

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI
PEREKRUTAN DAN PENILAIAN KINERJA
(STUDI KASUS: PT. KADE TRANS BANDARA)**

TUGAS AKHIR



Nama : Eva Yuliana
Nim : 06.41010.0169
Program : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Sistem Informasi

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

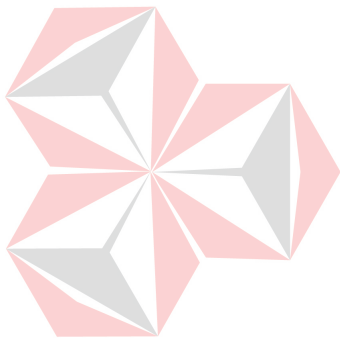
2011

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI
PEREKRUTAN DAN PENILAIAN KINERJA
(STUDI KASUS: PT. KADE TRANS BANDARA SURABAYA)**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana



UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh :

Nama : EVA YULIANA

NIM : 06.41010.0169

Program : SI (Strata Satu)

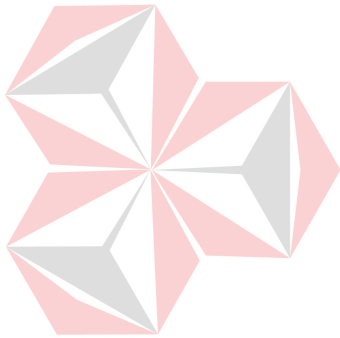
Jurusan : Sistem Informasi

SEKOLAH TINGGI

MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER

SURABAYA

2011



*Betapa besarnya pertolongan dari Ayah dan Ibu,
Juga sanak keluarga dan kerabat kita,
Namun, pikiran yang diarahkan secara benar,
Akan lebih baik dan lebih berguna,
Dari semua pertolongan diatas tersebut!*

UNIVERSITAS
Dinamika



*Karya Tugas Akhir ini
Kupersembahkan kepada
Orang tua dan keluarga yang senantiasa mendukung,
Para pendidik yang mengisi kehidupanku,
Keluarga di STIKOM SURABAYA,
dan Teman-teman yang selalu mendukungku.*

UNIVERSITAS
Dinamika

Tugas Akhir
RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN DAN
PENILAIAN KINERJA
(STUDI KASUS : PT. KADE TRANS BANDARA)

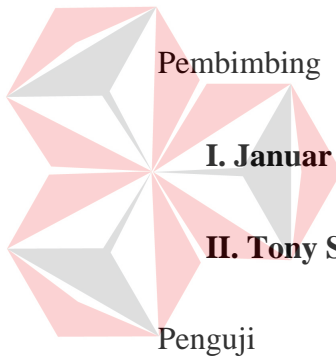
dipersiapkan dan disusun oleh

Eva Yuliana

NIM : 06.41010.0169

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Penguji
pada : Juni 2011

Susunan Dewan Penguji



Pembimbing

I. Januar Wibowo, S.T., M.M.

II. Tony Soebijono, S.E., S.H.

Penguji

I. Haryanto Tanujaya, S.Kom., M.MT

II. Dr. M.J. Dewiyani Sunarto

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana

Pantjawati Sudarmaningtyas, S.Kom.
Pembantu Ketua Bidang Akademik

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan benar, bahwa Tugas Akhir ini adalah asli karya saya, bukan plagiat baik sebagian maupun apalagi keseluruhan. Karya atau pendapat orang lain yang ada dalam Tugas Akhir ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya tindakan plagiat pada karya Tugas Akhir ini, maka saya bersedia untuk dilakukan pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.



Surabaya, 6 Juni 2011

UNIVERSITAS
Dinamika

Eva Yuliana
NIM : 06.41010.0169

ABSTRAK

PT. Kade Trans Bandara adalah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa angkutan barang yang sedang berusaha mengembangkan sistem sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, serta meningkatkan kontribusinya dalam strategi perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan sistem sumber daya manusia yang sistematis, terstruktur dan terukur tidak henti-hentinya dilakukan. Salah satunya adalah dengan cara proses rekrutmen sumber daya manusia agar selaras dengan strategi perusahaan. Kendala yang dihadapi adalah tidak adanya pencatatan hasil tes dari proses rekrutmen karyawan, kurangnya kesadaran akan pentingnya database hingga membuat kekacauan dalam pencatatan calon karyawan, serta kesalahan dalam hal penyeleksian dan pemrosesan yang berulang. Kendala lain yang dijumpai adalah pada penilaian kinerja yang cenderung subyektif.

Untuk mengatasi semua itu, perusahaan memerlukan suatu sistem rekrutmen dan penilaian kinerja agar mampu mengatasi kendala yang terjadi dengan tujuan membantu perusahaan melakukan proses rekrutmen dan penilaian kinerja yang objektif dengan metode *human resources scorecard (hr scorecard)* terhadap karyawan berdasarkan faktor yang telah ditetapkan, dan membantu proses penilaian kinerja menjadi lebih efektif serta membantu manajemen dalam mengambil keputusan dan memberikan rekomendasi berdasarkan hasil kinerja karyawan.

Kesimpulan yang didapat adalah hasil uji coba aplikasi yang dibuat, dapat digunakan manajemen dalam melakukan proses rekrutmen dan penilaian kinerja dengan perhitungan yang akurat sehingga menghasilkan data karyawan dari proses rekrutmen dan hasil kinerja masing-masing karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen, Penilaian Kinerja, Human Resources Scorecard

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas berkat rahmat dan lindungan yang telah dilimpahkan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PEREKRUTAN DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT.KADE TRANS BANDARA SURABAYA)”.

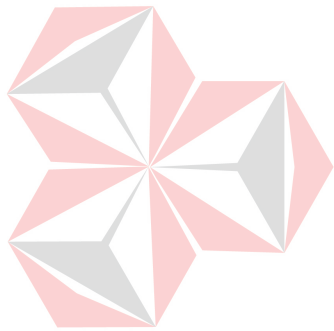
Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) di jurusan Sistem Informasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Teknik Komputer Surabaya (STIKOM SURABAYA).

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Papa, Mama dan Kakakku tercinta, terima kasih atas kasih sayang, semangat, motivasi, dukungan moril dan material yang telah kalian berikan.
2. Bapak Januar Wibowo, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing I atas bimbingannya dan saran pembuatan Tugas Akhir.
3. Bapak Tony Soebijono, S.E., S.H. selaku dosen pembimbing II atas bimbingannya dan saran pembuatan Tugas Akhir.
4. Seluruh pendidik yang telah hadir dan memberikan bekal ilmu dalam kehidupan penulis sejak kecil hingga saat ini.
5. Ibu Anik, S.H. di PT. Kade Trans Bandara terima kasih atas segala bantuan dan kesempatan yang diberikan.
6. Popo yang selalu menemani dan memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan Tugas Akhir.

7. Yonathan, Handyka, Bunga dan Anggra yang telah bersedia bertukar pikiran bersama penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan telah membantu penulis menyelesaikan Tugas Akhir.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam Tugas Akhir ini, walaupun demikian penulis berharap Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi yang memerlukan. Untuk itu kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.



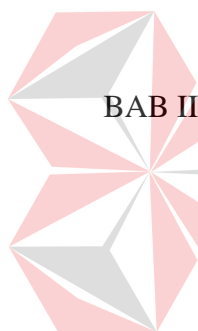
Surabaya, Juni 2011
UNIVERSITAS
Dinamika
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Tujuan	3
1.5 Sistematika Penulisan	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Konsep Dasar Sistem	6
2.2 Konsep Dasar Informasi.....	7
2.3 Konsep Dasar Sistem Informasi.....	7
2.4 Rekrutmen dan Seleksi.....	8
2.4.1 Tujuan Rekrutmen	9
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen.....	9
2.4.3 Sumber Rekrutmen.....	11
2.5 Absensi.....	16
2.6 Cuti.....	16
2.7.Sistem Informasi Manajemen	19

2.8 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.....	20
2.9 Sistem Penilaian Kinerja	20
2.10 <i>Entity Relational Diagram</i>	22
2.11 <i>HR Scorecard</i>	24
2.11.1 Pengertian <i>HR Scorecard</i>	24
2.11.2 Kriteria Pekerjaan	26
2.11.3 Perspektif dan Bobot Perspektif penilaian Karyawan PT. Kade Trans Bandara Surabaya	27
2.11.4 Nilai Prestasi Individu Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kade Trans Bandara Surabaya	29
2.11.5 Sistem <i>Reward</i>	29
2.12 Analisis dan Perancangan Sistem	30
BAB III PERANCANGAN SISTEM	32
3.1 Identifikasi Masalah	32
3.2 Perancangan Sistem	32
3.2.1 <i>Document Flow</i> Perekrutan dan Seleksi Karyawan	33
3.2.2 <i>Document Flow</i> Absensi	40
3.2.3 <i>Document Flow</i> Cuti	41
3.2.4 <i>Document Flow</i> Penilaian Kinerja	44
3.3 <i>Data Flow Diagram</i>	46
3.3.1 <i>Context Diagram</i>	46
3.3.2 Bagan Berjenjang	47
3.3.3 DFD Level 0 Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kinerja PT. KTBS.....	48
3.3.4 DFD Level 1 Sub Proses Perekrutan.....	49
3.3.5 DFD Level 1 Sub Cuti	51



3.3.6 DFD Level 1 Sub Absensi.....	51
3.3.7 DFD Level 1 Sub Penilaian Kinerja	52
3.4 Desain <i>Entity RelationalDiagram</i>	54
3.5 Struktur Tabel	56
3.6 Desain <i>Input Output</i>	67
3.7 Desain Uji Coba	84
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI	107
4.1 Kebutuhan Sistem	107
4.2 Implementasi Sistem	107
4.3 Evaluasi Sistem	107
BAB V PENUTUP.....	145
5.1 Kesimpulan	145
5.2 Saran	145
DAFTAR PUSTAKA	146
LAMPIRAN.....	147



