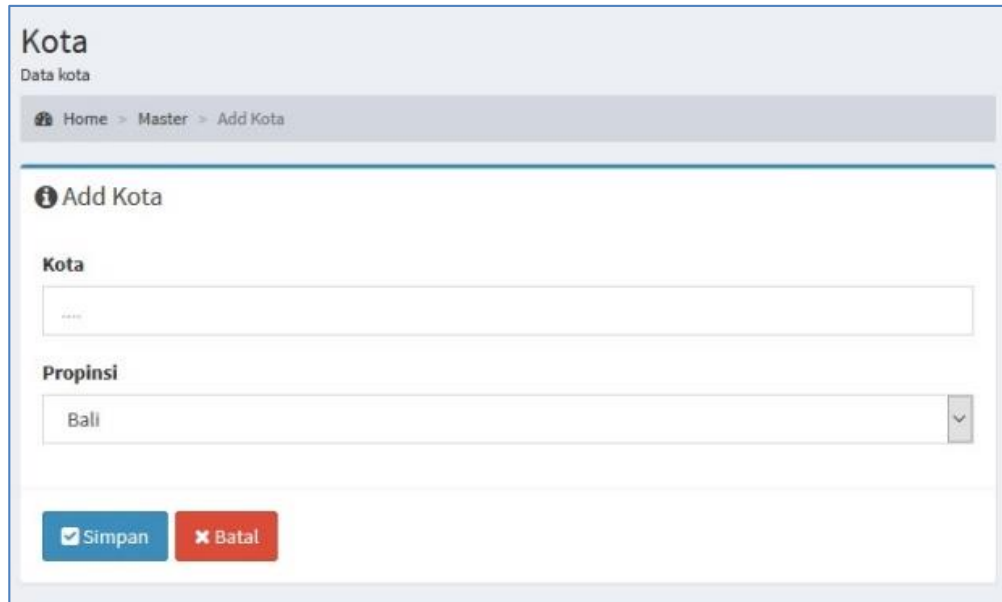
**Kontak**  
.....

Simpan  Batal

Gambar 4.13 Halaman *Master* Klien

d. *Submenu* Kota

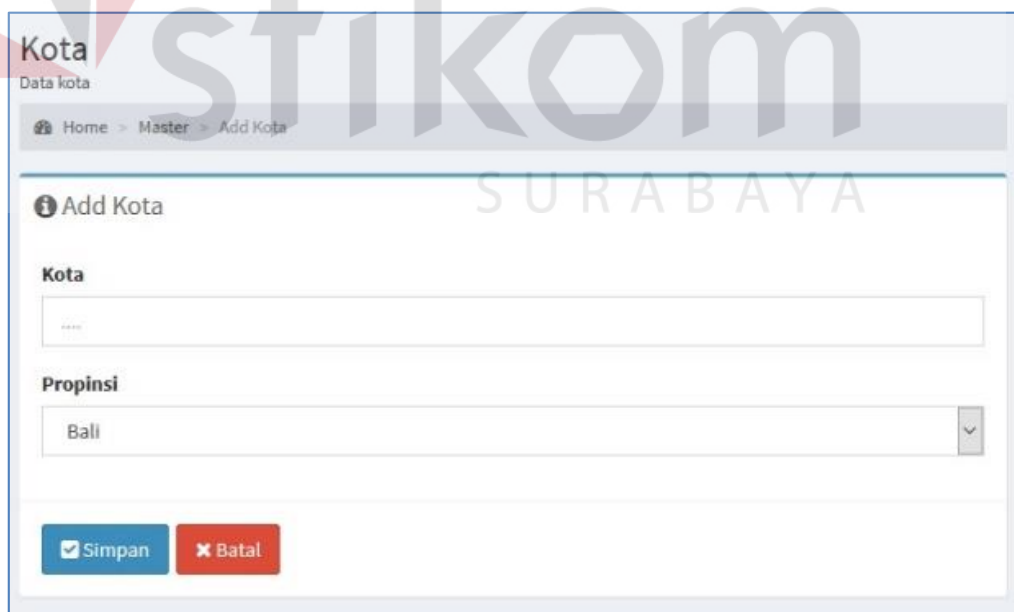
Halaman ini berfungsi untuk mengelola data kota yang terdapat pada perusahaan.



The screenshot shows a web form titled "Kota" with the subtitle "Data kota". The breadcrumb navigation is "Home > Master > Add Kota". The form has a title "Add Kota" and contains two main input fields: "Kota" (a text input field with "...." as a placeholder) and "Propinsi" (a dropdown menu with "Ball" selected). At the bottom, there are two buttons: "Simpan" (Save) and "Batal" (Cancel).

Gambar 4.14 Halaman *Master Kota*e. *Submenu Toko*

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data toko yang terdapat pada perusahaan.



This screenshot is identical to the one in Gambar 4.14, showing the "Add Kota" form. It features the same breadcrumb navigation, form fields for "Kota" and "Propinsi", and "Simpan" and "Batal" buttons. A large, semi-transparent watermark for "stikom SURABAYA" is overlaid on the right side of the image.

Gambar 4.15 Halaman *Master Toko*

#### f. Submenu Tenaga Kerja

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan.

Gambar 4.16 Halaman Data Tenaga Kerja

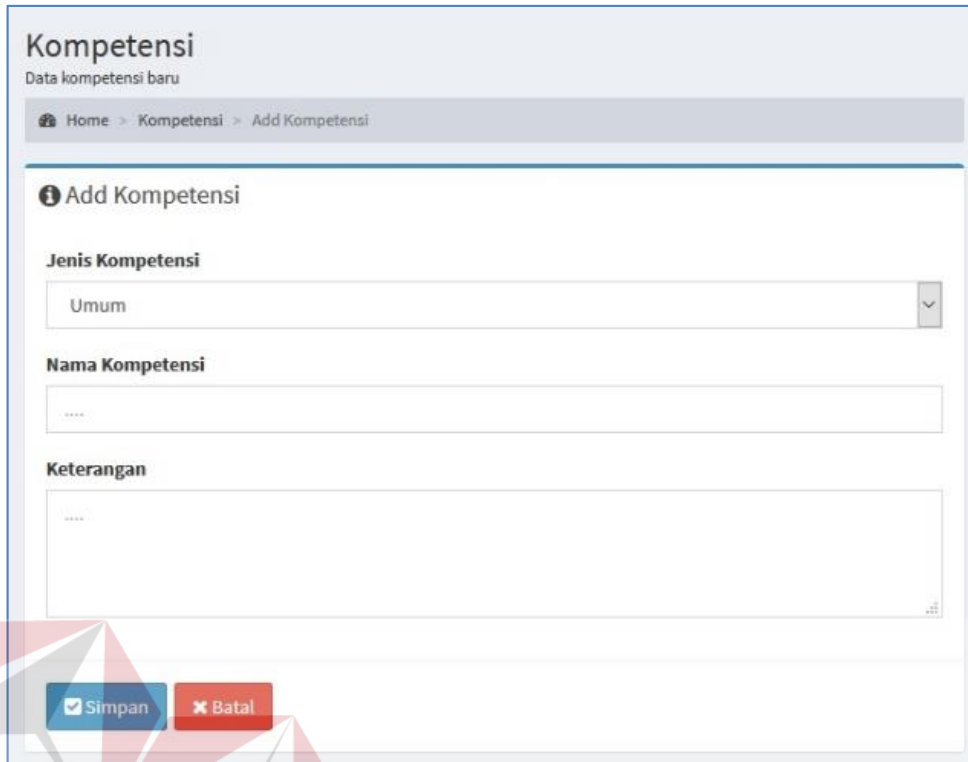
#### 2) Pengelolaan Data Kompetensi

Berikut ini adalah halaman yang digunakan oleh *training staff* untuk melakukan pengelolaan data kompetensi aplikasi. Pada menu ini terdiri dari tiga *submenu* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Submenu Data Kompetensi

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data kompetensi yang terdapat pada perusahaan.





**Kompetensi**  
Data kompetensi baru

Home > Kompetensi > Add Kompetensi

**Add Kompetensi**

**Jenis Kompetensi**  
Umum

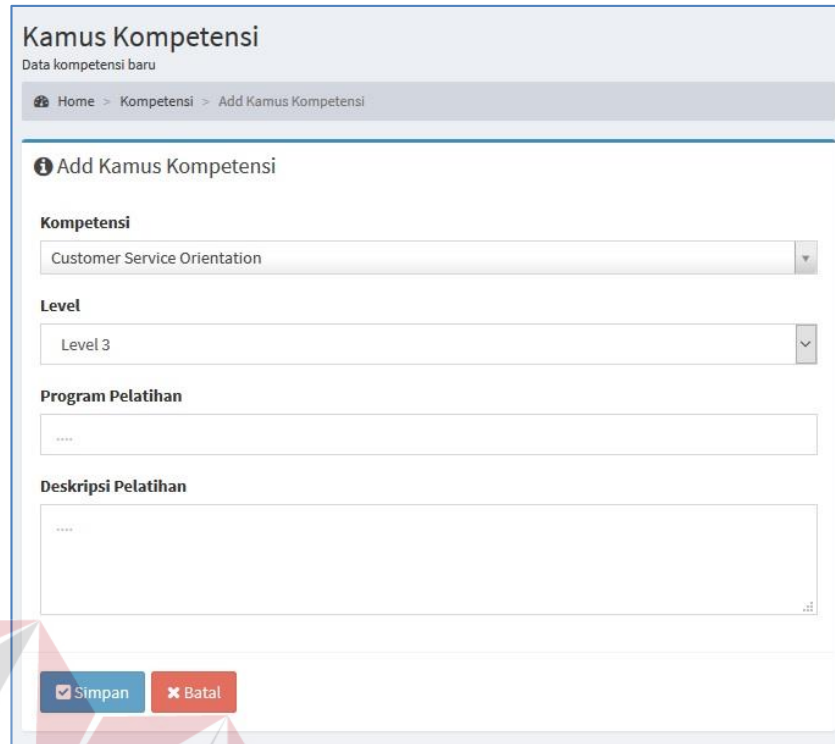
**Nama Kompetensi**  
.....

**Keterangan**  
.....

Gambar 4.17 Halaman Data Kompetensi

b. *Submenu* Kamus Kompetensi

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data kamus kompetensi yang terdapat pada perusahaan. Data kamus kompetensi terdiri dari level kompetensi serta indikator-indikator penilaian untuk masing-masing kompetensi.



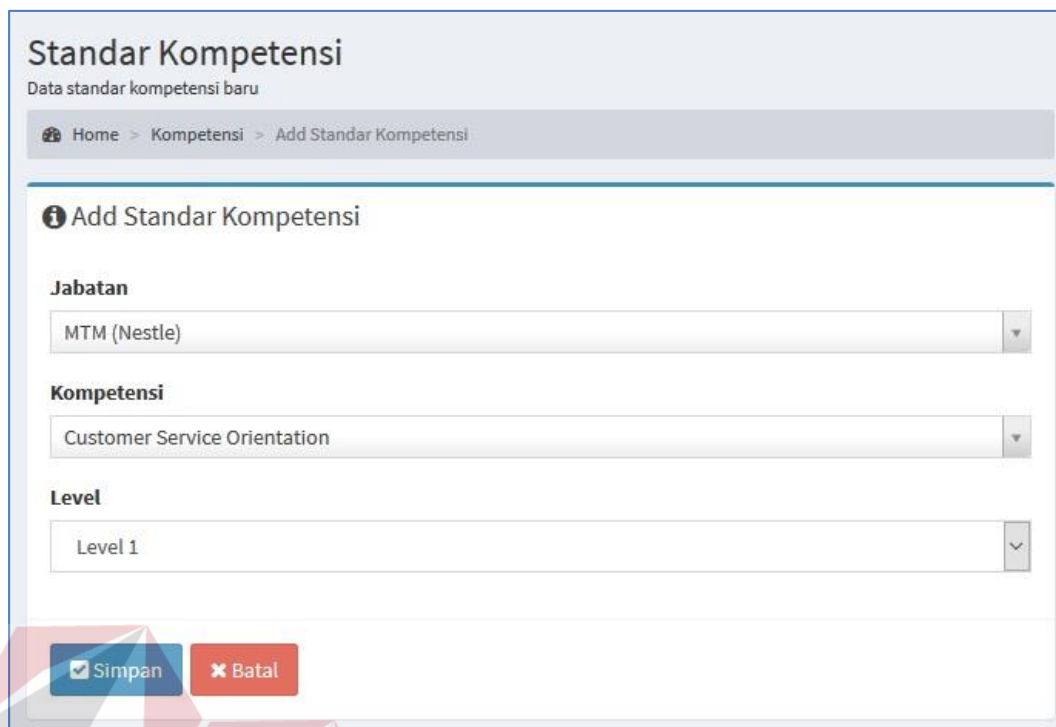
Gambar 4.18 Halaman Data Kamus Kompetensi



Gambar 4.19 Halaman Detail Kamus Kompetensi

c. *Submenu* Standar Kompetensi Jabatan

Halaman ini berfungsi untuk mengelola data standar kompetensi jabatan yang terdapat pada perusahaan.