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perspektif <i>HR Scorecard</i>	27
Tabel 2.1 Perspektif <i>HR Scorecard</i> (Lanjutan)	28
Tabel 2.2 <i>Reward</i> Karyawan.....	30
Tabel 3.1 Perspektif	57
Tabel 3.2 Kategori.....	57
Tabel 3.3 Ukuran Perusahaan.....	57
Tabel 3.4 Absensi.....	58
Tabel 3.5 Keluarga	58
Tabel 3.6 <i>Detail</i> Keluarga	59
Tabel 3.7 Perusahaan	59
Tabel 3.8 <i>Detail</i> Perusahaan.....	59
Tabel 3.9 Sekolah.....	60
Tabel 3.10 <i>Detail</i> Pendidikan.....	60
Tabel 3.11 Cuti	61
Tabel 3.12 <i>Detail</i> Cuti.....	61
Tabel 3.13 Departemen	61
Tabel 3.14 Jabatan.....	62
Tabel 3.15 Karyawan	62
Tabel 3.15 Karyawan (Lanjutan)	63
Tabel 3.16 Lowongan.....	63
Tabel 3.17 Kebutuhan SDM	64
Tabel 3.18 Pelamar.....	64
Tabel 3.18 Pelamar (Lanjutan).....	65

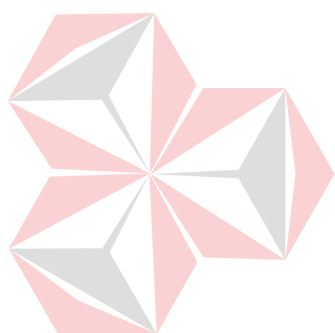
Tabel 3.19 Hasil Tes	65
Tabel 3.20 Penilaian Kinerja.....	65
Tabel 3.21 Rekomendasi.....	66
Tabel 3.22 Pedoman.....	66
Tabel 3.22 Pedoman (Lanjutan).....	67
Tabel 3.23 <i>Detail</i> Penilaian.....	67
Tabel 3.24 <i>Detail</i> Rekomendasi.....	67
Tabel 3.25 Pekerjaan.....	68
Tabel 3.26 <i>User Login</i>	84
Tabel 3.27 <i>Test Case Login</i>	84
Tabel 3.27 <i>Test Case Login</i> (Lanjutan).....	85
Tabel 3.28 Data Lowongan.....	85
Tabel 3.28 Data Lowongan (Lanjutan).....	86
Tabel 3.29 <i>Test Case</i> Data Lowongan.....	86
Tabel 3.30 Data Pelamar	86
Tabel 3.30 Data Pelamar (Lanjutan).....	87
Tabel 3.31 <i>Test Case</i> Data Pelamar	87
Tabel 3.32 Data Karyawan	88
Tabel 3.33 <i>Test Case</i> Data Karyawan.....	88
Tabel 3.34 Data Hasil Tes.....	89
Tabel 3.35 <i>Test Case</i> Data Hasil Tes	89
Tabel 3.36 Data Perspektif.....	90
Tabel 3.37 <i>Test Case</i> Data Perspektif	90
Tabel 3.38 Data Pekerjaan	91
Tabel 3.39 <i>Test Case</i> Data Pekerjaan.....	91

Tabel 3.39 <i>Test Case</i> Data Pekerjaan (Lanjutan).....	92
Tabel 3.40 Data Absensi	92
Tabel 3.41 <i>Test Case</i> Data Absensi	92
Tabel 3.41 <i>Test Case</i> Data Absensi (Lanjutan).....	93
Tabel 3.42 Data <i>Detail</i> Cuti	93
Tabel 3.43 <i>Test Case</i> Data <i>Detail</i> Cuti.....	94
Tabel 3.44 Data Cuti	94
Tabel 3.45 <i>Test Case</i> Data Cuti	94
Tabel 3.45 <i>Test Case</i> Data Cuti (Lanjutan).....	95
Tabel 3.46 Data Penilaian Kinerja	95
Tabel 3.47 <i>Test Case</i> Data Penilaian Kinerja.....	96
Tabel 3.48 Data Jabatan	96
Tabel 3.49 <i>Test Case</i> Data Jabatan	96
Tabel 3.49 <i>Test Case</i> Data Jabatan (Lanjutan).....	97
Tabel 3.50 Data Kategori	97
Tabel 3.51 <i>Test Case</i> Data Kategori	98
Tabel 3.52 Data Departemen.....	98
Tabel 3.53 <i>Test Case</i> Data Departemen.....	99
Tabel 3.54 Data Rekomendasi	99
Tabel 3.55 <i>Test Case</i> Data Rekomendasi.....	100
Tabel 3.56 Data Ukuran Perusahaan.....	100
Tabel 3.57 <i>Test Case</i> Data Ukuran Perusahaan	101
Tabel 3.58 Data Pedoman	101
Tabel 3.59 <i>Test Case</i> Data Pedoman.....	102
Tabel 3.60 Data Laporan Absensi.....	104

Tabel 3.61 <i>Test Case</i> Laporan Absensi.....	104
Tabel 3.62 Data Laporan Cuti.....	104
Tabel 3.63 <i>Test Case</i> Laporan Cuti.....	105
Tabel 3.64 Data Laporan Pelamar yang diterima.....	105
Tabel 3.65 <i>Test Case</i> Laporan Pelamar yang diterima	106
Tabel 3.66 Data Laporan Penilaian Kinerja.....	106
Tabel 3.67 <i>Test Case</i> Laporan Penilaian Kinerja.....	106
Tabel 3.68 Data Laporan Status Lowongan.....	107
Tabel 3.69 <i>Test Case</i> Laporan Status Lowongan.....	107
Tabel 4.1 <i>Testing</i> Data Pengguna.....	108
Tabel 4.2 Uji Coba Data <i>Login</i>	108
Tabel 4.2 Uji Coba Data <i>Login</i> (Lanjutan)	109
Tabel 4.3 <i>Testing</i> Data Lowongan	111
Tabel 4.3 <i>Testing</i> Data Lowongan (Lanjutan)	112
Tabel 4.4 Uji Coba <i>Form</i> Lowongan	112
Tabel 4.5 <i>Testing</i> Data Pelamar	113
Tabel 4.5 <i>Testing</i> Data Pelamar (Lanjutan)	114
Tabel 4.6 Uji Coba <i>Form</i> Pelamar	114
Tabel 4.7 <i>Testing</i> Data Karyawan.....	115
Tabel 4.7 <i>Testing</i> Data Karyawan (Lanjutan).....	116
Tabel 4.8 Uji Coba <i>Form</i> Karyawan.....	116
Tabel 4.9 <i>Testing</i> Data Hasil Tes	118
Tabel 4.10 Uji Coba <i>Form</i> Hasil Tes	119
Tabel 4.11 <i>Testing</i> Data Perspektif	120
Tabel 4.12 Uji Coba <i>Form</i> Perspektif.....	120

Tabel 4.13 <i>Testing</i> Data Pekerjaan.....	121
Tabel 4.14 Uji Coba <i>Form</i> Pekerjaan	121
Tabel 4.14 Uji Coba <i>Form</i> Pekerjaan (Lanjutan).....	122
Tabel 4.15 <i>Testing</i> Data Absensi	123
Tabel 4.16 Uji Coba <i>Form</i> Absensi	123
Tabel 4.17 <i>Testing</i> Data <i>Detail</i> Cuti	124
Tabel 4.18 Uji Coba <i>Form</i> <i>Detail</i> Cuti	125
Tabel 4.19 <i>Testing</i> Data Cuti	126
Tabel 4.20 Uji Coba <i>Form</i> Cuti	126
Tabel 4.21 <i>Testing</i> Data Penilaian Kinerja	127
Tabel 4.22 Uji Coba <i>Form</i> Penilaian Kinerja	127
Tabel 4.23 <i>Testing</i> Data Jabatan	128
Tabel 4.24 Uji Coba <i>Form</i> <i>Master</i> Jabatan.....	129
Tabel 4.25 <i>Testing</i> Data Departemen.....	130
Tabel 4.26 Uji Coba <i>Form</i> <i>Master</i> Departemen.....	130
Tabel 4.27 <i>Testing</i> Data Rekomendasi.....	131
Tabel 4.28 Uji Coba <i>Form</i> <i>Master</i> Rekomedasi	131
Tabel 4.29 <i>Testing</i> Data Kategori	132
Tabel 4.30 Uji Coba <i>Form</i> <i>Master</i> Kategori.....	133
Tabel 4.31 <i>Testing</i> Data Ukuran Perusahaan	134
Tabel 4.32 Uji Coba <i>Form</i> <i>Master</i> Ukuran Perusahaan.....	134
Tabel 4.33 <i>Testing</i> Data Pedoman	135
Tabel 4.34 Uji Coba <i>Form</i> Pedoman	136
Tabel 4.35 <i>Testing</i> Data Laporan Absensi	137
Tabel 4.36 Uji Coba Laporan Absensi.....	137

Tabel 4.37 <i>Testing</i> Data Laporan Cuti	139
Tabel 4.38 Uji Coba Laporan Cuti.....	139
Tabel 4.39 <i>Testing</i> Data Laporan Pelamar yang diterima.....	140
Tabel 4.40 Uji Coba Laporan Pelamar yang diterima.....	141
Tabel 4.41 <i>Testing</i> Data Laporan Penilaian Kinerja	141
Tabel 4.41 <i>Testing</i> Data Laporan Penilaian Kinerja (Lanjutan)	142
Tabel 4.42 Uji Coba Laporan Penilaian Kinerja.....	142
Tabel 4.43 <i>Testing</i> Data Laporan Status Lowongan	143
Tabel 4.44 Uji Coba Laporan Status Lowongan.....	144



UNIVERSITAS
Dinamika

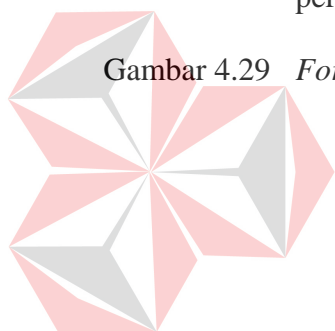
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Proses Rekrut 8
Gambar 2.2	Simbol <i>entity</i> 22
Gambar 2.3	Simbol hubungan satu ke satu..... 22
Gambar 2.4	Simbol hubungan satu ke banyak..... 23
Gambar 2.5	Simbol hubungan Banyak ke banyak..... 23
Gambar 2.6	Ilustrasi sederhana penciptaan nilai 25
Gambar 3.1	<i>Document Flow</i> Perekrutan dan Seleksi Karyawan 37
Gambar 3.2	<i>System Flow</i> Perekrutan dan Seleksi Karyawan 38
Gambar 3.2	<i>System Flow</i> Perekrutan dan Seleksi Karyawan (Lanjutan) .. 39
Gambar 3.3	<i>Document Flow</i> Absensi 40
Gambar 3.4	<i>System Flow</i> Absensi..... 41
Gambar 3.5	<i>Document Flow</i> Cuti 43
Gambar 3.6	<i>System Flow</i> Cuti 44
Gambar 3.7	<i>Document Flow</i> Penilaian Kinerja 45
Gambar 3.8	<i>System Flow</i> Penilaian Kinerja..... 46
Gambar 3.9	<i>Context Diagram</i> 47
Gambar 3.10	Diagram Berjenjang 48
Gambar 3.11	DFD level 0 Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kinerja PT. KTBS.....49
Gambar 3.12	DFD level 1 Sub Proses Rekrutmen 50

Gambar 3.13	DFD Level 1 Sub Proses Cuti	51
Gambar 3.14	DFD Level 1 Sub Proses Absensi	52
Gambar 3.15	DFD Level 1 Sub Proses Penilaian Kinerja	53
Gambar 3.16	CDM Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kinerja PT. KTBS	55
Gambar 3.17	PDM Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kinerja PT. KTBS	56
Gambar 3.18	Desain Home	68
Gambar 3.19	Desain <i>Login</i>	68
Gambar 3.20	Desain <i>Form Master</i> Departemen	69
Gambar 3.21	Desain <i>Form Master</i> Jabatan	70
Gambar 3.22	Desain <i>Form Detail</i> Cuti	70
Gambar 3.23	Desain <i>Form Master</i> Karyawan	71
Gambar 3.24	Desain <i>Form Master</i> Keluarga	72
Gambar 3.25	Desain <i>Form Master</i> Sekolah	72
Gambar 3.26	Desain <i>Form Master</i> Perusahaan	73
Gambar 3.27	Desain <i>Form</i> Cuti	73
Gambar 3.28	Desain <i>Form</i> Absensi	74
Gambar 3.29	Desain <i>Form</i> Lowongan	75
Gambar 3.30	Desain <i>Form Master</i> Pelamar	76
Gambar 3.31	Desain <i>Form</i> Hasil Tes	77
Gambar 3.32	Desain <i>Form Master</i> Perspektif	77
Gambar 3.33	Desain <i>Form Master</i> Kategori	78
Gambar 3.34	Desain <i>Form Master</i> Ukuran Perusahaan	78
Gambar 3.35	Desain <i>Form Master</i> Rekomendasi	79
Gambar 3.36	Desain <i>Form</i> Penilaian	80

Gambar 3.37	Desain <i>Form Master</i> Pedoman.....	80
Gambar 3.38	Desain <i>Form</i> Laporan Absensi.....	81
Gambar 3.39	Desain <i>Form</i> Laporan Cuti	82
Gambar 3.40	Desain <i>Form</i> Laporan Pelamar yang diterima	82
Gambar 3.41	Desain <i>Form</i> Laporan Status Lowongan	83
Gambar 3.42	Desain <i>Form</i> Laporan Penilaian Kinerja	83
Gambar 4.1	Menu Utama.....	110
Gambar 4.2	<i>Login</i> berhasil.....	110
Gambar 4.3	<i>Login</i> Gagal.....	111
Gambar 4.4	<i>Form</i> Lowongan.....	113
Gambar 4.5	<i>Form</i> Pelamar.....	115
Gambar 4.6	<i>Form Master</i> Karyawan.....	117
Gambar 4.7	<i>Form Detail</i> Pendidikan.....	117
Gambar 4.8	<i>Form Detail</i> Perusahaan.....	117
Gambar 4.9	<i>Form Detail</i> Keluarga	118
Gambar 4.10	<i>Form</i> Hasil Tes.....	119
Gambar 4.11	<i>Form Master</i> Perspektif	121
Gambar 4.12	<i>Form</i> Pekerjaan	122
Gambar 4.13	<i>Form</i> Absensi	124
Gambar 4.14	<i>Form Detail</i> Cuti.....	125
Gambar 4.15	<i>Form</i> Cuti	126
Gambar 4.16	<i>Form</i> Penilaian Kinerja	128
Gambar 4.17	<i>Form Master</i> Jabatan	129
Gambar 4.18	<i>Form Master</i> Departemen	130
Gambar 4.19	<i>Form Master</i> Rekomendasi.....	132

Gambar 4.20	<i>Form Master</i> Kategori	133
Gambar 4.21	<i>Form Master</i> Ukuran Perusahaan	135
Gambar 4.22	<i>Form Master</i> Pedoman.....	136
Gambar 4.23	<i>Form</i> Laporan Absensi Berdasarkan Departemen	138
Gambar 4.24	<i>Form</i> Laporan Absensi Berdasarkan Pelanggaran Kehadiran	138
Gambar 4.25	<i>Form</i> Laporan Cuti.....	140
Gambar 4.26	<i>Form</i> Laporan Pelamar yang diterima	141
Gambar 4.27	<i>Form</i> Laporan Penilaian Kinerja Berdasarkan Departemen	142
Gambar 4.28	<i>Form</i> Laporan Penilaian Kinerja Berdasarkan per-karyawan.....	143
Gambar 4.29	<i>Form</i> Laporan Status Lowongan.....	144



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran Laporan	147
a. Laporan Absensi Berdasarkan Departemen	147
b. Laporan Absensi Berdasarkan Pelanggaran Kehadiran	147
c. Laporan Cuti	148
d. Laporan Penilaian Kinerja per-departemen	149
e. Laporan Penilaian Kinerja per-karyawan	159
f. Laporan Pelamar yang diterima	151
g. Laporan Status Lowongan	151
2. Lampiran Item Penilaian Kinerja	152
3. Lampiran Listing Program	163
4. Lampiran Biodata Penulis	204

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

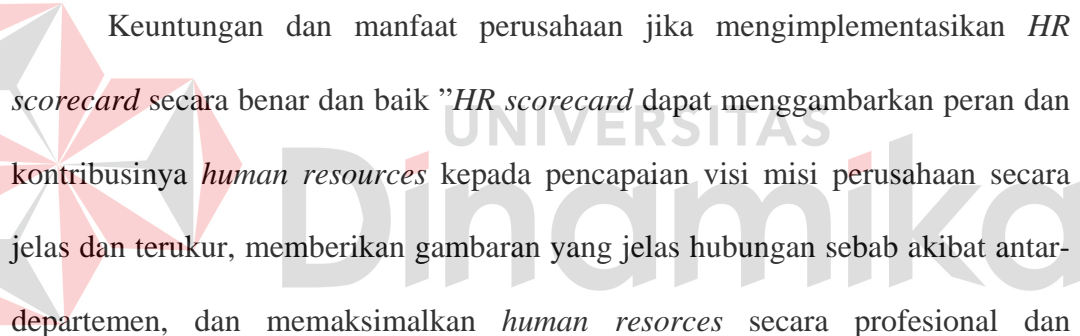
Sumber Daya Manusia merupakan harta yang paling penting. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan beberapa proses, seperti perekrutan, penilaian kinerja, *training*, dan lain-lain. Perekrutan adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat palamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa motivasi dan produktifitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, PT. Kade Trans Bandara Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa angkutan barang, *Cargo Superintending* berdiri sejak tahun 2002, membutuhkan suatu perencanaan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen yang efektif dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Perekrutan dapat dilakukan dengan dua metode, yakni metode internal dan eksternal. Keuntungan perekrutan internal adalah kemampuan, kapasitas dan karakter dari kandidat telah diketahui sehingga tidak memerlukan pengenalan, masa orientasi, dan bimbingan-bimbingan. Keuntungan perekrutan eksternal adalah dapat memberikan efek positif dari perusahaan karena dengan masuknya

karyawan tersebut sebagai tenaga kerja baru, akan membawa budaya kerja dari perusahaan sebelumnya.

HR scorecard merupakan sebuah bentuk pengukuran sumber daya manusia (*human resources*) yang mencoba menjelaskan peran sumber daya manusia secara *detail* sebagai sesuatu yang selama ini dianggap masih *intangible* (tidak berwujud) untuk diukur peranannya sejauh mana terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan. *HR scorecard* mencoba mengukur sumber daya manusia dengan mengaitkan antara 'orang-strategi-kinerja' untuk menghasilkan perusahaan yang *excellent* dan juga dapat menjabarkan visi, misi, strategi, menjadi aksi *human resources* yang dapat diukur seberapa besar kontribusinya.



Keuntungan dan manfaat perusahaan jika mengimplementasikan *HR scorecard* secara benar dan baik " *HR scorecard* dapat menggambarkan peran dan kontribusinya *human resources* kepada pencapaian visi misi perusahaan secara jelas dan terukur, memberikan gambaran yang jelas hubungan sebab akibat antar-departemen, dan memaksimalkan *human resources* secara profesional dan mengelola tanggung jawabnya.