**Standar Kompetensi**  
Data standar kompetensi baru

Home > Kompetensi > Add Standar Kompetensi

**Add Standar Kompetensi**

**Jabatan**  
MTM (Nestle)

**Kompetensi**  
Customer Service Orientation

**Level**  
Level 1

Simpan  Batal

Gambar 4.20 Halaman *Master* Standar Kompetensi

### 3) Pelaksanaan Pelatihan

Halaman pelaksanaan pelatihan digunakan oleh *training staff* untuk mengatur perencanaan peserta pelatihan. Pada halaman ini, *training staff* dapat menambahkan data tanggal dan status pelaksanaan pelatihan. Halaman ini digunakan oleh *training staff* untuk melakukan perencanaan peserta pelatihan sesuai dengan rencana kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan oleh kepala bagian sebelumnya.

Gambar 4.21 Halaman Perencanaan Peserta Pelatihan

## 4.2 Uji Coba dan Evaluasi

Uji coba dalam hal ini dilakukan untuk menguji apakah sistem yang telah dibuat sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak. Berikut ini merupakan tahap-tahap yang dikerjakan dalam uji coba dan evaluasi.

### 4.2.1 Uji Coba

Pada uji coba ini, akan disajikan perbandingan untuk membuktikan apakah aplikasi yang telah dirancang sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak. Uji coba itu sendiri merupakan suatu tes yang dilakukan berdasarkan pada masukan, kondisi atau hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Pengujian dari masing-masing fitur akan dijelaskan sebagai berikut.

#### a. Halaman Login

Proses login dilakukan pada halaman *login* dengan cara memasukkan *username* dan *password*. Dari *username* dan *password* ini akan diketahui apakah data *user* yang dimasukkan adalah benar dan terdapat pada *database*.

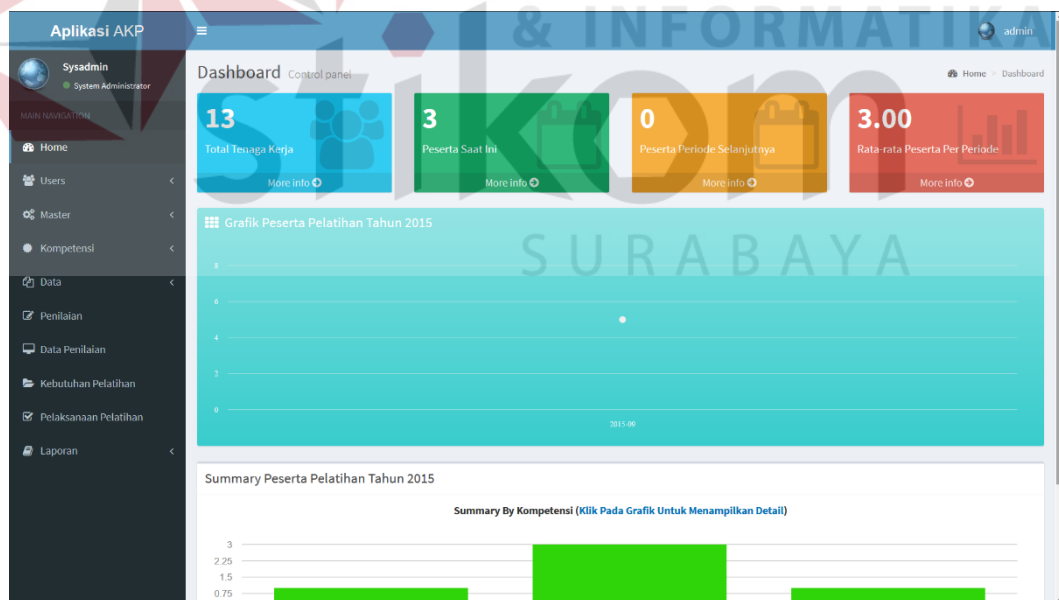
Tabel 4.1 *Test Case Login*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
1.	Menguji coba <i>login</i> untuk hak akses Administrator.	Memasukkan data <i>login username</i> “admin” dan <i>password</i> “admin”	1. Halaman akan berpindah ke halaman <i>redirect</i> dan kemudian akan diteruskan ke halaman utama aplikasi.	Sukses (Gambar 4.22, Gambar 4.23 dan Gambar 4.24).
		Memasukkan data <i>login username</i> “admin” dan <i>password</i> “coba”	2. Sistem menampilkan pesan “Sign In Gagal”.	Sukses (gambar 4.25).

Gambar 4.22 Tampilan Halaman *Login*



Gambar 4.23 Tampilan Halaman *Redirect*



Gambar 4.24 Tampilan Halaman Utama Setelah Login Berhasil



Gambar 4.25 Tampilan Pesan *Login* Gagal

b. Halaman *Master* Kompetensi

Uji coba halaman *master* kompetensi meliputi menampilkan data kompetensi, menambah data kompetensi, mengubah, dan menghapus data kompetensi. Data uji coba *master* kompetensi ini diambil dari kompetensi yang terdapat pada lampiran dokumen kamus kompetensi perusahaan.

Tabel 4.2 *Test Case Master Kompetensi*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
2.	Menguji coba proses untuk menampilkan data kompetensi	Memilih menu “Master Kompetensi”	1. Sistem menampilkan data kompetensi seperti jenis, nama, dan keterangan.	1. Sukses (Gambar 4.26)
3.	Menyimpan data kompetensi baru	Mengisi Jenis, Nama, Keterangan Menekan tombol Simpan	1. Sistem menampilkan pesan jika data yang harus diisi belum lengkap 2. Data kompetensi baru berhasil ditambahkan	1. Sukses (Gambar 4.27) 2. Sukses (Gambar 4.28).
4.	Mengubah data kompetensi	Memilih data kompetensi dengan menekan tombol Ubah yang terdapat pada samping kanan data yang akan diubah. Mengisi Jenis, Nama, Keterangan. Menekan tombol Simpan.	1. Sistem menampilkan data kompetensi yang akan diubah. 2. Sistem menampilkan pesan jika ada data yang harus diisi belum lengkap. 3. Data kompetensi berhasil diubah.	1. Sukses (Gambar 4.29) 2. Sukses (Gambar 4.30) 3. Sukses (Gambar 4.31)
5.	Menghapus data kompetensi	Memilih data kompetensi dengan menekan	1. Sistem menampilkan notifikasi	1. Sukses (Gambar 4.32)



		tombol Hapus yang terdapat pada samping kanan data yang akan dihapus. Menekan tombol Hapus.	persetujuan untuk menghapus data. 2. Data berhasil dihapus.	2. Sukses (Gambar 4.33)
--	--	---	--	-------------------------

Kompetensi  
Data kompetensi pada database

Tambah Data

Show 10 entries Search:

	Jenis	Nama	Keterangan	
1	Umum	Leadership	Kompetensi tentang kepemimpinan	
2	Umum	Customer Service Orientation	pelayanan pelanggan	
3	Umum	Dorongan Berprestasi	Adalah keinginan/tekad untuk bekerja dengan baik atau melampaui suatu standar prestasi. Standar tersebut dapat berupa prestasi diri sendiri di masa lampau (improvement); suatu ukuran yang obyektif (results orientation); prestasi kerja yang melebihi orang lain (competitiveness); sasaran yang menantang yang ditetapkan seseorang; atau sesuatu yang belum dilakukan orang lain (innovation)	
4	Umum	Inisiatif	Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang melebihi tuntutan tugas, melakukan hal-hal yang tidak diminta oleh siapapun, yang dapat meningkatkan hasil kerja dan mencegah terjadinya masalah, atau menemukan/menciptakan peluang-peluang baru. Termasuk di dalamnya adalah keinginan untuk mengidentifikasi permasalahan dan peluang bisnis dan mengambil keputusan untuk bertindak. Dengan demikian, inisiatif dapat dilihat dalam konteks bertindak proaktif dan bukan sekedar berpikir tentang suatu tindakan yang harus diambil di masa datang. Kerangka waktunya berkisar dari menyelesaikan program kerja yang sudah lampau atau saat ini sampai bertindak atas masalah atau peluang masa datang. Perencanaan strategis secara rutin/formal tidak termasuk dalam kompetensi ini.	
5	Khusus	Selling Skill	Menunjukkan kemahiran menerapkan model penjualan ketika mempromosikan produk perusahaan. Menunjukkan keahlian dan memahami dengan baik dalam mengidentifikasi kebutuhan pelanggan	
6	Khusus	Product Knowledge		
7	Khusus	Merchandising dan Planograming		

Showing 1 to 7 of 7 entries

1 of 1 pages

Gambar 4.26 Tampilan Halaman *Master* Kompetensi

Kompetensi  
Data kompetensi baru

Add Kompetensi

Jenis Kompetensi  
Umum

Nama Kompetensi  
.....

Please fill out this field.  
.....

Gambar 4.27 Tampilan *Input* Data Kompetensi Belum Lengkap

Kompetensi









Data kompetensi pada database

Home > Kompetensi > Data

✓ Ting Tong! Data berhasil ditambahkan.

Tambah Data

Show 10 entries Search:

	Jenis	Nama	Keterangan	
1	Umum	Leadership	Kompetensi tentang kepemimpinan	 
2	Umum	Customer Service Orientation	pelayanan pelanggan	 
3	Umum	Dorongan Berprestasi	Adalah keinginan/tekat untuk bekerja dengan baik atau melampaui suatu standar prestasi. Standar tersebut dapat berupa prestasi diri sendiri di masa lampau (improvement); suatu ukuran yang obyektif (results orientation); prestasi kerja yang melebihi orang lain (competitiveness); sasaran yang menantang yang ditetapkan seseorang; atau sesuatu yang belum dilakukan orang lain (innovation)	 
4	Umum	Inisiatif	Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang melebihi tuntutan tugas, melakukan hal-hal yang tidak diminta oleh siapapun, yang dapat meningkatkan hasil kerja dan mencegah terjadinya masalah, atau menemukan/menciptakan peluang-peluang baru. Termasuk di dalamnya adalah keinginan untuk mengidentifikasi permasalahan dan peluang bisnis dan mengambil keputusan untuk bertindak. Dengan demikian, inisiatif dapat dilihat dalam konteks bertindak proaktif dan bukan sekedar berpikir tentang suatu tindakan yang harus diambil di masa datang. Kerangka waktunya berkisar dari menyelesaikan program kerja yang sudah lampau atau saat ini sampai kebertindak atas masalah atau peluang masa datang. Perencanaan strategis secara rutin/formal tidak termasuk dalam kompetensi ini.	 

Gambar 4.28 Tampilan Data Kompetensi Baru Telah Ditambahkan

Kompetensi

Data kompetensi baru

Home > Kompetensi > Edit Kompetensi

Edit Kompetensi

Jenis Kompetensi

Umum

Nama Kompetensi

Leadership

Keterangan

Kompetensi tentang kepemimpinan

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA

stikom

SURABAYA

Gambar 4.29 Tampilan Data Kompetensi yang Akan Diubah

Kompetensi

Data kompetensi baru

Home - Kompetensi - Edit Kompetensi

**Edit Kompetensi**

**Jenis Kompetensi**

Umum

**Nama Kompetensi**

.....