Berdasarkan keuntungan dari perekrutan dengan metode internal, eksternal dan kelebihan yang dimiliki *HR scorecard*, penulis berkeinginan untuk merancang suatu sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja sumber daya manusia di PT. Kade Trans Bandara Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah yang terjadi pada PT. Kade Trans Bandara Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang dan membangun sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja yang menghasilkan laporan yang berguna bagi manajemen.
2. Bagaimana membuat sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *HR scorecard*.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka batasan masalah adalah sebagai berikut:

Permasalahan yang dibahas dalam sistem ini yaitu:

1. Proses untuk merekrut dan menyeleksi karyawan pada level karyawan tetap, dalam proses ini tidak berlaku pada komisaris dan direktur.
2. Proses penilaian kinerja hanya berlaku untuk karyawan, dalam proses ini tidak berlaku pada komisaris, direktur, dan manajer.

1.4 Tujuan

Tujuan dari pembuatan sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja sumber daya manusia ini adalah sebagai berikut:

1. Merancang dan membangun sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja yang menghasilkan laporan yang berguna bagi manajemen.
2. Membuat sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *HR scorecard*.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan di dalam memahami persoalan dan pembahasannya, maka penulisan tugas akhir ini dibuat dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, inti dari permasalahan disebutkan pada perumusan masalah, pembatasan masalah yang menjelaskan batasan dari sistem yang dibuat sehingga tidak keluar dari ketentuan yang ditetapkan, tujuan dari penelitian harapan dari hasil yang akan dicapai, keuntungan sistem bagi pengguna, serta sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan secara singkat teori-teori yang berhubungan dengan tugas akhir yang meliputi konsep sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, laporan karyawan.

BAB III PERANCANGAN SISTEM

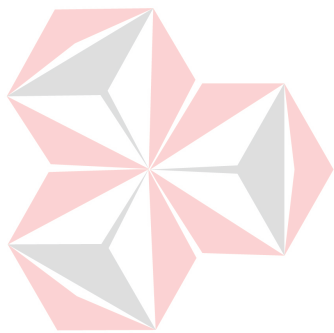
Bab ini menjelaskan mengenai perancangan sistem yang terdiri atas penjelasan dari identifikasi permasalahan, desain sistem, struktur tabel database dan desain rancang antarmuka aplikasi sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja PT. Kade Trans Bandara Surabaya.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Berisi penjelasan tentang proses implementasi dan hasil evaluasi dari tugas akhir Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kinerja pada PT. Kade Trans Bandara Surabaya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang menjawab pertanyaan dalam perumusan masalah dan beberapa saran yang bermanfaat dalam pengembangan sistem di waktu mendatang.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Dasar Sistem

Menurut Raymond McLeod (2004:9) yang dimaksud dengan sistem adalah sekelompok elemen–elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Jogiyanto (2001:1) yang dimaksud dengan sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur–prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama–sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Definisi lainnya yang dimaksud dengan sistem adalah kumpulan dari elemen–elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan pendekatan yang lebih menekankan kepada elemen atau komponennya.

Menurut (Davis, 1985) yang dimaksud dengan sistem sebagai bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud. Menurut (Lucas, 1989) yang dimaksud dengan sistem sebagai suatu komponen atau variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling bergantung, satu sama lain dan terpadu.

2.2. Konsep Dasar Informasi

Informasi sangat penting dalam suatu organisasi. Suatu sistem yang kurang mendapatkan informasi akan menjadi luruh dan berakhir. Menurut Jogiyanto (2001:8)

yang dimaksud dengan informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan berarti bagi yang menerimanya.

Menurut Jogiyanto (2001:10) kualitas dari suatu informasi (*quality of information*) tergantung dari tiga hal, yaitu informasi yang harus akurat (*accurate*), tepat pada waktunya (*timeliness*) dan relevan (*relevance*):

1. Akurat, berarti informasi harus bebas dari kesalahan–kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya.
2. Tepat pada waktunya, berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat.
3. Relevan, berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya. Relevansi informasi untuk tiap–tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda.

2.3. Konsep Dasar Sistem Informasi

Sistem informasi adalah kumpulan dari perangkat keras dan perangkat lunak komputer serta perangkat manusia yang akan mengolah data menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak tersebut. (Kritanto, 2003)

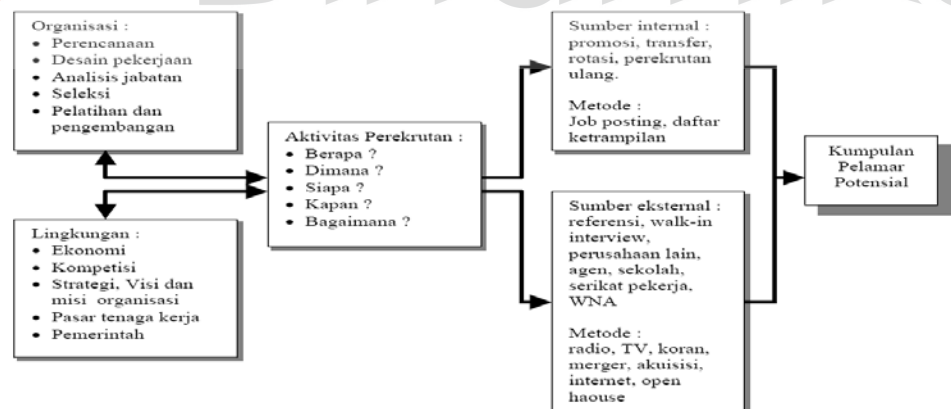
Menurut Jogiyanto (2001:11) yang dimaksud Sistem Informasi adalah suatu sistem yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan–laporan yang diperlukan.

2.4. Rekrutmen dan Seleksi

Para ahli manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai macam definisi mengenai rekrutmen, yaitu sebagai berikut: (Sofyandi, 2008)

1. Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
2. Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
3. Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang terdapat dalam perencanaan kepegawaian. (Simamora, 1997)



Gambar 2.1. Proses rekrutmen

2.4.1 Tujuan Rekrutmen

1. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;

2. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;
3. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Proses rekrutmen dipengaruhi juga oleh sejumlah faktor. Secara garis besar terdapat dua faktor yang mempengaruhi proses pengadaan tenaga kerja, yaitu faktor organisasi dan faktor lingkungan. (Sinurat, 2007)

1. Faktor Organisasi
 - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Membantu proses rekrutmen menjadi lebih efektif, karena melalui perencanaan sumber daya manusia perusahaan telah mengetahui pekerjaan mana yang harus dipenuhi dari sumber eksternal atau internal.
 - b. Persyaratan pekerjaan
Hal ini membatasi rekrutmen yang dilakukan, karena hanya sumber daya manusia yang sesuai dengan ketentuan yang dapat mengajukan lamaran pekerjaan.
 - c. Proses perekrutan masa lampau
Hasil evaluasi proses perekrutan yang pernah dilakukan menjadi *feedback* untuk proses berikutnya agar menjadi lebih baik dan efektif.
2. Faktor Lingkungan
 - a. Kondisi Pasar Kerja

Kondisi pasar kerja berpengaruh pada penyediaan (*supply*) calon tenaga kerja yang *qualified*. Jika perusahaan tidak berhasil mendapatkan calon tenaga kerja secara tepat pada wilayahnya, maka perusahaan/organisasi tersebut harus mencari ke wilayah lain. Selain itu persaingan antar organisasi/perusahaan dapat mengurangi berkumpulnya calon tenaga yang *qualified* dan atau menyebabkan tingginya upah yang dijanjikan oleh organisasi/perusahaan yang akan merekrutnya.

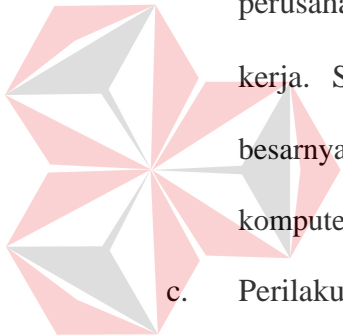
b. Kecenderungan Perekonomian

Kecenderungan perekonomian adalah kecenderungan perusahaan/organisasi dalam pemenuhan kebutuhan spesifikasi tenaga kerja. Sebagai contoh: pengenalan teknologi komputer mengakibatkan besarnya permintaan tenaga kerja yang memiliki kepandaian di bidang komputer.

c. Perilaku Masyarakat

Perilaku masyarakat dalam hal ini adalah penilaian masyarakat tentang suatu jenis pekerjaan. Jika sebagian besar calon tenaga kerja memandang suatu jenis pekerjaan sebagai pekerjaan rendah atau hina, maka kemungkinan besar hanya sedikit calon tenaga kerja yang melamar pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika sebagian besar masyarakat memandang suatu jenis pekerjaan sebagai pekerjaan yang sangat bergengsi dan terhormat, maka akan banyak calon tenaga kerja yang melamar saat jenis pekerjaan tersebut ditawarkan.

d. Peraturan Pemerintah



UNIVERSITAS
Dinamika

Peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan seperti pemberian kesempatan yang sama pada semua warga (pria maupun wanita), ketentuan upah minimum, keselamatan kerja dan sebagainya sedikit banyak berpengaruh pada pengadaan tenaga kerja.