Please fill out this field.

kompetensi tentang kepemimpinan

Gambar 4.30 Tampilan Ubah Data Kompetensi Belum Lengkap

Kompetensi

Data kompetensi pada database

Home - Kompetensi - Data

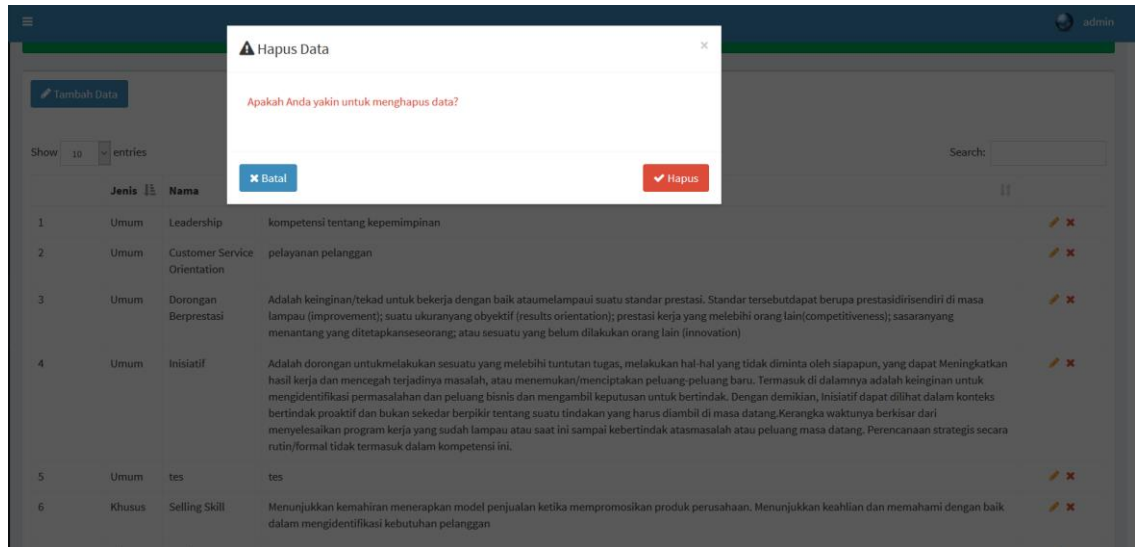
**Ting Tong! Data berhasil dirubah.**

Show 10 entries

Search:

	Jenis	Nama	Keterangan	
1	Umum	Leadership	kompetensi tentang kepemimpinan	<input type="button" value="✏"/> <input type="button" value="✖"/>
2	Umum	Customer Service Orientation	pelayanan pelanggan	<input type="button" value="✏"/> <input type="button" value="✖"/>
3	Umum	Dorongan Berprestasi	Adalah keinginan/tekad untuk bekerja dengan baik atau melampaui suatu standar prestasi. Standar tersebut dapat berupa prestasi diri sendiri di masa lampau (improvement); suatu ukuran yang obyektif (results orientation); prestasi kerja yang melebihi orang lain (competitiveness); sasaran yang menantang yang ditetapkan seseorang; atau sesuatu yang belum dilakukan orang lain (innovation)	<input type="button" value="✏"/> <input type="button" value="✖"/>
4	Umum	Inisiatif	Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang melebihi tuntutan tugas, melakukan hal-hal yang tidak diminta oleh siapapun, yang dapat meningkatkan hasil kerja dan mencegah terjadinya masalah, atau menemukan/menciptakan peluang-peluang baru. Termasuk di dalamnya adalah keinginan untuk mengidentifikasi permasalahan dan peluang bisnis dan mengambil keputusan untuk bertindak. Dengan demikian, Inisiatif dapat dilihat dalam konteks bertindak proaktif dan bukan sekedar berpikir tentang suatu tindakan yang harus diambil di masa datang. Kerangka waktunya berkisar dari menyelesaikan program kerja yang sudah lampau atau saat ini sampai bertindak atas masalah atau peluang masa datang. Perencanaan strategis secara rutin/formal tidak termasuk dalam kompetensi ini.	<input type="button" value="✏"/> <input type="button" value="✖"/>

Gambar 4.31 Tampilan Data Kompetensi Berhasil Diubah



Gambar 4.32 Tampilan Notifikasi akan Menghapus Data Kompetensi



Gambar 4.33 Tampilan Data Kompetensi Berhasil Dihapus

c. Halaman *Master Kamus Kompetensi*

Uji coba halaman *master kamus kompetensi* meliputi menampilkan data kamus kompetensi, menambah data kamus kompetensi, mengubah, dan menghapus data kompetensi, serta menampilkan, menambah dan menghapus data indikator untuk masing-masing data kamus kompetensi. Data uji coba *master kamus*

kompetensi ini diambil dari tabel kamus kompetensi yang terdapat pada lampiran dokumen kamus kompetensi perusahaan.

Tabel 4.3 *Test Case Master* Kamus Kompetensi

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
6.	Menguji coba proses untuk menampilkan data kamus kompetensi	Memilih menu “Master Kamus Kompetensi”	1. Sistem menampilkan data kamus kompetensi seperti jenis, nama, level, program pelatihan, dan deskripsi pelatihan..	1. Sukses (Gambar 4.34)
7.	Menyimpan data kamus kompetensi baru	Mengisi Kompetensi, Level, Program Pelatihan, Deskripsi Pelatihan Menekan tombol Simpan	1. Sistem menampilkan pesan jika data yang harus diisi belum lengkap 2. Data kamus kompetensi baru berhasil ditambahkan	3. Sukses (Gambar 4.35) 4. Sukses (Gambar 4.36).
8.	Mengubah data kamus kompetensi	Memilih data kamus kompetensi dengan menekan tombol Ubah yang terdapat pada samping kanan data yang akan diubah. Mengisi Kompetensi, Level, Program Pelatihan,	1. Sistem menampilkan data kamus kompetensi yang akan diubah. 2. Sistem menampilkan pesan jika ada data yang harus diisi belum lengkap.	4. Sukses (Gambar 4.37) 5. Sukses (Gambar 4.38) 6. Sukses (Gambar 4.39)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
		Deskripsi Pelatihan. Menekan tombol Simpan.	3. Data kamus kompetensi berhasil diubah.	
9.	Menghapus data kamus kompetensi	Memilih data kamus kompetensi dengan menekan tombol Hapus yang terdapat pada samping kanan data yang akan dihapus. Menekan tombol Hapus.	1. Sistem menampilkan notifikasi persetujuan untuk menghapus data. 2. Data berhasil dihapus.	1. Sukses (Gambar 4.40) 2. Sukses (Gambar 4.41)
10.	Menguji coba proses untuk menampilkan data indikator	Memilih data indikator yang ingin ditampilkan dengan menekan tombol Indikator pada samping kanan data kamus kompetensi.	1. Sistem menampilkan data indikator seperti nama indikator, dan bobot.	1. Sukses (Gambar 4.42)
11.	Menyimpan data indikator baru	Mengisi Indikator, Bobot Menekan tombol Simpan	1. Sistem menampilkan pesan jika data yang harus diisi belum lengkap 2. Sistem mengunci tombol Simpan apabila total bobot seluruh indikator sudah	1. Sukses (Gambar 4.43) 2. Sukses (Gambar 4.44). 3. Sukses (Gambar 4.45)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
			mencapai 100%. 3. Data indikator baru untuk kamus kompetensi berhasil ditambahkan	
12.	Menghapus data indikator dari kamus kompetensi	Memilih data indikator dengan menekan tombol Hapus yang terdapat pada samping kanan data yang akan dihapus. Menekan tombol Hapus.	1. Sistem menampilkan notifikasi persetujuan untuk menghapus data. 2. Data berhasil dihapus.	1. Sukses (Gambar 4.46) 2. Sukses (Gambar 4.47)



Jenis	Nama	Level	Program Pelatihan	Deskripsi Pelatihan
1	Umum Leadership	1	Concept Leadership	konsep kepemimpinan
2	Umum Leadership	2	Basic Leadership Training	Latihan dasar tentang kepemimpinan
3	Umum Leadership	3	Leadership Training	Standar Latihan kepemimpinan
4	Umum Customer Service Orientation	1	Concept CSO	konsep pelayanan pelanggan
5	Umum Customer Service Orientation	2	Basic CSO	Dasar-dasar CSO
6	Umum Dorongan Berprestasi	1	Konsep Motivasi Berprestasi	Pengertian motivasi, motivus, motif, motivasi, tingkatan motivasi, kinerja vs motivasi, teori motivasi, Goal setting theory, Reinforcement Theory, Expectancy Theory dan aplikasinya dalam memotivasi diri.
7	Umum Dorongan Berprestasi	2	Dasar-dasar Prestasi	Pembentukan budaya berprestasi, Potitif Thinking, memilih motivasi yang benar berdasar logika, hati nurani dan nilai-nilai spiritual, motivasi fisik, motivasi psiko-emosional, motivasi spiritual, sikap positif terhadap diri sendiri, orang lain dan pekerjaan, mengukur kadar pengejaran prestasi seseorang, konsepsi uang, konsepsi prestasi.
8	Umum Dorongan Berprestasi	3	Membangun Keinginan Berprestasi	Achievement Need, kebutuhan berprestasi dan tolak ukurnya, serta bagaimana menumbuhkan stimulan yang efektif

Gambar 4.34 Tampilan Halaman *Master* Kamus Kompetensi

**Kamus Kompetensi**  
Data kompetensi baru

Home - Kompetensi - Add Kamus Kompetensi

**Add Kamus Kompetensi**

**Kompetensi**  
Customer Service Orientation

**Level**  
Level 3

**Program Pelatihan**  
.....  
Please fill out this field.  
.....

Gambar 4.35 Tampilan *Input* Data Kamus Kompetensi Belum Lengkap

**Kamus Kompetensi**  
Data kamus kompetensi pada database

Home - Kompetensi - Kamus Kompetensi

✓ **Ting Tong!** Data berhasil ditambahkan.

Show 10 entries

Search:

	Jenis	Nama	Level	Program Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	
1	Umum	Leadership	1	Concept Leadership	konsep kepemimpinan	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
2	Umum	Leadership	2	Basic Leadership Training	Latihan dasar tentang kepemimpinan	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
3	Umum	Leadership	3	Leadership Training	Standar Latihan kepemimpinan	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
4	Umum	Customer Service Orientation	1	Concept CSO	konsep pelayanan pelanggan	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
5	Umum	Customer Service Orientation	2	Basic CSO	Dasar-dasar CSO	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
6	Umum	Dorongan Berprestasi	1	Konsep Motivasi Berprestasi	Pengertian motivasi, motus, motif, motivasi, tingkatan motivasi, kinerja vs motivasi, teori motivasi, Goal setting theory, Reinforcement Theory, Expectanc Theori dan aplikasinya dalam memotivasi diri.	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>

Gambar 4.36 Tampilan Data Kamus Kompetensi Baru Telah Ditambahkan



Kamus Kompetensi  
Data kamus kompetensi

Home > Kompetensi > Edit Kamus Kompetensi

**1** Edit Kamus Kompetensi

**Kompetensi**  
Leadership

**Level**  
Level 1

**Program Pelatihan**  
Concept Leadership

**Deskripsi Pelatihan**  
konsep kepemimpinan

Simpan  Batal

Gambar 4.37 Tampilan Data Kamus Kompetensi yang Akan Diubah

Kamus Kompetensi  
Data kamus kompetensi

Home > Kompetensi > Edit Kamus Kompetensi

**1** Edit Kamus Kompetensi

**Kompetensi**  
Leadership

**Level**  
Level 1

**Program Pelatihan**  
|...|

Please fill out this field.

konsep kepemimpinan

Simpan  Batal

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA  
stikom  
SURABAYA

Gambar 4.38 Tampilan Ubah Data Kamus Kompetensi Belum Lengkap

**Kamus Kompetensi**  
Data kamus kompetensi pada database

Home > Kompetensi > Kamus Kompetensi

✔ Ting Tong! Data berhasil dirubah.

Tambah Data

Show 10 entries Search:

	Jenis	Nama	Level	Program Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	
1	Umum	Leadership	1	Concept Leadership	konsep kepemimpinan	🔍 📄 🗑️
2	Umum	Leadership	2	Basic Leadership Training	Latihan dasar tentang kepemimpinan	🔍 📄 🗑️
3	Umum	Leadership	3	Leadership Training	Standar Latihan kepemimpinan	🔍 📄 🗑️
4	Umum	Customer Service Orientation	1	Concept CSO	konsep pelayanan pelanggan	🔍 📄 🗑️
5	Umum	Customer Service Orientation	2	Basic CSO	Dasar-dasar CSO	🔍 📄 🗑️

Gambar 4.39 Tampilan Data Kamus Kompetensi Berhasil Diubah



Gambar 4.40 Tampilan Pesan akan Menghapus Data Kamus Kompetensi
















**Kamus Kompetensi**  
Data kamus kompetensi pada database

Home > Kompetensi > Kamus Kompetensi

**Ting Tong!** Data berhasil dihapus.

[Tambah Data](#)

Show  entries Search:

	Jenis	Nama	Level	Program Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	
1	Umum	Leadership	1	Concept Leadership	konsep kepemimpinan	  
2	Umum	Leadership	2	Basic Leadership Training	Latihan dasar tentang kepemimpinan	  
3	Umum	Leadership	3	Leadership Training	Standar Latihan kepemimpinan	  
4	Umum	Customer Service Orientation	1	Concept CSO	konsep pelayanan pelanggan	  
5	Umum	Customer Service Orientation	2	Basic CSO	Dasar-dasar CSO	  

Gambar 4.41 Tampilan Data Kamus Kompetensi Berhasil Dihapus

**Detail Kamus Kompetensi**  
Data detail kamus kompetensi baru

Home > Kompetensi > Add Detail Kamus Kompetensi

**Kompetensi Customer Service Orientation (Umum)**

Level Kompetensi: Level 2  
Program Pelatihan: Basic CSO  
Deskripsi Pelatihan: Dasar-dasar CSO

Indikator

Bobot

[Simpan](#) [Batal](#)

No	Indikator	Bobot	
1	Bertindak cepat dan sigap dalam situasi krisis atau situasi yang sangat mendesak karena waktu yang pendek	30%	
2	Bertindak dengan sense of urgency dimana orang lain cenderung untuk menunggu, mempelajari dulu situasinya dan berharap masalah akan terselesaikan dengan sendirinya	20%	
3	Bertindak secara cepat dan mengambil keputusan dalam situasi kritis	30%	
4	Sigap mengambil keputusan dan tindakan dalam keadaan krisis tanpa harus menunggu perintah	20%	
<b>Total Bobot</b>		<b>100%</b>	

Gambar 4.42 Tampilan Data Indikator Kamus Kompetensi

Detail Kamus Kompetensi

Data detail kamus kompetensi baru

Kompetensi Customer Service Orientation (Umum)

Level Kompetensi  
Level 3  
Program Pelatihan  
Regular Training  
Deskripsi Pelatihan  
latihan rutin

Indikator

Bobot

1% 100%

Please fill out this field.

Simpan Batal

No	Indikator	Bobot
Tidak Ada Data		

Gambar 4.43 Tampilan *Input* Indikator Baru Belum Lengkap

Indikator

Bobot

1% 100%

Simpan Batal

No	Indikator	Bobot
1	Mengidentifikasi peluang yang ada saat ini dari melakukan tindakan untuk menjawab peluang itu	40%
2	Bereaksi dan melakukan tindakan untuk mengatasi permasalahan yang muncul saat ini	30%
3	Mengatasi hambatan dan menjawab masalah yang ada, biasanya selesai dalam waktu sehari atau duahari	30%
Total Bobot		100%

Gambar 4.44 Tampilan *Input* Data Indikator Sudah Terkunci

Detail Kamus Kompetensi

Data detail kamus kompetensi baru

Ting Tong! Data berhasil ditambahkan.

Kompetensi Customer Service Orientation (Umum)

Level Kompetensi  
Level 3  
Program Pelatihan  
Regular Training  
Deskripsi Pelatihan  
latihan rutin

Indikator

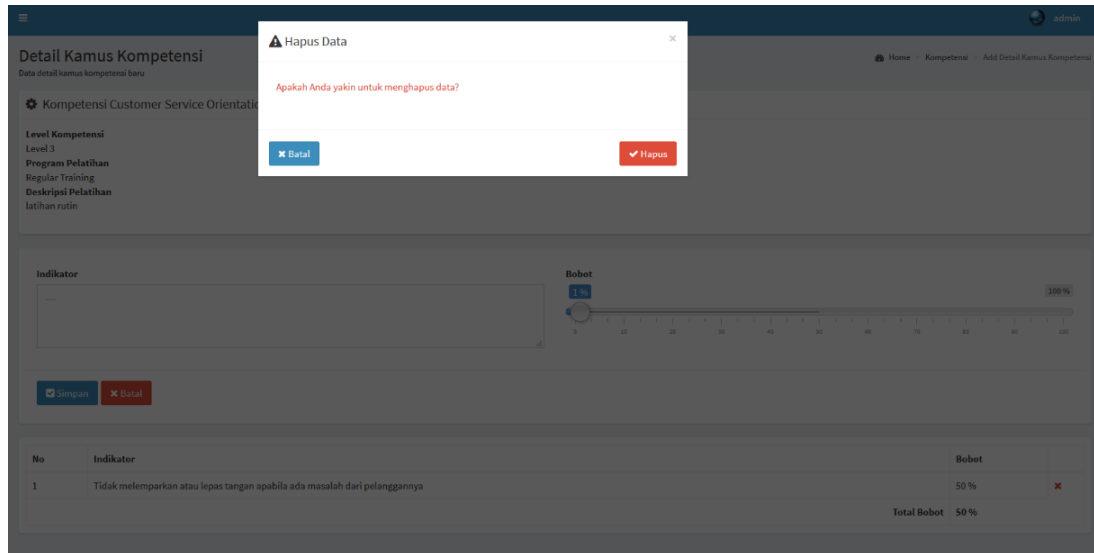
Bobot

1% 100%

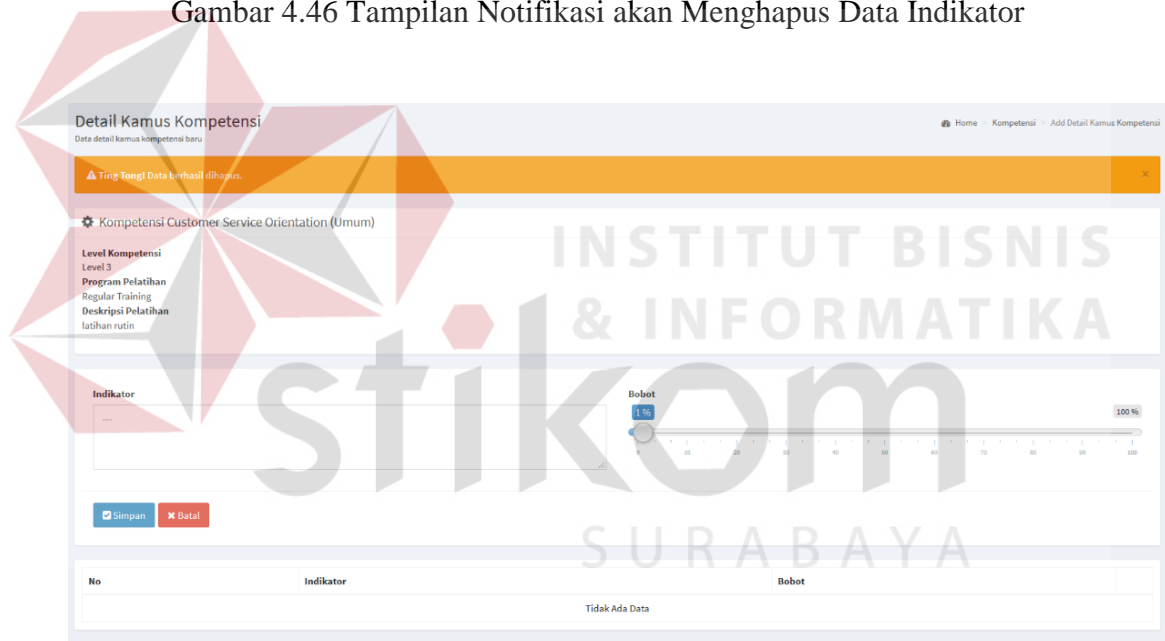
Simpan Batal

No	Indikator	Bobot
1	Tidak melemparkan atau lepas tangan apabila ada masalah dari pelanggannya	50%
Total Bobot		50%

Gambar 4.45 Tampilan Data Indikator Baru Berhasil Ditambahkan



Gambar 4.46 Tampilan Notifikasi akan Menghapus Data Indikator



Gambar 4.47 Tampilan Data Indikator Berhasil Dihapus

d. Halaman *Master* Standar Kompetensi Jabatan

Uji coba halaman *master* standar kompetensi jabatan meliputi menampilkan data standar kompetensi jabatan, menambah data standar kompetensi jabatan, mengubah, dan menghapus data standar kompetensi jabatan. Data uji coba

*master* standar kompetensi jabatan ini diambil dari Tabel 2.1 yang terdapat pada bab 2.

Tabel 4.4 *Test Case Master Standar Kompetensi*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
13.	Menguji coba proses untuk menampilkan data standar kompetensi	Memilih menu “Master Standar Kompetensi”	1. Sistem menampilkan data standar kompetensi seperti Jabatan, Kompetensi, dan Level.	1. Sukses (Gambar 4.48)
14.	Menyimpan data standar kompetensi baru	Mengisi Jabatan, Kompetensi, Level Menekan tombol Simpan	1. Data standar kompetensi baru berhasil ditambahkan	1. Sukses (Gambar 4.49)
15.	Mengubah data standar kompetensi	Memilih data standar kompetensi dengan menekan tombol Ubah yang terdapat pada samping kanan data yang akan diubah. Mengisi Jabatan, Kompetensi, Level. Menekan tombol Simpan.	1. Sistem menampilkan data standar kompetensi yang akan diubah. 2. Data standar kompetensi berhasil diubah.	1. Sukses (Gambar 4.50) 2. Sukses (Gambar 4.51)
16.	Menghapus data standar kompetensi	Memilih data standar kompetensi dengan menekan tombol Hapus yang terdapat pada samping	1. Sistem menampilkan notifikasi persetujuan untuk menghapus data.	1. Sukses (Gambar 4.52) 2. Sukses (Gambar 4.53)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
		kanan data yang akan dihapus. Menekan tombol Hapus.	2. Data berhasil dihapus.	

Standar Kompetensi  
Data standar kompetensi pada database

[Tambah Data](#)

Show  entries Search:

	Jabatan	Kompetensi	Level	
1	BP	Leadership	1	
2	BP	Selling Skill	2	
3	BP	Customer Service Orientation	2	
4	BP	Dorongan Berprestasi	3	
5	MTM	Dorongan Berprestasi	2	
6	MTM	Customer Service Orientation	2	
7	MTM	Inisiatif	1	
8	SC	Customer Service Orientation	2	
9	SC	Leadership	3	
10	SC	Dorongan Berprestasi	2	

Showing 1 to 10 of 10 entries 1 of 1 pages

Gambar 4.48 Tampilan Halaman *Master* Standar Kompetensi

Standar Kompetensi  
Data standar kompetensi pada database

[Tambah Data](#)

Show  entries Search:

	Jabatan	Kompetensi	Level	
1	BP	Leadership	1	
2	BP	Selling Skill	2	
3	BP	Customer Service Orientation	2	
4	BP	Dorongan Berprestasi	3	
5	MTM	Inisiatif	1	
6	MTM	Dorongan Berprestasi	2	

Gambar 4.49 Tampilan Data Standar Kompetensi Baru Telah Ditambahkan

Standar Kompetensi  
Data standar kompetensi baru

Home - Kompetensi - Edit Standar Kompetensi

**Edit Standar Kompetensi**

Jabatan  
BP (Nestle)

Kompetensi  
Customer Service Orientation

Level  
Level 1

Gambar 4.50 Tampilan Data Standar Kompetensi yang Akan Diubah

Standar Kompetensi  
Data standar kompetensi pada database

Home - Kompetensi - Standar Kompetensi

**Ting Tong!** Data berhasil dirubah.

Show 10 entries

Search:

	Jabatan	Kompetensi	Level	
1	BP	Leadership	1	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>
2	BP	Selling Skill	2	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>
3	BP	Customer Service Orientation	1	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>
4	BP	Dorongan Berprestasi	3	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>
5	MTM	Inisiatif	1	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA  
stikom  
SURABAYA

Gambar 4.51 Tampilan Data Standar Kompetensi Berhasil Diubah

Standar Kompetensi  
Data standar kompetensi pada database

Home - Kompetensi - Standar Kompetensi

Show 10 entries

Search:

	Jabatan	Kompetensi	Level	
1	BP	Leadership	1	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>
2	BP	Selling Skill	2	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>
3	BP	Customer Service Orientation	1	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>
4	BP	Dorongan Berprestasi	3	<input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="✖"/>

**Hapus Data**

Apakah Anda yakin untuk menghapus data?

Gambar 4.52 Tampilan Pesan akan Menghapus Data Standar Kompetensi



Standar Kompetensi  
Data standar kompetensi pada database

Ting Tong! Data berhasil dihapus.

Tambah Data

Show 10 entries

	Jabatan	Kompetensi	Level	
1	BP	Leadership	1	✏ ✖
2	BP	Selling Skill	2	✏ ✖
3	BP	Customer Service Orientation	1	✏ ✖
4	BP	Dorongan Berprestasi	3	✏ ✖

Gambar 4.53 Tampilan Data Standar Kompetensi Berhasil Dihapus

## e. Halaman Penilaian

Uji coba halaman penilaian meliputi proses penilaian langkah 1 sampai dengan proses penilaian langkah 3. Proses penilaian langkah 1 adalah memilih periode, toko, dan tenaga kerja. Proses penilaian langkah 2 adalah memilih kompetensi dan level kompetensinya. Proses penilaian langkah 3 adalah mengisi nilai untuk masing-masing indikator penilaian untuk menentukan tingkat kompetensi dari tenaga kerja.