2.4.3 Sumber Rekrutmen

Calon tenaga kerja yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. (Sinurat, 2007)

1. Eksternal

Seringkali organisasi/perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan syarat-syarat tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada. Untuk itu perekrutan calon tenaga kerja akan diambil dari luar organisasi. Beberapa sumber yang dapat digunakan dalam perekrutan eksternal seperti:

a. Lembaga pendidikan

Rekrutmen calon tenaga kerja dilakukan biasanya bila organisasi/perusahaan memerlukan jenis pendidikan tertentu tanpa memperdulikan pengalaman kerja. Melalui cara ini, diharapkan dapat dibentuk karyawan sesuai yang diinginkan organisasi/perusahaan.

b. Teman/anggota keluarga karyawan

Organisasi/perusahaan dapat meminta jasa karyawan lama untuk mencari calon tenaga kerja. Umumnya karyawan yang dimintai tolong akan menyambut gembira, meskipun untuk tugas tersebut mereka tidak mendapatkan imbalan dalam bentuk materi. Lebih-lebih dalam kondisi

sulitnya lapangan kerja seperti saat ini, karyawan akan gembira untuk menyetorkan informasi calon pegawai seperti saudara/teman/tetangga dan sebagainya.

c. Lamaran terdahulu yang telah masuk

Perekrutan juga dapat diambil dari lamaran terdahulu yang telah masuk. Melalui pembukaan arsip atau *file* lamaran yang belum diterima, diharapkan akan didapat calon pegawai yang memiliki persyaratan sebagaimana yang diharapkan.

d. Agen tenaga kerja

Cara ini boleh dibilang relatif sangat baru dan belum populer di Indonesia.

Agen tenaga kerja adalah perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

Metode rekrutmen karyawan dengan sumber dari luar perusahaan, dapat dilakukan:

1. Melalui iklan di media massa (radio, TV, koran, internet)
2. *Open house*

Perekrutan eksternal adalah perekrutan dari luar perusahaan. Keuntungan dari perekrutan eksternal adalah dapat memberikan efek positif bagi perusahaan karena dengan masuknya karyawan tersebut sebagai tenaga kerja baru, akan membawa budaya kerja dari perusahaan sebelumnya. (Sembiring, 2010)

2. Internal

Beberapa alternatif rekrutmen dari dalam organisasi melalui:

a. Promosi

Rekrutmen karyawan secara internal yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah.

b. *Transfer/Rotasi*

Disamping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan bersifat horizontal (rotasi).

c. *Pengkaryaan Kembali*

Berlaku untuk karyawan yang diberhentikan sementara dan dipanggil kembali ketika ada jabatan yang kosong.

Beberapa metode perekrutan internal antara lain:

1. *Job Posting*

Suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam perusahaan.

2. *Job Bidding*

Teknik/mechanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

3. *Rencana Suksesi/Penggantian Karyawan*

Perekrutan ini merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif.

Perekrutan internal adalah perekrutan yang dilakukan dengan komunikasi antar mulut ke mulut. Keuntungan dari perekrutan internal adalah kemampuan, kapasitas, dan karakter dari kandidat telah diketahui sehingga tidak memerlukan, pengenalan, masa orientasi, dan bimbingan-bimbingan. (Sembiring, 2010)

Seleksi adalah proses identifikasi orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. (Sofyandi, 2008) Pengertian tersebut diperkuat oleh (Simamora, 1997) Seleksi adalah proses dengannya sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang-orang yang memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi saat ini. Seleksi merupakan fungsi yang penting karena keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan diperoleh dari proses seleksi.

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi proses seleksi:

1. Hukum/peraturan.
2. Kecepatan pengambilan keputusan.
3. Hirarki organisasi.
4. Jumlah pelamar atau pasar tenaga kerja.
5. Jenis organisasi (swasta, pemerintah, organisasi nirlaba).
6. Masa percobaan.

Didalam proses seleksi dikenal dua sistem, yaitu sistem gugur (*successive hurdles*) dan sistem kompensatori (*compesatory approach*). Pada sistem gugur, seorang pelamar mengikuti tahap seleksi satu demi satu secara bertahap. Jika tidak lulus pada satu tahap, maka pelamar dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tahap berikutnya. Pada sistem kompensatori, pelamar mengikuti seluruh tahap

seleksi. Kelulusan pelamar ditentukan dengan mengevaluasi nilai atau hasil dari seluruh tahap. Nilai tertinggi pada satu tahap dapat mengkompensasi nilai rendah pada tahap lain. (Sofyandi, 2008)

Rekrutmen dan seleksi adalah perencanaan yang digunakan perusahaan dalam berhubungan dengan penyediaan tenaga kerja dari luar. Rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong, dan seleksi adalah teknik pemilihan anggota baru organisasi dari kandidat yang tersedia. (Mckenna dan Beech, 1995)

Rekrutmen dan seleksi perlu didukung dengan pendahuluan yang mantap dalam bentuk: (Ranupandojo dan Husnan, 1990)

1. Analisa jabatan

Analisa jabatan merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

2. Deskripsi jabatan

Hasil utama yang segera diperoleh dari proses analisa jabatan adalah deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan suatu *statement* yang teratur, dari berbagai tugas dan kewajiban suatu jabatan tertentu.

3. Spesifikasi Jabatan

Spesifikasi jabatan digunakan untuk mendeskripsikan pengguna informasi yang terdapat pada deskripsi jabatan untuk membantu menggambarkan tipe seseorang yang sekiranya mampu menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pekerjaan dengan sukses.

2.5. Absensi

Absensi adalah kata untuk menyatakan ketidakhadiran. Absensi menunjukkan kerajinan karyawan dalam bekerja. Absensi digunakan untuk menangani ketidakhadiran/absen karyawan atau keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan. (Haley, 2007)

2.6. Cuti

Cuti adalah hak untuk tidak masuk kerja yang diizinkan oleh atasan yang berwenang dalam jangka waktu tertentu yang diberikan kepada pegawai. (Jaheni, 2008)

Cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) No. 24 Tahun 1976 pasal ini terdiri atas :

1. Pasal 4

Cuti Tahunan

1. Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan.
2. Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja.
3. Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga) hari kerja.
4. Untuk mendapatkan cuti tahunan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti.

5. Cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.

2. Pasal 9

Cuti Besar

1. Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun secara terus menerus berhak atas cuti besar yang lamanya 3 (tiga) bulan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan.
3. Untuk mendapatkan cuti besar. Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti.

4. Cuti besar diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.

3. Pasal 13

Cuti Sakit

Setiap Pegawai Negeri Sipil yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

4. Pasal 14

1. Pegawai Negeri Sipil yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak cuti sakit, dengan ketentuan, bahwa ia harus memberitahukan kepada atasannya.
2. Pegawai Negeri Sipil yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis

kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.

3. Pegawai Negeri Sipil yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak cuti, dengan ketentuan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan.
4. Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) antara lain menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu.
5. Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
6. Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud ayat (5) dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri kesehatan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dan ayat (6), harus diuji kembali kesehatannya oleh dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan.
8. Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu berdasarkan peraturan yang berlaku.

4. Pasal 19

Cuti Bersalin

1. Untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua, dan ketiga, Pegawai Negeri Sipil wanita berhak atas cuti bersalin.
2. Untuk persalinan anaknya yang keempat dan seterusnya, kepada Pegawai Negeri Sipil wanita diberikan cuti di luar tanggungan Negara.
3. Lamanya cuti-cuti bersalin tersebut dalam ayat (1) dan (2) adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.

4. Cuti karena Alasan Penting

5. Pasal 22

Yang dimaksud dengan cuti karena alasan penting adalah cuti karena :

1. Ibu, bapak, istri/suami, anak, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia.
2. Salah seorang anggota keluarga yang meninggal dunia dan menurut ketentuan hukum yang berlaku Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia itu.
3. Melangsungkan perkawinan yang pertama.

2.7. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu sistem yang biasanya diterapkan dalam suatu organisasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan informasi yang dihasilkan dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen atau dengan kata lain teknik pengelolaan informasi dalam suatu organisasi. Sistem informasi

manajemen memberikan dukungan dalam pengumpulan informasi atau perancangan rangkaian alternatif tindakan, memutuskan untuk memilih tindakan yang terbaik dari alternatif yang tersedia dan melaksanakan pilihan dan mengawasi hasil kegiatan. (Kritanto, 2003)

2.8. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan sistem integrasi yang dirancang untuk menyediakan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia melayani dua tujuan dalam organisasi. Tujuan pertama sistem informasi sumber daya manusia adalah meningkatkan efisiensi data tenaga kerja dimana kegiatan sumber daya manusia dikumpulkan. Tujuan kedua sistem informasi sumber daya manusia adalah lebih strategis dan berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia. (Mathis dan Jackson 2000:61)

2.9 Sistem Penilaian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moesheriono, 2009)

Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. (Sofyandi, 2008) Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Sistem penilaian kinerja merupakan sistem

manajemen dalam *direct businnes* yang merupakan bagian dari pengaturan proses.

Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*, yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan: 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi 2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision* 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: 1. Prestasi riil yang dicapai individu 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan. Penilaian kinerja mempunyai beberapa kegunaan antara lain (Mondy, 1993):

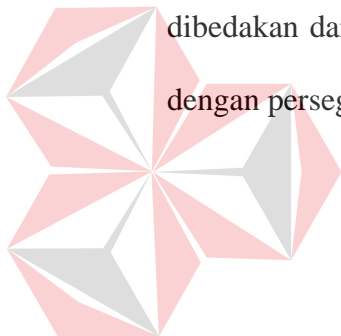
1. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk pengalokasian dan penempatan staf administrasi pada posisi yang tepat.
2. Hasil penilaian kinerja dapat memprediksikan kemampuan *staff* administrasi untuk menduduki jabatan yang sesuai dengan kemampuannya di masa mendatang.
3. Hasil penilaian kinerja juga memberikan informasi mengenai kebutuhan pendidikan maupun *training* yang dibutuhkan *staff* administrasi.
4. Hasil penilaian kinerja ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kompensasi yang layak.
5. Hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan pemberian promosi jabatan, penurunan tingkat jabatan, pemutusan hubungan kerja, hukuman dan pemindahan posisi ke bagian lain.