Tabel 4.5 Test Case Penilaian Kompetensi

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
17.	Menguji coba proses untuk menampilkan daftar tenaga kerja sesuai dengan toko yang dipilih dan melanjutkan proses penilaian ke langkah 2	Mengisi Periode, Toko, dan Tenaga Kerja. Menekan tombol Lanjut.	1. Sistem menampilkan daftar tenaga kerja sesuai dengan toko yang dipilih 2. Sistem melanjutkan proses ke penilaian langkah 2	1. Sukses (Gambar 4.54) 2. Sukses (Gambar 4.55)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
18.	Menguji coba proses untuk menampilkan data kompetensi dan level pada halaman penilaian langkah 2.	Data dari proses penilaian langkah 1. Mengisi Jabatan, Kompetensi dan Level. Menekan tombol Lanjut.	1. Menampilkan data Periode, Toko, dan Tenaga Kerja sesuai dengan data dari halaman penilaian langkah 1. 2. Sistem menampilkan pesan bahwa level tidak mencukupi jika selisih level lebih dari 1.	1. Sukses (Gambar 4.55) 2. Sukses (Gambar 4.56)
19.	Melakukan proses penyimpanan data penilaian	Data dari proses penilaian langkah 1 dan langkah 2. Mengisi nilai untuk masing-masing indikator. Menekan tombol Simpan.	1. Sistem menampilkan data dari proses penilaian langkah 1 dan langkah 2. 2. Sistem menampilkan data indikator sesuai dengan kamus kompetensi terpilih. 3. Sistem menampilkan pesan data telah tersimpan.	1. Sukses (Gambar 4.57) 2. Sukses (Gambar 4.57) 3. Sukses (Gambar 4.58)
20.	Menghitung total dan persentase penilaian kompetensi untuk masing-	Data penilaian indikator dari masing-masing tenaga kerja	1. Sistem melakukan proses perhitungan total nilai indikator dan persentase	1. Sukses (Gambar 4.59) 2. Sukses (Gambar 4.60)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
	masing tenaga kerja		<p>penilaian dari kompetensi masing-masing tenaga kerja sesuai dengan rumus penilaian kompetensi pada bab 2.</p> <p>2. Sistem menampilkan hasil penilaian untuk semua tenaga kerja yang telah dinilai.</p>	

Penilaian Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi

Home > Penilaian > Langkah 1

Penilaian Langkah 1

Periode 2015-09-01

Toko  
Toko ABC

Tenaga Kerja  
Rosita Oktafiani (BP)

Lanjut

Gambar 4.54 Tampilan Halaman Penilaian Langkah 1

Penilaian Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Home > Penilaian > Langkah 2

### Penilaian Langkah 2

Silahkan pilih kompetensi dan level yang akan dinilai

**Tanggal Penilaian : 01 September 2015**

**Toko : Toko ABC**

**Nama Tenaga Kerja : Rosita Oktafiani (BP)**

**Kompetensi**  
Customer Service Orientation

**Level**  
Level 1

Catatan: \* Dalam satu hari, penilaian untuk kompetensi yang sama akan menggantikan penilaian sebelumnya.

Gambar 4.55 Tampilan Halaman Penilaian Langkah 2

Penilaian Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Home > Penilaian > Langkah 1

**✔ Ting Tong!** Level kompetensi masih belum mencukupi!

### Penilaian Langkah 1

**Periode**  
2015-09-01

**Toko**  
Toko ABC

**Tenaga Kerja**  
Rosita Oktafiani (BP)

Gambar 4.56 Tampilan Pesan Level Penilaian Kurang

Penilaian Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Home > Penilaian > Langkah 3

### Penilaian Langkah 3

Pilih nilai untuk beberapa indikator di bawah ini.

**Tanggal Penilaian : 01 September 2015**

**Toko : Toko ABC**

**Nama Tenaga Kerja : Rosita Oktafiani (BP)**

**Kompetensi : Customer Service Orientation Level - 1**

---

- Mengidentifikasi peluang yang ada saat ini dan melakukan tindakan untuk menjawab peluang itu  
 Kurang  Cukup  Baik  Sangat Baik
- Bereaksi dan melakukan tindakan untuk mengatasi permasalahan yang muncul saat ini  
 Kurang  Cukup  Baik  Sangat Baik
- Mengatasi hambatan dan menjawab masalah yang ada, biasanya selesai dalam waktu sehari atau duahari  
 Kurang  Cukup  Baik  Sangat Baik

Gambar 4.57 Tampilan Halaman Penilaian Langkah 3

Penilaian Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Home > Penilaian > Langkah 1

✔ Tingggl Data Penilaian Telah Disimpan.

### Penilaian Langkah 1

**Periode**

**Toko**

**Tenaga Kerja**

Gambar 4.58 Tampilan Halaman Penilaian Berhasil Tersimpan

**Detail Tenaga Kerja**

**Status Aktif**  
Tanggal Masuk: 07 Januari 2015

**NIK**  
2015012002012179

**Nama Lengkap**  
Debbie Putri Anggraeni

**Klien/Jabatan**  
PT. Nestle Indonesia/SP

**Loko**  
Reny Express, Reny Swalayan

**Status Kerja**  
Kontrak

**Koordinator**  
Budi

**Kontak**  
0123 4567 8910

**Cabang/Divisi**  
Surabaya/Sales

Periode	Nama	Kompetensi	Indikator	Nilai	Bobot	
1	2015-09	Debbie Putri Anggraeni	Leadership (Level 1)	Memimpin rapat dengan baik	3 (Baik)	30 %
2	2015-09	Debbie Putri Anggraeni	Leadership (Level 1)	Menyampaikan tujuan dan agenda	4 (Sangat Baik)	40 %
3	2015-09	Debbie Putri Anggraeni	Leadership (Level 1)	Memberikan tugas secara sistematis	3 (Baik)	30 %

Showing 1 to 3 of 3 entries

Total Penilaian: **3.4 (85 %)**

Gambar 4.59 Tampilan Halaman Detail Perhitungan Penilaian

**List Data Penilaian**  
Data penilaian pada database

Show 10 entries

	Periode	Nama	Kompetensi	Level	Nilai	% Nilai	Penilai	Status
1	2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Leadership	1	3.40	85.00 %	Budi	✓
2	2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	1	3.60	90.00 %	Budi	✓
3	2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	2	3.80	95.00 %	Budi	✓
4	2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	1	3.50	87.50 %	Budi	✓
5	2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	2	1.70	42.50 %	Budi	✗
6	2015-09-01	Rosita Oktafiani	Customer Service Orientation	1	3.60	90.00 %	Budi	✓

Showing 1 to 6 of 6 entries

Gambar 4.60 Tampilan Halaman Hasil Penilaian

f. Halaman Kebutuhan Pelatihan

Uji coba halaman kebutuhan pelatihan meliputi proses menampilkan data dari setiap tenaga kerja, perhitungan *gap analysis*, dan penyimpanan rencana pelatihan untuk masing-masing tenaga kerja.

Tabel 4.6 *Test Case* Kebutuhan Pelatihan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
21.	Menguji coba proses untuk menampilkan data kebutuhan pelatihan dari setiap tenaga kerja	Memilih salah satu tenaga kerja dari tabel daftar tenaga kerja. Menekan tombol Ubah Rencana Pelatihan.	1. Sistem menampilkan data tenaga kerja sesuai dengan tenaga kerja yang dipilih. 2. Sistem menampilkan data kebutuhan pelatihan sesuai dengan tenaga kerja yang dipilih.	1. Sukses (Gambar 4.61) 2. Sukses (Gambar 4.62)
22.	Melakukan proses perhitungan <i>gap analysis</i> untuk menghitung kesenjangan antara level tenaga kerja saat ini dan standar kompetensi sesuai dengan jabatan	Data dari hasil penilaian tenaga kerja, yaitu Data Level Kompetensi dan Data Level Standar Kompetensi Sesuai Jabatan.	1. Sistem melakukan pengambilan data level saat ini sesuai dengan hasil penilaian pada proses sebelumnya. 2. Sistem melakukan pengambilan data standar kompetensi sesuai dengan jabatan tenaga kerja. 3. Sistem menampilkan <i>gap</i> sesuai dengan proses perhitungan menggunakan rumus <i>gap</i>	1. Sukses (Gambar 4.62) 2. Sukses (Gambar 4.62) 3. Sukses (Gambar 4.62) 4. Sukses (Gambar 4.62)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
			<p><i>analysis</i> yang terdapat pada bab 2.</p> <p>4. Sistem menampilkan program pelatihan sesuai dengan hasil analisis kebutuhan pelatihan. Apabila tenaga kerja membutuhkan pelatihan maka disediakan akses tombol Tambah Rencana Pelatihan.</p>	
23.	Melakukan proses penyimpanan rencana pelatihan	<p>Memilih program pelatihan sesuai dengan rekomendasi kebutuhan pelatihan yang telah disediakan oleh sistem.</p> <p>Menekan tombol Tambah Rencana Pelatihan pada program pelatihan yang tersedia.</p> <p>Menekan tombol Simpan</p>	<p>1. Sistem menambahkan program pelatihan pada tabel rencana pelatihan dan menampilkan pesan data telah ditambahkan.</p> <p>2. Sistem menyimpan rencana pelatihan untuk periode berikutnya dan menampilkan pesan data telah tersimpan.</p> <p>3. Sistem menutup akses</p>	<p>1. Sukses (Gambar 4.63)</p> <p>2. Sukses (Gambar 4.64)</p> <p>3. Sukses (Gambar 4.65)</p>



Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
		Rencana Pelatihan.	untuk mengubah rencana pelatihan.	

Rencana Kebutuhan Pelatihan (Periode 2015-10)  
Data rencana kebutuhan pelatihan untuk periode berikutnya

Home - Rencana Pelatihan



**Toko**  
Reny Express, Reny Swalayan

**Status Kerja**  
Kontrak

**Koordinator**  
Budi

**Nama Lengkap**  
Debbie Putri Anggraeni

**Jenis Kelamin**  
Perempuan

**Kontak**  
0123 4567 8910/

**NIK**  
201501200201275

**Cabang/Divisi**  
Surabaya/Sales

**Klien/Jabatan**  
PT. Nestle Indonesia/BP

**Standar Kompetensi Yang Dibutuhkan:**

\* Keterangan:  
1. Gap ≤ 0 : Kompeten dan tidak perlu pelatihan  
2. Gap > 0 : Belum kompeten dan butuh pelatihan

Show 10 entries Search:

	Periode Penilaian	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan	
1	2015-09	Customer Service Orientation	2	1	-1	Pengembangan	✓
2	2015-09	Dorongan Berprestasi	1	3	2	Membangun Keinginan Berprestasi	✎
3	2015-09	Leadership	1	1	0	Pengembangan	✓
4	No Data	Selling Skill	0	2	2	Basic Selling Training	✎
	<b>Periode Penilaian</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Level Saat Ini</b>	<b>Standar Level</b>	<b>Gap</b>	<b>Program Pelatihan</b>	

Showing 1 to 4 of 4 entries 1 of 1 pages


Gambar 4.61 Tampilan Data Tenaga Kerja

Gambar 4.62 Tampilan Data Kebutuhan Pelatihan Tenaga Kerja

Rencana Kebutuhan Pelatihan (Periode 2015-10)  
Data rencana kebutuhan pelatihan untuk periode berikutnya

Home > Rencana Pelatihan

✓ **Ting Tong!** Data pelatihan berhasil ditambahkan.



**Nama Lengkap**  
Debbie Putri Anggraeni

**Jenis Kelamin**  
Perempuan

**Kontak**  
0123 4567 8910/

**NIK**  
201501200201275

**Cabang/Divisi**  
Surabaya/Sales

**Klien/Jabatan**  
PT. Nestle Indonesia/BP

**Toko**  
Reny Express, Reny Swalayan

**Status Kerja**  
Kontrak

**Koordinator**  
Budi

Gambar 4.63 Tampilan Data Pelatihan Telah Ditambahkan

Rencana Kebutuhan Pelatihan (Periode 2015-10)  
Data rencana kebutuhan pelatihan untuk periode berikutnya

Home > Rencana Pelatihan

✓ **Ting Tong!** Rencana pelatihan berhasil disimpan.



**Nama Lengkap**  
Debbie Putri Anggraeni

**Jenis Kelamin**  
Perempuan

**Kontak**  
0123 4567 8910/

**NIK**  
201501200201275

**Cabang/Divisi**  
Surabaya/Sales

**Klien/Jabatan**  
PT. Nestle Indonesia/BP

**Toko**  
Reny Express, Reny Swalayan

**Status Kerja**  
Kontrak

**Koordinator**  
Budi

Gambar 4.64 Tampilan Data Rencana Pelatihan Telah Disimpan

Showing 1 to 4 of 4 entries

Periode Penilaian	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan	
1	2015-09	Customer Service Orientation	2	1	-1	Pengembangan
2	2015-09	Dorongan Berprestasi	1	3	2	Membangun Keinginan Berprestasi
3	2015-09	Leadership	1	1	0	Pengembangan
4	No Data	Selling Skill	0	2	2	Basic Selling Training

Rencana Pelatihan Yang Diajukan Untuk Periode Berikutnya:

Showing 1 to 2 of 2 entries

Periode Pelatihan	Kompetensi	Program Pelatihan	
1	2015-10	Dorongan Berprestasi	Membangun Keinginan Berprestasi
2	2015-10	Selling Skill	Basic Selling Training

**Rencana Pelatihan Telah Tersimpan**  
Rencana pelatihan yang telah tersimpan tidak dapat diubah kembali

Gambar 4.65 Tampilan Data Rencana Pelatihan Telah Terkunci

## g. Halaman Pelaksanaan Pelatihan

Uji coba halaman pelaksanaan pelatihan meliputi proses menampilkan data program pelatihan dari setiap tenaga kerja dan proses penyimpanan data pelaksanaan pelatihan.

Tabel 4.7 Test Case Pelaksanaan Pelatihan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
24.	Menguji coba proses untuk menampilkan data program pelatihan dari setiap tenaga kerja	Data rencana kebutuhan pelatihan yang telah disimpan sebelumnya. Memilih salah satu tenaga kerja dari tabel daftar tenaga kerja. Menekan tombol Ubah	1. Sistem menampilkan data program pelatihan untuk masing-masing tenaga kerja sesuai dengan data rencana pelatihan. 2. Sistem menampilkan halaman untuk	1. Sukses (Gambar 4.66) 2. Sukses (Gambar 4.67) 3. Sukses (Gambar 4.68) 4. Sukses (Gambar 4.69)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
		Status Pelaksanaan Pelatihan. Menekan tombol Simpan.	mengubah data pelaksanaan pelatihan. 3. Sistem menampilkan pesan data telah disimpan untuk setiap perubahan pada data pelaksanaan pelatihan. 4. Sistem menutup akses untuk mengubah data pelaksanaan pelatihan apabila status pelatihan telah terlaksana.	

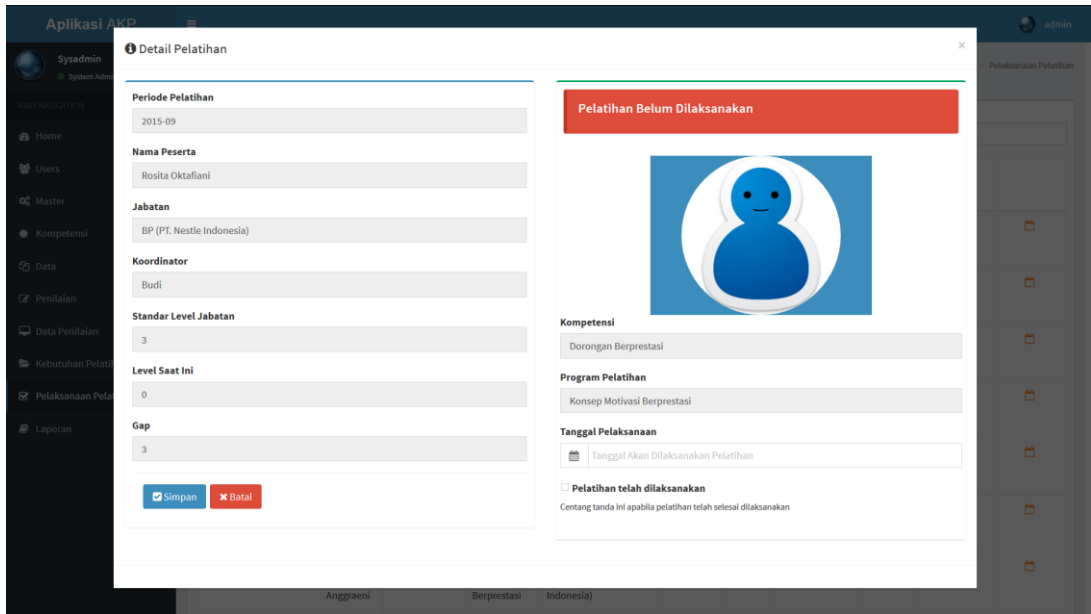
Pelaksanaan Pelatihan Home - Pelaksanaan Pelatihan

Data pelaksanaan pelatihan

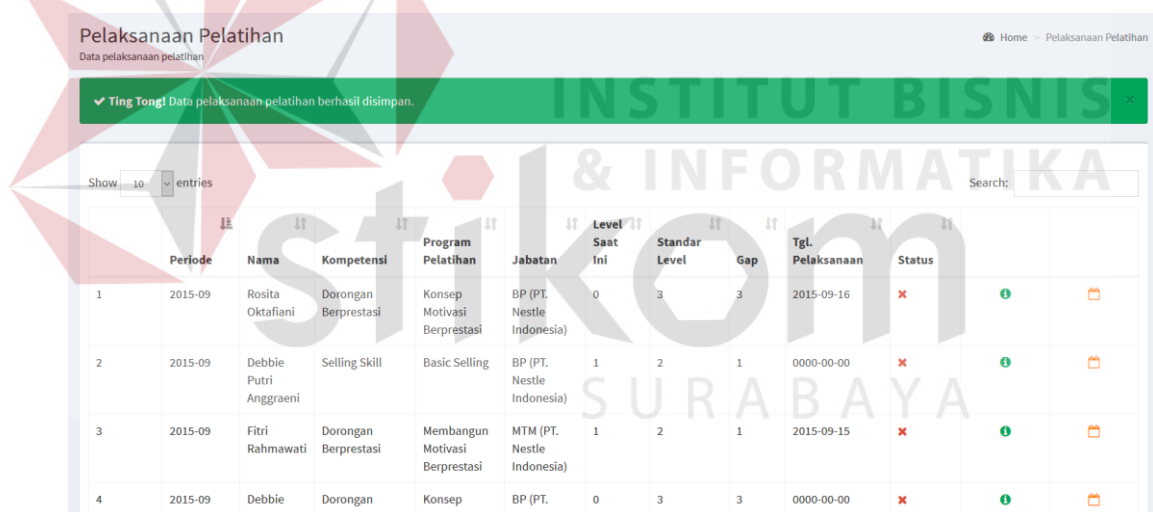
Show  entries Search:

	Periode	Nama	Kompetensi	Program Pelatihan	Jabatan	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Tgl. Pelaksanaan	Status		
1	2015-09	Rosita Oktafiani	Dorongan Berprestasi	Konsep Motivasi Berprestasi	BP (PT. Nestle Indonesia)	0	3	3	0000-00-00	✘	🟢	📅
2	2015-09	Debbie Putri Anggraeni	Selling Skill	Basic Selling	BP (PT. Nestle Indonesia)	1	2	1	0000-00-00	✘	🟢	📅
3	2015-09	Fitri Rahmawati	Dorongan Berprestasi	Membangun Motivasi Berprestasi	MTM (PT. Nestle Indonesia)	1	2	1	2015-09-15	✘	🟢	📅
4	2015-09	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	Konsep Motivasi Berprestasi	BP (PT. Nestle Indonesia)	0	3	3	0000-00-00	✘	🟢	📅
5	2015-09	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	Basic CSO	BP (PT. Nestle Indonesia)	1	2	1	0000-00-00	✘	🟢	📅
6	2015-10	Debbie Putri Anggraeni	Selling Skill	Basic Selling Training	BP (PT. Nestle Indonesia)	0	2	2	0000-00-00	✘	🟢	📅
7	2015-10	Debbie	Dorongan	Membangun	BP (PT.	1	3	2	0000-00-00	✘	🟢	📅

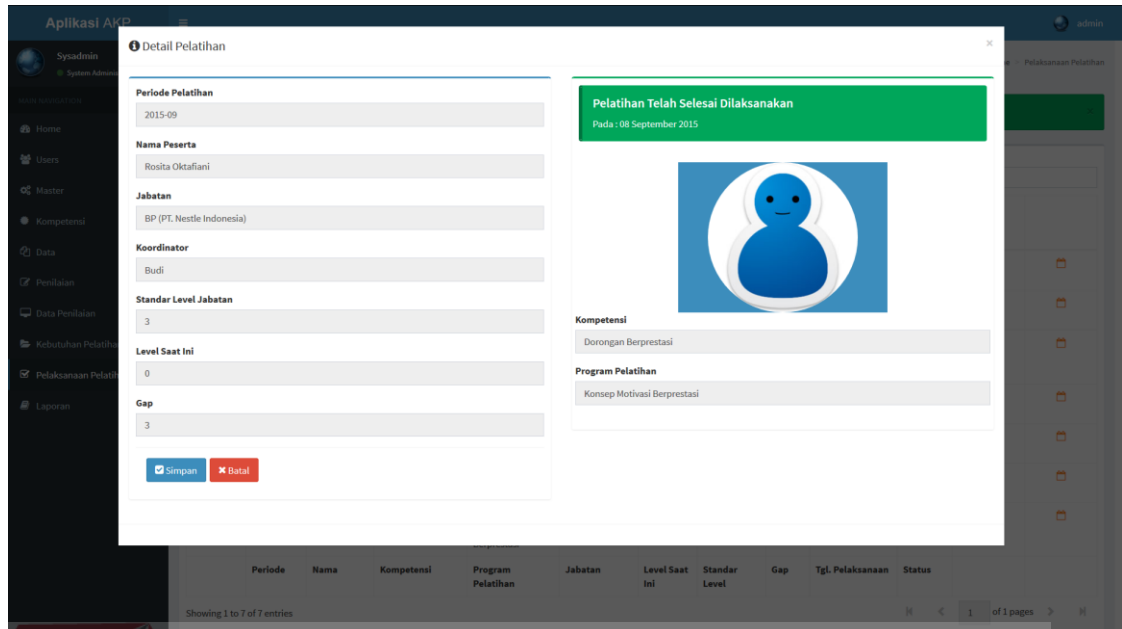
Gambar 4.66 Tampilan Data Pelaksanaan Pelatihan



Gambar 4.67 Tampilan Halaman Ubah Pelaksanaan Pelatihan



Gambar 4.68 Tampilan Pelaksanaan Pelatihan Telah Tersimpan



Gambar 4.69 Tampilan Pelaksanaan Pelatihan Telah Terkunci

#### h. Halaman Laporan

Uji coba halaman laporan meliputi proses menampilkan laporan dari aplikasi.

Tabel 4.8 Test Case Laporan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output	Status
25.	Menguji coba proses untuk menampilkan laporan sesuai dengan pilihan menu dan <i>filtering</i> .	Cetak hasil penilaian kompetensi. Cetak kebutuhan pelatihan. Cetak peserta pelatihan.	1. Sistem menampilkan hasil proses penilaian kompetensi 2. Sistem menampilkan hasil analisis kebutuhan pelatihan. 3. Sistem menampilkan hasil rencana kebutuhan pelatihan.	1. Sukses (Gambar 4.70) 2. Sukses (Gambar 4.71) 3. Sukses (Gambar 4.72)

Laporan Penilaian Kompetensi Home - Laporan - Penilaian Kompetensi

Data list nilai kompetensi yang telah dinilai

Q Detail Filter + -

Periode : 01 September 2015 s/d 30 September 2015

Q Data Penilaian E

Berikut ini adalah data penilaian yang terdapat pada sistem.

Show  entries Search:

	Periode	Tanggal	Kota/Toko	Nama	Kompetensi	Level	Nilai	% Nilai	Penilai	Status
1	2015-09-01	2015-09-07	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Leadership	1	3.40	85.00 %	Budi	✓
2	2015-09-01	2015-09-07	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	1	3.60	90.00 %	Budi	✓
3	2015-09-01	2015-09-07	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	2	3.80	95.00 %	Budi	✓
4	2015-09-01	2015-09-07	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	1	3.50	87.50 %	Budi	✓
5	2015-09-01	2015-09-07	Surabaya (Reny Express)	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	2	1.70	42.50 %	Budi	✗
6	2015-09-01	2015-09-06	Surabaya (Toko ABC)	Rosita Oktafiani	Customer Service Orientation	1	3.60	90.00 %	Budi	✓
	Periode	Tanggal	Kota	Nama	Kompetensi	Level	Nilai	% Nilai	Penilai	Status

Showing 1 to 6 of 6 entries 1 of 1 pages

Gambar 4.70 Tampilan Laporan Hasil Penilaian Kompetensi

Laporan Kebutuhan Pelatihan Home - Laporan - Kebutuhan Pelatihan

Data list tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan

Q Detail Filter + -

Periode : 01 Agustus 2015 s/d 30 September 2015

Q Data Kebutuhan Pelatihan E

Berikut ini adalah daftar tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan berdasarkan dari penilaian.