6. Hasil penilaian kinerja ini menunjukkan kelemahan dan keunggulan perusahaan.

2.10. Entity Relational Diagram

Entity Relational Diagram (ERD) merupakan suatu model untuk menjelaskan hubungan antar data dalam basis data berdasarkan objek-objek dasar data yang mempunyai hubungan antar relasi. ERD untuk memodelkan struktur data dan hubungan antar data, untuk menggambarannya digunakan beberapa notasi dan simbol. Pada dasarnya ada dua simbol yang digunakan, yaitu: (Kusrini.2007)

1. *Entity*, merupakan objek yang mewakili sesuatu yang nyata dan dapat dibedakan dari sesuatu yang lain. Simbol dari entity ini biasanya digambarkan dengan persegi panjang.

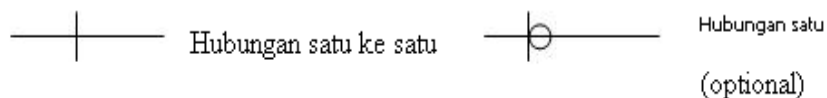


Gambar 2.2 Simbol *entity*

2. Hubungan/Relasi, hubungan antara sejumlah entitas yang berasal dari himpunan entitas yang berbeda. Relasi dapat di gambarkan sebagai berikut:

- a. Satu ke satu (*One to one*)

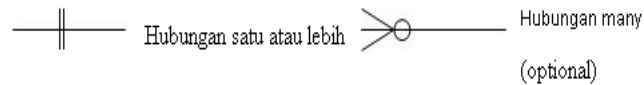
Hubungan relasi satu ke satu yaitu setiap entitas pada himpunan entitas A berhubungan paling banyak dengan satu entitas pada himpunan entitas B.



Gambar 2.3 Simbol hubungan satu ke satu

b. Satu ke banyak (*One to many*)

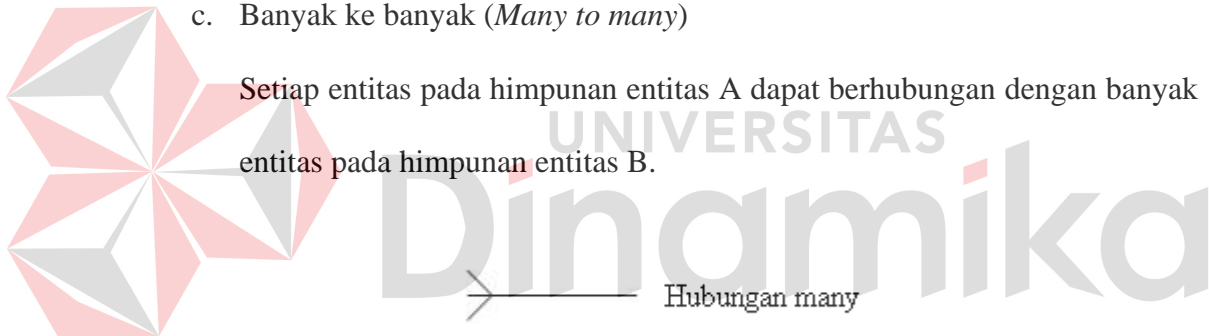
Setiap entitas pada himpunan entitas A dapat berhubungan dengan banyak entitas pada himpunan entitas B, tetapi setiap entitas pada entitas B dapat berhubungan dengan satu entitas pada himpunan entitas A.



Gambar 2.4 Simbol hubungan satu ke banyak

c. Banyak ke banyak (*Many to many*)

Setiap entitas pada himpunan entitas A dapat berhubungan dengan banyak entitas pada himpunan entitas B.



Gambar 2.5 Simbol hubungan Banyak ke banyak

Entity Relational Diagram terdapat dua bagian, yaitu CDM (*Conceptual Data Model*) dan PDM (*Physical Data Model*). CDM adalah model yang dibuat berdasarkan anggapan bahwa dunia nyata terdiri dari koleksi obyek-obyek dasar yang dinamakan entitas (*entity*) serta hubungan (*relationship*) antara entitas-entitas itu, biasanya direpresentasikan dalam bentuk *Entity Relationship Diagram*. Sedangkan PDM merupakan model yang menggunakan sejumlah tabel untuk menggambarkan

data serta hubungan antara data-data tersebut. Setiap tabel mempunyai sejumlah kolom di mana setiap kolom memiliki nama yang unik. (Kusrini, 2007)

2.11 HR Scorecard

2.11.1 Pengertian HR Scorecard

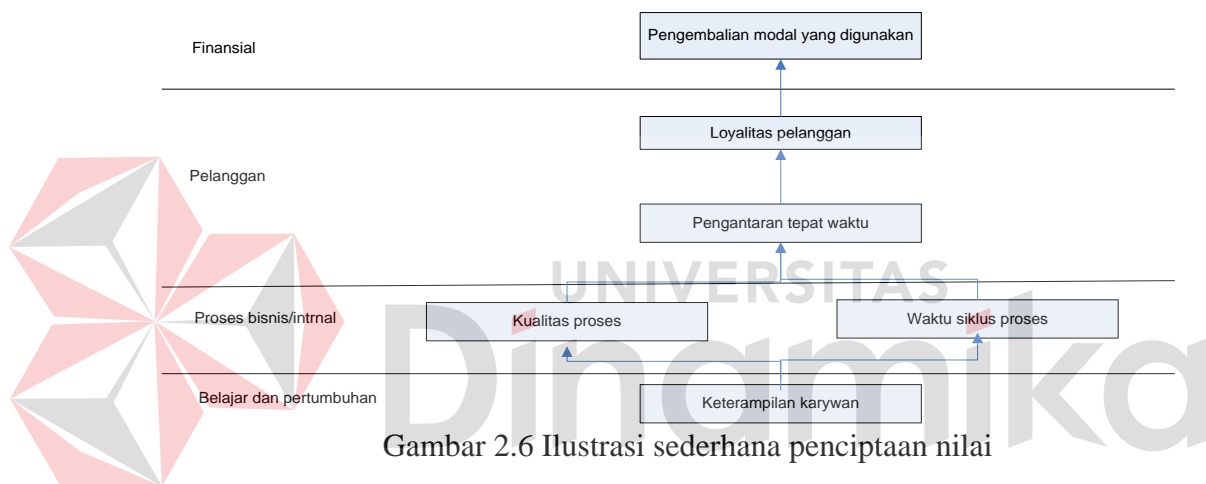
HR scorecard merupakan sebuah bentuk pengukuran sumber daya manusia (*human resources*) yang mencoba menjelaskan peran sumber daya manusia secara detail sebagai sesuatu yang selama ini dianggap masih *intangible* (tidak berwujud) untuk diukur peranannya sejauh mana terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan. *HR scorecard* mencoba mengukur sumber daya manusia dengan mengaitkan antara 'orang-strategi-kinerja' untuk menghasilkan perusahaan yang *excellent* dan juga dapat menjabarkan visi, misi, strategi, menjadi aksi *human resources* yang dapat diukur seberapa besar kontribusinya. (Moeshiono, 2009)

HR scorecard merupakan suatu alat untuk mengukur dan mengelola kontribusi strategis dari peran *human resources* dalam menciptakan nilai-nilai untuk mencapai strategi perusahaan. Ada beberapa keuntungan dan manfaat perusahaan jika mengimplementasikan *HR scorecard* secara benar dan baik.

1. *HR scorecard* dapat menggambarkan peran dan kontribusinya *human resources* kepada pencapaian visi misi perusahaan secara jelas dan terukur.
2. *HR scorecard* dapat memberikan gambaran yang jelas hubungan sebab akibat antar-departemen.
3. *HR scorecard* dapat memaksimalkan *human resources* secara profesional dan mengelola tanggung jawabnya.

4. *HR scorecard* fleksibel dalam pengimplementasiannya.

Seperti yang telah disebutkan diatas, *HR scorecard* lebih ditujukan kepada peran penting daripada profesi sumber daya manusia di masa datang. Dasar dari peran sumber daya manusia yang strategik terdiri atas tiga dimensi rantai, yaitu (1) fungsi karyawan yang profesional (*the HR function*), (2) sistem kinerja tinggi (*the HR system*), dan (3) perilaku karyawan strategik yang berfokus pada motivasi dan kompetensi (*employee behaviors*). (Becker, dkk, 2006)



Gambar 2.6 Ilustrasi sederhana penciptaan nilai

Gambar 2.6 adalah model pengukuran kinerja yang seimbang, yang mengakui pentingnya *tangible* maupun *intangible asset* dan ukuran finansial serta nonfinansial dan mempunyai hubungan yang kompleks dan menghasilkan nilai diantara pelanggan perusahaan, kegiatan operasional, karyawan, dan teknologi. (Becker, dkk, 2006)

HR Scorecard akan membantu mengidentifikasi "*doables*" dan "*deliverables*" yang paling tepat, yang akan menjadi fokus proses analisis biaya-manfaat. *HR deliverables* dapat dicirikan sebagai "kapabilitas organisasi". Kapabilitas semacam ini menggabungkan kompetensi-kompetensi individual dengan sistem-sistem organisasi

yang menambahkan nilai melalui keseluruhan rantai-nilai perusahaan. Memandang *HR deliverables* sebagai kapabilitas organisasi, merupakan ukuran yang tepat bagi nilai strategis SDM. Salah satu pendekatannya ialah menggabungkan *deliverable* dengan masing-masing unsur kinerja manusia dan kemudian memeriksa bagaimana sistem SDM mempengaruhi unsur-unsur kinerja manusia tersebut.

Kinerja manusia strategis merupakan fungsi dari tiga unsur yang saling berhubungan:

1. *Ketrampilan karyawan*: Apakah karyawan mempunyai ketrampilan yang dibutuhkan untuk bekerja sesuai bagiannya.
2. *Motivasi karyawan*: Apakah karyawan termotivasi terhadap pekerjaannya.
3. *Fokus strategis karyawan*: Apakah karyawan memahami dan memberi kontribusi terhadap keberhasilan strategi perusahaan.