Show  entries Search:

	Periode	Cabang	Nama	Jabatan	Kebutuhan	Koordinator
1	2015-08	Surabaya	Debbie Putri Anggraeni	BP (PT. Nestle Indonesia)	Selling Skill (Basic Selling)	Budi
2	2015-09	Surabaya	Moh. Choirul	MTM (PT. Nestle Indonesia)	Dorongan Berprestasi (Dasar-dasar Prestasi)	Budi
	Periode	Cabang	Nama	Jabatan	Kebutuhan	Koordinator

Showing 1 to 2 of 2 entries 1 of 1 pages

Gambar 4.71 Tampilan Laporan Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan

Laporan Peserta Pelatihan  
Data list tenaga kerja yang menjadi peserta pelatihan

Home - Laporan - Peserta Pelatihan

Detail Filter

Periode : 01 Agustus 2015 s/d 31 Oktober 2015

Data Peserta Pelatihan  
Berikut ini adalah daftar tenaga kerja yang akan/sudah mengikuti pelatihan.

Show 10 entries Search:

Periode	Cabang	Nama	Jabatan	Pelatihan	
1	2015-09	Surabaya	Fitri Rahmawati	MTM (PT. Nestle Indonesia)	Membangun Motivasi Berprestasi (Belum Pelatihan)
2	2015-09	Surabaya	Debbie Putri Anggraeni	BP (PT. Nestle Indonesia)	Basic CSO (Belum Pelatihan), Basic Selling (Belum Pelatihan), Basic Selling Training (Belum Pelatihan), Konsep Motivasi Berprestasi (Belum Pelatihan), Membangun Keinginan Berprestasi (Belum Pelatihan)
3	2015-10	Surabaya	Rosita Oktafiani	BP (PT. Nestle Indonesia)	Basic Selling Training (Belum Pelatihan), Concept Leadership (Belum Pelatihan), Konsep Motivasi Berprestasi (Belum Pelatihan), Konsep Motivasi Berprestasi (2015-09-08)
4	2015-10	Surabaya	Moh. Choirul	MTM (PT. Nestle Indonesia)	Basic Inisiatif (Belum Pelatihan), Concept CSO (Belum Pelatihan), Konsep Motivasi Berprestasi (Belum Pelatihan)

Showing 1 to 4 of 4 entries

Gambar 4.72 Tampilan Laporan Peserta Pelatihan

#### 4.2.2 Evaluasi

Setelah tahapan implementasi dan uji coba dilakukan, selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap sistem tersebut secara keseluruhan, terutama pada hasil *output* program yaitu akurasi data hasil analisis kebutuhan pelatihan dibandingkan dengan perhitungan analisis kebutuhan pelatihan tanpa menggunakan aplikasi.

Proses perhitungan analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui dua proses utama, yaitu proses perhitungan nilai kompetensi dan proses perhitungan analisis kesenjangan level kompetensi. Pada tahap evaluasi ini akan diambil sampel data penilaian dan analisis kesenjangan untuk 3 orang dengan masing-masing 2 kompetensi. Berikut ini pada Tabel 4.9 adalah data sampel nilai kompetensi yang digunakan untuk evaluasi. Bobot pada Tabel 4.9 mengacu pada kamus kompetensi perusahaan



Tabel 4.9 Data Sampel Penilaian

No	Kompetensi	Indikator	Bobot	Nama : Debbie Putri Anggraeni	Nama : Moh. Choirul	Nama : Rosita Oktafiani
				Job : BP	Job : MTM	Job : BP
				Store : Reny Express	Store : Reny Express	Store : Toko ABC
				Tanggal : 01-09- 2015	Tanggal : 01-09- 2015	Tanggal : 01-09-2015
1	Customer Service Orientation Level 1	a. Mengidentifikasi peluang yang ada saat ini dan melakukan tindakan untuk menjawab peluang itu	40%	3	3	4
		b. Bereaksi dan melakukan tindakan untuk mengatasi permasalahan yang muncul saat ini	30%	4	3	3
		c. Mengatasi hambatan dan menjawab masalah yang ada, biasanya selesai dalam waktu sehari atau dua hari	30%	4	2	4
2	Dorongan Berprestasi Level 1	a. Berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik atau benar	25%	3	3	4
		b. Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas	25%	4	3	2
		c. Hasil kerja baik dan benar	30%	4	2	3
		d. Merasa tidak puas bila melihat ketidak-efisienan (misalnya mengeluh karena waktu yang terbuang)	20%	3	2	3

## A. Perhitungan Dengan Aplikasi

Perhitungan dengan aplikasi akan melalui proses penilaian kompetensi dan analisis kesenjangan terhadap level kompetensi. Dengan mengacu pada rumus perhitungan kompetensi dan analisis kesenjangan serta acuan mengenai kamus kompetensi dan standar kompetensi jabatan dan yang terdapat pada Bab 2, berikut adalah perhitungannya.

1. Perhitungan penilaian kompetensi untuk tenaga kerja dengan nama Debbie Putri Anggraeni Jabatan BP.

- a. Penilaian kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$\begin{aligned} N &= ((3*40\%)+(4*30\%)+(4*30\%)) \\ &= (1,2+1,2+1,2) \\ &= \mathbf{3,6} \end{aligned}$$

Perhitungan persentase kompetensi:

$$\begin{aligned} TP &= (3,6/4)*100\% \\ &= 0,9*100\% \\ &= \mathbf{90\%} \end{aligned}$$

Penentuan status kompetensi dan level kompetensi:

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 90%. Nilai tersebut adalah lebih dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan kompeten untuk kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 1.

Perhitungan *gap analysis*:

$$\begin{aligned} \text{Gap} &= \text{Standar Level Jabatan} - \text{Level Saat Ini} \\ &= 1-1 \\ &= \mathbf{0 \text{ (Pengembangan/Tidak Perlu Pelatihan)}} \end{aligned}$$

b. Penilaian kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$\begin{aligned} N &= ((3*25\%)+(4*25\%)+(4*30\%)+(3*20\%)) \\ &= (0,75+1+1,2+0,6) \\ &= \mathbf{3,55} \end{aligned}$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$\begin{aligned} TP &= (3,55/4)*100\% \\ &= 0,8875*100\% \\ &= \mathbf{88,75\%} \end{aligned}$$

Penentuan status kompetensi dan level kompetensi:

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 88,75%. Nilai tersebut adalah lebih dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan kompeten untuk kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 1.

Perhitungan *gap analysis*:

$$\begin{aligned} \text{Gap} &= \text{Standar Level Jabatan} - \text{Level Saat Ini} \\ &= 3-1 \\ &= \mathbf{2 \text{ (Perlu Pelatihan)}} \end{aligned}$$

2. Perhitungan penilaian kompetensi untuk tenaga kerja dengan nama Moh. Choirul Jabatan MTM.

a. Penilaian kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$\begin{aligned} N &= ((3*40\%)+(3*30\%)+(2*30\%)) \\ &= (1,2+0,9+0,6) \\ &= \mathbf{2,7} \end{aligned}$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$\begin{aligned} TP &= (2,7/4)*100\% \\ &= 0,675*100\% \\ &= \mathbf{67,5\%} \end{aligned}$$

Penentuan status kompetensi dan level kompetensi:

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 67,5%. Nilai tersebut adalah kurang dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan belum kompeten untuk kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 0.

Perhitungan *gap analysis*:

$$\begin{aligned} Gap &= \text{Standar Level Jabatan} - \text{Level Saat Ini} \\ &= 2-0 \\ &= \mathbf{2 \text{ (Perlu Pelatihan)}} \end{aligned}$$

b. Penilaian kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$N = ((3*25\%)+(3*25\%)+(2*30\%)+(2*20\%))$$

$$= (0,75+0,75+0,6+0,4)$$

$$= \mathbf{2,5}$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$TP = (2,5/4)*100\%$$

$$= 0,625*100\%$$

$$= \mathbf{62,5\%}$$

Penentuan status kompetensi dan level kompetensi:

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 62,5%. Nilai tersebut adalah kurang dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan belum kompeten untuk kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 0.

Perhitungan *gap analysis*:

$$Gap = \text{Standar Level Jabatan} - \text{Level Saat Ini}$$

$$= 2-0$$

$$= \mathbf{2 \text{ (Perlu Pelatihan)}}$$

3. Perhitungan penilaian kompetensi untuk tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani.

a. Penilaian kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$N = ((4*40\%)+(3*30\%)+(4*30\%))$$

$$= (1,6+0,9+1,2)$$

$$= \mathbf{3,7}$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$\begin{aligned} TP &= (3,7/4)*100\% \\ &= 0,925*100\% \\ &= \mathbf{92,5\%} \end{aligned}$$

Penentuan status kompetensi dan level kompetensi:

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 92,5%. Nilai tersebut adalah lebih dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan kompeten untuk kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 1.

Perhitungan *gap analysis*:

$$\begin{aligned} Gap &= \text{Standar Level Jabatan} - \text{Level Saat Ini} \\ &= 1-1 \\ &= \mathbf{0 \text{ (Pengembangan/Tidak Perlu Pelatihan)}} \end{aligned}$$

- b. Penilaian kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$\begin{aligned} N &= ((4*25\%)+(2*25\%)+(3*30\%)+(3*20\%)) \\ &= (1+0,5+0,9+0,6) \\ &= \mathbf{3} \end{aligned}$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$\begin{aligned} TP &= (3/4)*100\% \\ &= 0,75*100\% \\ &= \mathbf{75\%} \end{aligned}$$

Penentuan status kompetensi dan level kompetensi:

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 75%. Nilai tersebut adalah kurang dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan belum kompeten untuk kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 0.

Perhitungan *gap analysis*:

$$\begin{aligned} \text{Gap} &= \text{Standar Level Jabatan} - \text{Level Saat Ini} \\ &= 3 - 0 \\ &= \mathbf{3 \text{ (Perlu Pelatihan)}} \end{aligned}$$

Perhitungan nilai kompetensi yang telah dilakukan di atas sudah benar karena sudah sesuai dengan rumus perhitungan kompetensi perusahaan. Perhitungan nilai kompetensi yang diimplementasikan ke dalam sebuah aplikasi ini dilakukan dengan cara memilih skala penilaian indikator yang terdiri dari pilihan “Kurang”, “Cukup”, “Baik”, “Sangat Baik”. Skala penilaian indikator tersebut mengacu pada Tabel 2.2 pada Bab 2. Dari acuan skala tersebut, nantinya oleh sistem akan dihitung dengan bobot sesuai data kamus kompetensi yang terdapat pada *database*. Dari hasil penilaian tersebut didapatkan persentase nilai yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan status kompeten atau tidaknya seorang tenaga kerja. Berdasarkan dari status tersebut maka akan diketahui level kompetensi dari tenaga kerja. Dari hasil penentuan level kompetensi tersebut, nantinya akan dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan yang terdapat pada sistem. Berdasarkan hasil perhitungan secara terkomputerisasi, hasil penilaian kompetensi seperti pada Gambar 4.73.

List Data Penilaian  
Data penilaian pada database

Home > Data Penilaian

Show 10 entries Search:

	Periode	Nama	Kompetensi	Level	Nilai	% Nilai	Penilai	Status
1	2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	1	3.60	90.00 %	Budi	✓
2	2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	1	3.55	88.75 %	Budi	✓
3	2015-09-01	Moh. Choirul	Customer Service Orientation	1	2.70	67.50 %	Budi	✗
4	2015-09-01	Moh. Choirul	Dorongan Berprestasi	1	2.50	62.50 %	Budi	✗
5	2015-09-01	Rosita Oktafiani	Customer Service Orientation	1	3.70	92.50 %	Budi	✓
6	2015-09-01	Rosita Oktafiani	Dorongan Berprestasi	1	3.00	75.00 %	Budi	✗

Showing 1 to 6 of 6 entries 1 of 1 pages

Gambar 4.73 Tampilan Sampel Data Penilaian Kompetensi

Dari Gambar 4.73 dapat disimpulkan bahwa untuk tenaga kerja dengan nama Debbie Putri Anggraeni memiliki kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1 dan *Dorongan Berprestasi* Level 1. Tenaga kerja dengan nama Moh. Choirul belum memiliki kompetensi untuk *Customer Service Orientation* dan *Dorongan Berprestasi*. Sedangkan untuk tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani hanya memiliki kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1 saja.

Sesuai dengan data level kompetensi yang dimiliki saat ini oleh tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani, maka kebutuhan pelatihan yang diperlukan adalah untuk pelatihan kompetensi *Dorongan Berprestasi* Level 1 dan pelatihan kompetensi lainnya sesuai dengan standar kompetensi jabatan karena standar level kompetensi masih belum mencukupi. Data sampel kebutuhan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 4.74.



Standar Kompetensi Yang Dibutuhkan:

- Nama : Rosita Oktafiani
- Jabatan : BP (PT. Nestle Indonesia)

Show 10 entries Search:

Periode Penilaian	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan	
1 2015-09	Selling Skill	0	2	2	Basic Selling Training, Basic Selling	✗
2 2015-09	Leadership	0	1	1	Concept Leadership	✗
3 2015-09	Dorongan Berprestasi	0	3	3	Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	✗
4 2015-09	Customer Service Orientation	1	1	0	Pengembangan	✓
Periode Penilaian	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan	

Showing 1 to 4 of 4 entries 1 of 1 pages

Gambar 4.74 Tampilan Sampel Analisis Kebutuhan Pelatihan Individu

Dari hasil perhitungan yang dilakukan tersebut, dapat dicetak laporan hasil analisis kebutuhan pelatihannya untuk masing-masing tenaga kerja. Adapun cetak hasil analisis kebutuhan pelatihan bisa dilihat pada Gambar 4.75.

Laporan Kebutuhan Pelatihan

Data list tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan

Detail Filter

Periode : 01 September 2015 s/d 30 September 2015

Data Kebutuhan Pelatihan

Benikut ini adalah daftar tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan berdasarkan dari penilaian.

Show 10 entries Search:

Periode Penilaian	Cabang	Nama	Jabatan	Kebutuhan Kompetensi	Kebutuhan Pelatihan	Koordinator
1 2015-09	Surabaya	Debbie Putri Anggraeni	BP	Dorongan Berprestasi Level 3	Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	Budi
2 2015-09	Surabaya	Moh. Choirul	MTM	Customer Service Orientation Level 2, Dorongan Berprestasi Level 2	Concept CSO, Basic CSO, Regular Training, Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	Budi
3 2015-09	Surabaya	Rosita Oktafiani	BP	Dorongan Berprestasi Level 3	Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	Budi
Periode Penilaian	Cabang	Nama	Jabatan	Kebutuhan Kompetensi	Kebutuhan Pelatihan	Koordinator

Showing 1 to 3 of 3 entries 1 of 1 pages

Gambar 4.75 Tampilan Sampel Laporan Analisis Kebutuhan Pelatihan

Dari laporan yang dihasilkan pada Gambar 4.75 dapat disimpulkan bahwa pada periode penilaian bulan September 2015, ada tiga tenaga kerja yang dinilai. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan kesimpulan untuk masing-masing tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja dengan nama Debbie Putri Anggraeni membutuhkan kompetensi Dorongan Kompetensi Level 3 untuk mendukung pekerjaannya sebagai BP. Pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan adalah dengan melakukan pelatihan sesuai program pelatihan Dasar-dasar Prestasi, dan Membangun Keinginan Berprestasi.
- b. Tenaga kerja dengan nama Moh. Choirul membutuhkan kompetensi *Customer Service Orientation* Level 2 dan Dorongan Berprestasi Level 2 untuk mendukung pekerjaannya sebagai MTM. Pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan adalah dengan melakukan pelatihan sesuai dengan program pelatihan Concept CSO, Basic CSO, Regular Training, Konsep Motivasi Berprestasi, dan Membangun Keinginan Berprestasi.
- c. Tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani membutuhkan kompetensi Dorongan Berprestasi Level 3 untuk dapat mendukung pekerjaannya sebagai BP. Pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan adalah dengan melakukan pelatihan sesuai dengan program pelatihan Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, dan Membangun Keinginan Berprestasi.

## **B. Perhitungan Manual Tanpa Aplikasi**

Perhitungan manual yang dimaksud adalah kepala bagian melakukan perencanaan kebutuhan pelatihan tenaga kerja tanpa dilakukan analisis kebutuhan pelatihan terlebih dahulu. Sehingga perhitungan yang dilakukan tanpa memperhatikan standar kebutuhan kompetensi dan hanya sebatas penilaian kompetensi saja. Penentuan program pelatihan dilakukan secara manual dan tidak berdasarkan pada kebutuhan yang sesuai.

## **C. Evaluasi Sistem Berdasarkan *User***

Selain penelusuran-peneusuran diagram yang dilakukan untuk memeriksa keterkaitan antar desain yang telah dibuat, dilakukan juga uji kuesioner tentang aplikasi yang dibangun. Uji kuesioner ini merupakan proses evaluasi dari sisi pengguna. Evaluasi dengan menggunakan kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kesesuaian dari aplikasi yang telah dibangun dilihat dari sudut pandang pengguna.

Kuesioner dibagikan kepada beberapa orang responden sesuai dengan *role* masing-masing yang merupakan beberapa bagian pada PT. GGVM yang sebelumnya dimintai data wawancara. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini adalah untuk mengetahui respon atau tanggapan tentang bentuk desain interface pada rancangan sistem apakah sudah mudah di pahami dan sesuai dengan keinginan PT. GGVM. Bentuk kuesioner menyatakan bagaimana hasil dari penelitian yang ditinjau dari pendapat responden yang kemudian dikelompokkan kedalam lima skala seperti, sangat kurang (SK) dengan bobot 1, kurang (K) dengan bobot nilai 2, cukup (C) dengan bobot nilai 3, baik (B) dengan bobot nilai 4, sangat baik (SB) dengan bobot nilai 5. Berikut adalah hasil kuesioner yang disebar untuk responden.

A. Hasil kuesioner untuk responden sebagai *user* penilai

Tabel 4.10 Rekap Hasil Kuesioner Penilai

No	Aspek Pengujian	Keterangan					Total Skor
		SK	K	C	B	SB	
<b><i>Tampilan Interface</i></b>							
1	Apakah aplikasi mudah digunakan?				2		8
2	Apakah fitur pada aplikasi mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan?					2	10
3	Apakah proses penilaian sudah sesuai?			1	1		7
<b><i>Correctness (Ketepatan)</i></b>							
4	Apakah informasi yang dihasilkan sudah sesuai?				1	1	9
5	Apakah laporan yang dihasilkan dapat membantu pekerjaan?				1	1	9
6	Apakah hasil penilaian yang dihasilkan sesuai dengan prosedur yang digunakan (sesuai perhitungan manual)				2		8
<b><i>Reliability (Kehandalan)</i></b>							
7	Apakah aplikasi dapat menekan tingkat kesalahan <i>input</i> dari <i>user</i> ?				1	1	9
8	Apakah sistem dapat menyimpan data dengan baik?				2		8
<b><i>Efficiency (Efisiensi)</i></b>							
9	Apakah proses penilaian yang dilakukan dapat berlangsung cepat?					2	10

B. Hasil kuesioner untuk responden sebagai *user* kepala bagian

Tabel 4.11 Rekap Hasil Kuesioner Kepala Bagian

No	Aspek Pengujian	Keterangan					Total Skor
		SK	K	C	B	SB	
<b><i>Tampilan Interface</i></b>							
1	Apakah aplikasi mudah digunakan?				1		4
2	Apakah fitur pada aplikasi mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan?			1			3
3	Apakah proses penentuan kebutuhan pelatihan sudah sesuai?				1		4
<b><i>Correctness (Ketepatan)</i></b>							

No	Aspek Pengujian	Keterangan					Total Skor
		SK	K	C	B	SB	
4	Apakah informasi yang dihasilkan sudah sesuai?			1			3
5	Apakah laporan yang dihasilkan dapat membantu pekerjaan?				1		4
6	Apakah hasil penilaian yang dihasilkan sesuai dengan prosedur yang digunakan (sesuai perhitungan manual)				1		4
<b>Reliability (Kehandalan)</b>							
7	Apakah aplikasi dapat menekan tingkat kesalahan <i>input</i> dari <i>user</i> ?				1		4
8	Apakah sistem dapat menyimpan data dengan baik?				1		4
<b>Efficiency (Efisiensi)</b>							
9	Apakah proses penilaian yang dilakukan dapat berlangsung cepat					1	5

C. Hasil kuesioner untuk responden sebagai *user trainer*

Tabel 4.12 Rekap Hasil Kuesioner *Trainer*

No	Aspek Pengujian	Keterangan					Total Skor
		SK	K	C	B	SB	
<b>Tampilan Interface</b>							
1	Apakah aplikasi mudah digunakan?				1		4
2	Apakah fitur pada aplikasi mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan?			1			3
<b>Correctness (Ketepatan)</b>							
3	Apakah informasi yang dihasilkan sudah sesuai?			1			3
4	Apakah laporan yang dihasilkan dapat membantu pekerjaan?				1		4
5	Apakah hasil penilaian yang dihasilkan sesuai dengan prosedur yang digunakan (sesuai perhitungan manual)				1		4
<b>Reliability (Kehandalan)</b>							
6	Apakah aplikasi dapat menekan tingkat kesalahan <i>input</i> dari <i>user</i> ?				1		4
7	Apakah sistem dapat menyimpan data dengan baik?				1		4

No	Aspek Pengujian	Keterangan					Total Skor
		SK	K	C	B	SB	
<b>Efficiency (Efisiensi)</b>							
8	Apakah proses penilaian yang dilakukan dapat berlangsung cepat?					1	5

Setelah mengetahui hasil kuesioner pada *user*, maka kemudian dilakukan proses perhitungan dengan menggunakan metode yang kedua yaitu, aritmatika mean. Berikut merupakan rumus perhitungan aritmatika mean

$$Z = \text{Xi} / n.N$$

Dimana:

Z = Skor penilaian kinerja

Xi = Nilai kuantitatif total

n = Jumlah responden

N = Jumlah item pertanyaan

Dengan mengacu pada skor penilaian skala likert, maka dilakukan perhitungan sesuai dengan rumus aritmatika mean.

4. Perhitungan aritmatika mean untuk *user* penilai

$$\begin{aligned} Z &= 78 / (2 \times 9) \\ &= \mathbf{4.3} \end{aligned}$$

5. Perhitungan aritmatika mean untuk *user* kepala bagian

$$\begin{aligned} Z &= 35 / (1 \times 9) \\ &= \mathbf{3.9} \end{aligned}$$

6. Perhitungan aritmatika mean untuk *user trainer*

$$\begin{aligned} Z &= 31 / (1 \times 8) \\ &= \mathbf{3.9} \end{aligned}$$

Proses perhitungan telah menghasilkan nilai sebesar 4,3 untuk *user* penilai, nilai sebesar 3,9 untuk *user* kepala bagian, dan nilai sebesar 3,9 untuk *user trainer*. Nilai tersebut merupakan tingkat kepuasan dari *user* terhadap hasil uji coba aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi pada PT. Geo Given Visi Mandiri yang telah dihasilkan. Proses selanjutnya adalah mencari nilai interval antar kelas sebagai acuan dalam penetapan kriteria dari nilai kepuasan sebelumnya. Perhitungan nilai interval digambarkan pada rumus dibawah.

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari hasil perhitungan Z dengan interval 0,8 maka dapat ditentukan kriteria tingkat kepuasan terhadap hasil penelitian desain interface adalah sebagai berikut:

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| a. Sangat baik  | skor 3,6 – 4,4 |
| b. Baik         | skor 2,7 – 3,5 |
| c. Cukup baik   | skor 1,8 – 2,6 |
| d. Buruk        | skor 0,9 – 1,7 |
| e. Sangat buruk | skor 0 – 0,8   |

Nilai Z pada perhitungan sebelumnya menghasilkan nilai sebesar 4,3 untuk *user* penilai, nilai sebesar 3,9 untuk *user* kepala bagian, dan nilai sebesar 3,9 untuk *user trainer*. Hasil rata-rata kuesioner terhadap *user* dapat disimpulkan sebesar 4. Nilai tersebut jika dikelompokkan ke dalam nilai interval di atas maka, hasilnya menunjukkan kriteria sangat baik. Jadi tingkat kepuasan responden terhadap penelitian ini adalah sangat baik.

#### **D. Pembahasan Hasil Evaluasi**

Berdasarkan dari hasil uji coba melalui aplikasi dan melalui perhitungan secara manual, diperoleh data bahwa perhitungan secara manual tanpa aplikasi hanya dilakukan sampai dengan penilaian kompetensi tenaga kerja, sedangkan apabila menggunakan aplikasi dapat diperoleh hasil analisis kebutuhan pelatihan secara otomatis dan sesuai dengan standar kompetensi jabatan. Apabila menggunakan aplikasi, proses perencanaan kebutuhan pelatihan akan lebih mudah dilakukan dikarenakan sistem akan otomatis menampilkan kebutuhan kompetensi apa saja yang masih kurang dan program pelatihan apa saja yang dibutuhkan untuk dapat mencapai standar kompetensi tersebut. Selain itu aplikasi juga memberikan kemudahan bagi pengguna untuk mengakses dan mencetak riwayat penilaian dan pelatihan melalui halaman laporan yang telah disediakan. Dari hasil uji kuesioner, didapatkan hasil penilaian responden yang sangat baik. Proses perhitungan dan analisis yang diterapkan pada aplikasi sudah sesuai dengan perhitungan manual yang dilakukan, sehingga keluaran yang dihasilkan dari aplikasi sudah benar dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi dapat memberikan kepuasan dan kemudahan bagi pengguna sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari aplikasi.