Deangan kata lain:

Kinerja Strategis Manusia = Ketrampilan karyawan x Motivasi x Fokus strategis karyawan

2.11.2 Kriteria Pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya (dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan karyawannya). Kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

2.11.3 Perspektif dan Bobot Perspektif penilaian Karyawan PT. Kade Trans Bandara Surabaya

Setiap Perspektif sesuai dengan fungsi dan peranannya yang berbeda dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dan diberi bobot penilaian yang berbeda menurut kelompok departemennya.

Tabel 2.1 Perspektif *HR Scorecard*

No	Departemen	Perspektif	Bobot (%)	Kategori		
1	Keuangan	Finansial	40	Memaksimalkan nilai pemegang saham		
				Kualitas kerja		
				Meminimalkan biaya SDM		
		Pelanggan	20	Mitra bisnis		
				Kooperatif dan kerjasama		
				Interaksi		
		Operasi	20	Disiplin kehadiran		
				Kepemimpinan		
		Strategi	20	Disiplin pekerjaan		
				Terfokus pada strategi		
Pemecahan Masalah						
Jumlah Bobot (%)			100	Sasaran		
2	Pembelian	Finansial	20	Memaksimalkan modal SDM		
				Meminimalkan biaya SDM		
		Pelanggan	20	Unit bisnis		
				Interaksi		
		Operasi	40	Disiplin kehadiran		
				Kepemimpinan		
		Strategi	20	Disiplin pekerjaan		
				Pengoptimalan pencapaian jasa		
		Jumlah Bobot (%)			100	Sasaran

Tabel 2.1 Perspektif *HR Scorecard* (Lanjutan)

No	Departemen	Perspektif	Bobot (%)	Kategori
3	HRD	Finansial	20	Meminimalkan varian biaya
				Memaksimalkan nilai pemegang saham
		Pelanggan	20	Interaksi
				Pembelajaran
		Operasi	20	Disiplin kehadiran
				Kepemimpinan
				Disiplin pekerjaan
		Strategi	40	Terfokus pada strategi
				Turn over
				Pemecahan masalah
Jumlah Bobot (%)			100	
4	Peingiriman	Finansial	20	Biaya
				Keuntungan
		Pelanggan	40	Layanan kualitas
				Kecepatan layanan
		Operasi	20	Disiplin kehadiran
				Kepemimpinan
				Disiplin pekerjaan
		Strategi	20	Terfokus pada strategi
				Budaya
		Jumlah Bobot (%)		

Perspektif penilaian pada tabel diatas memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Finansial, ukuran yang diberikan antara lain banyaknya produk-produk baru yang dihasilkan dan persentase keberhasilan penjualannya, tingkat penetrasi terhadap *market* baru, atau implementasi. Finansial disini termasuk mengukur pendapatan dan pengeluaran.
2. Pelanggan, menggunakan ukuran berupa “nilai” yang diberikan kepada pelanggan dilihat dari segi waktu, kualitas, performansi, layanan dan biaya.

3. Operasi, adalah bagaimana suatu organisasi mendefinisikan apa yang ingin dicapai serta membuat ukurannya yang selanjutnya terus memonitor *progress* yang telah dicapai. Selanjutnya melihat apakah tujuan akan tercapai atau tidak.
4. Strategi, mengukurnya melalui peningkatan dan inovasi yang berkelanjutan terhadap produk-produk yang dimiliki. Perlu di garis bawahi bahwa produk disini tidak selamanya berupa barang, pelayanan dan hal-hal lain yang bersifat jasa pun adalah produk.

2.11.4 Nilai Prestasi Individu Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kade Trans



$$NA = \frac{TNUP}{BK} \times P \quad \dots \dots \dots (2.1)$$

TNUP: Total Nilai Ukuran Perusahaan

BK: Banyak Kategori

P: Perspektif (%)

2.11.5 Sistem Reward

Tujuan pengelolaan sistem *reward* didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasarnya. Untuk mempertahankan jasa-jasa karyawan dan menjaga tingkat motivasi dan komitmen mereka.

Karyawan PT. Kade Trans Bandara akan diberikan *reward* berdasarkan nilai akhir kinerja selama satu periode akan diberikan langsung oleh perusahaan dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 *Reward* Karyawan

Nilai	Keterangan(Reward)
0-30	Surat Peringatan
31-60	Coaching / pelatihan langsung dari manajer
61-90	Up salary / Bonus
91-100	Promosi naek level

2.12. Analisis dan Perancangan Sistem

Analisis sistem adalah studi domain masalah bisnis untuk merekomendasikan perbaikan dan menspesifikasikan persyaratan dan prioritas bisnis untuk solusi. (Whitten dkk, 2004)

Analisis sistem dilakukan setelah tahap perencanaan sistem dan sebelum tahap perancangan sistem. Langkah-langkah dasar dalam melakukan analisa sistem:

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

Setelah analisis sistem dilakukan, tahap selanjutnya adalah perancangan sistem. Perancangan sistem adalah spesifikasi atau kontruksi solusi yang teknis dan berbasis komputer untuk persyaratan bisnis yang diidentifikasi dalam analisa sistem. (Whitten dkk, 2004)

Perancangan sistem dapat diartikan sebagai berikut ini:

1. Tahap setelah analisis dari siklus pengembangan sistem
2. Pendefinisian dari kebutuhan-kebutuhan fungsional
3. Persiapan untuk rancang bangun implementasi



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB III

PERANCANGAN SISTEM

3.1 Identifikasi Permasalahan

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja yang tidak berjalan dengan baik.
2. Informasi yang dikeluarkan tidak sesuai dengan keadaan di lapangan.
3. Lambatnya respon dari pihak manajemen.
4. Laporan dibuat dan dicatat secara manual sehingga sistem tidak terintegrasi dengan baik.

Sistem yang dibangun menampilkan informasi perekrutan karyawan dan penilaian kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh tingkat absensi dan cuti karyawan.

Disamping itu sistem ini juga akan menampilkan laporan karyawan seperti laporan absen dan cuti yang nantinya akan digunakan untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan tentang penilaian kinerja karyawan.

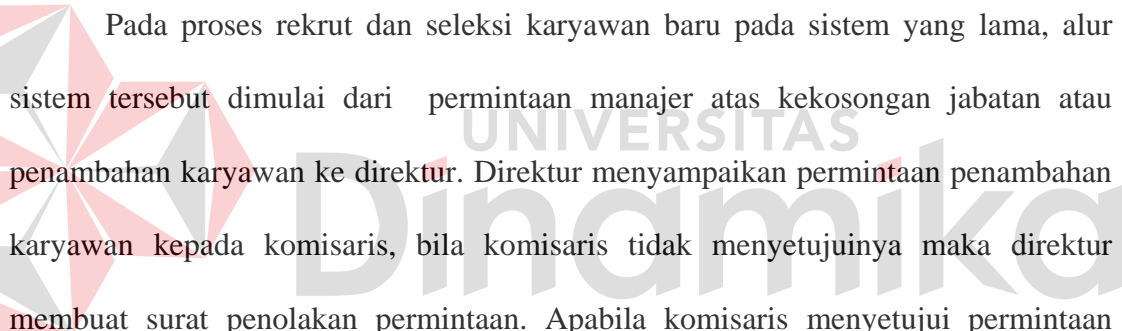
3.2 Perancangan Sistem

Analisa terhadap suatu sistem merupakan suatu langkah penting dalam memahami permasalahan yang ada sebelum dilakukannya pengambilan keputusan atau tindakan yang dapat menyelesaikan masalah tersebut.

Setelah dilakukannya analisis terhadap sistem, langkah berikutnya adalah perancangan sistem. Dimana dalam perancangan sistem ini dapat memberikan gambaran tentang sistem yang dibuat.

Dalam pembuatan sistem ini, dibuat suatu perancangan seperti menggunakan model dan tahapan dalam membuat sistem seperti pada umumnya. Model dan tahapan tersebut antara lain: *Document Flow*, Diagram Berjenjang, *Data Flow Diagram*.

3.2.1. Document Flow Perekrutan dan Seleksi karyawan



Pada proses rekrut dan seleksi karyawan baru pada sistem yang lama, alur sistem tersebut dimulai dari permintaan manajer atas kekosongan jabatan atau penambahan karyawan ke direktur. Direktur menyampaikan permintaan penambahan karyawan kepada komisaris, bila komisaris tidak menyetujuinya maka direktur membuat surat penolakan permintaan. Apabila komisaris menyetujui permintaan manajer untuk menambah karyawan maka direktur membuat surat penerimaan permintaan yang nantinya diberikan kepada manajer.

Berdasarkan surat penerimaan dari direktur dan telah disetujui oleh komisaris maka manajer memberikan analisis jabatan beserta surat penerimaan yang disetujui komisaris ke HRD. Berdasarkan dokumen yang diberikan manajer HRD membuat kriteria jabatan yang diperlukan. Berdasarkan informasi kriteria jabatan tersebut HRD membuat pengumuman lowongan kerja.

Berdasarkan pengumuman lowongan kerja tersebut, pelamar membuat surat lamaran yang nantinya dikirim ke pihak HRD. Pertama HRD melakukan seleksi

persyaratan, apabila pelamar mempunyai kriteria yang dibutuhkan perusahaan berdasarkan lowongan maka pelamar tersebut akan dihubungi pihak perusahaan via telepon. Pelamar berhak menerima atau tidak panggilan wawancara tersebut. Apabila menerima, pihak HRD akan melakukan wawancara terhadap pelamar tersebut.

Apabila pelamar lulus tes wawancara maka pihak perusahaan akan menghubungi kembali via telepon. Pihak perusahaan akan menanyakan kapan calon karyawan tersebut bisa masuk kerja dalam perusahaan. Dalam hal ini pelamar berhak menerima tawaran panggilan kerja atau sebaliknya. Bila pelamar tersebut menerima tawaran kerja tersebut maka calon karyawan tersebut mengisi *form* data karyawan

yang diberikan HRD, HRD mengarsipkan data tersebut dan berdasarkan data karyawan tersebut HRD membuat laporan karyawan untuk komisaris dan direktur.

Proses alur rekrut dan seleksi karyawan dapat dilihat pada Gambar 3.1

Sedikit berbeda dengan sistem yang baru, perekrutan tidak hanya untuk pihak luar tetapi bisa juga untuk pihak internal yaitu karyawan perusahaan, tetapi terlebih

dahulu karyawan tersebut harus mendapat izin terlebih dahulu oleh manajer yang bersangkutan. Dalam sistem yang baru ini, yang digambarkan dengan Gambar 3.2.

Pada proses rekrut dan seleksi karyawan baru, alur sistem tersebut dimulai dari permintaan manajer atas kekosongan jabatan atau penambahan karyawan ke bagian

HRD, HRD memberitahu kepada komisaris dan direktur bahwa ada permintaan karyawan baru dari seorang manajer. Apabila komisaris dan direktur mengizinkan

permintaan penambahan karyawan dari manajer, HRD membuat lowongan internal dan eksternal. Lowongan internal untuk karyawan perusahaan apabila mereka

memiliki kualifikasi yang yang dibutuhkan untuk lowongan tersebut yang berminat

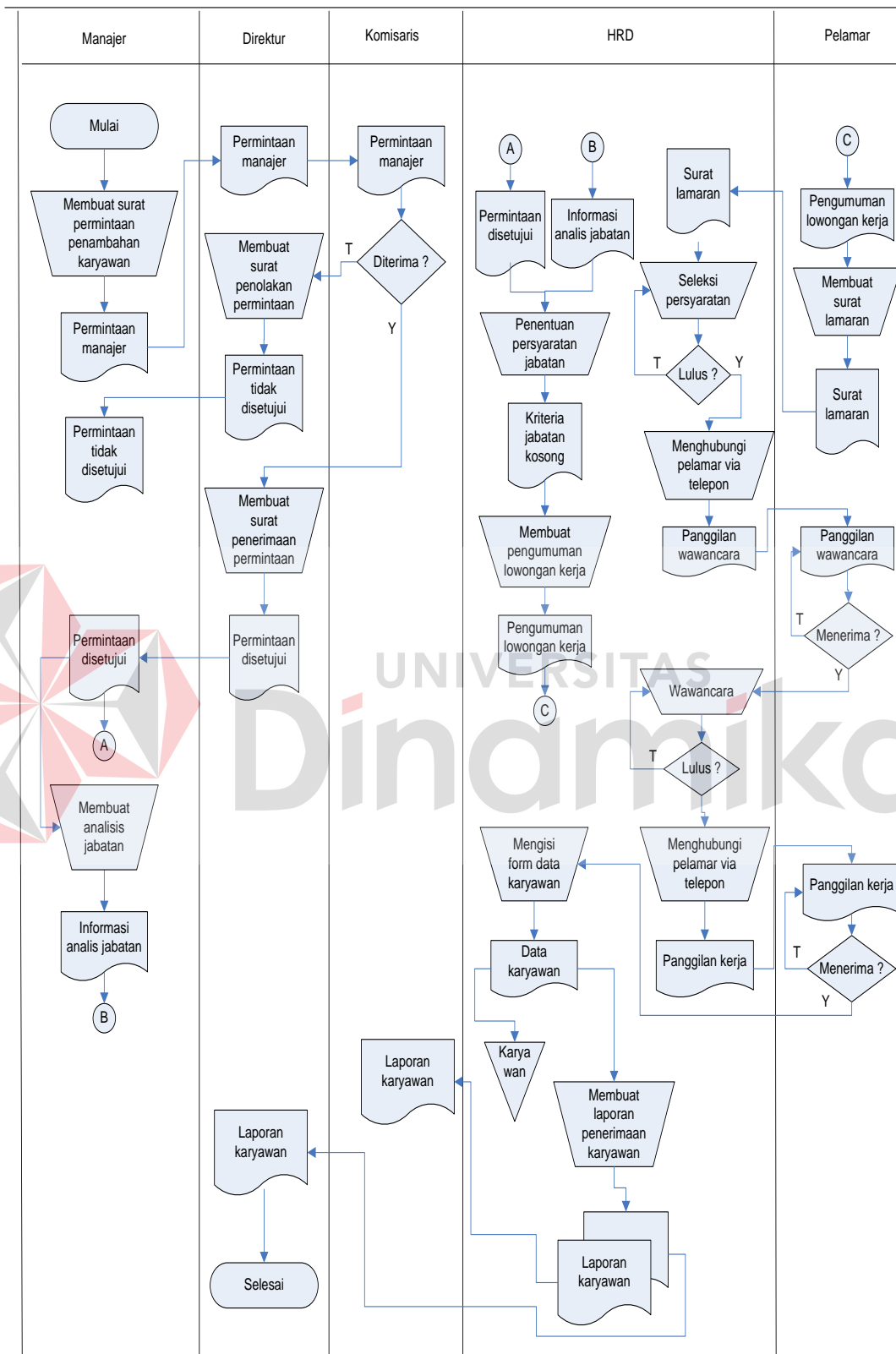
melamar pekerjaan yang dibutuhkan dalam perusahaan, sedangkan lowongan eksternal dibuat untuk pihak luar yang berminat melamar sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Apabila dari lowongan internal ada karyawan yang berminat melamar, maka karyawan tersebut harus meminta persetujuan terlebih dahulu kepada manajer yang bersangkutan. Apabila manajer memperbolehkan maka manajer menyetujui surat izin melamar dari karyawan tapi sebaliknya bila manajer tidak memperbolehkan maka surat izin melamar karyawan tidak dapat disetujui. Dari surat izin melamar yang telah disetujui oleh manajer tadi, karyawan membuat surat lamaran kepada HRD. Sedangkan untuk lowongan eksternal, berdasarkan kriteria yang ada pada lowongan tersebut, pelamar membuat surat lamaran. Pelamar memberikan surat lamaran ke pihak HRD. Apabila dalam waktu yang ditentukan lowongan tersebut tidak ada yang melamar maka HRD akan membuat lowongan itu lagi sampai menemukan calon karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut.

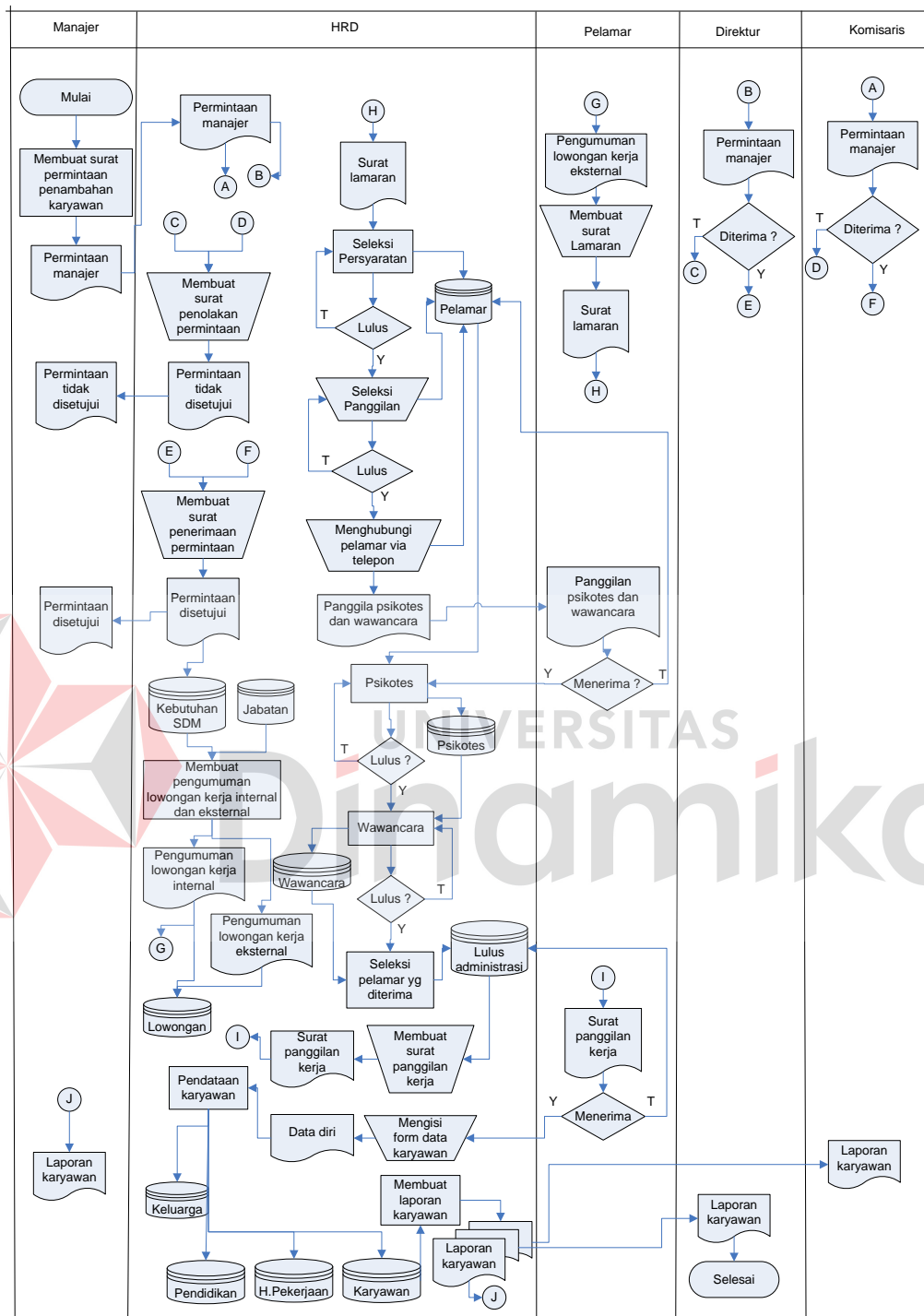
HRD melakukan beberapa seleksi dari kriteria lowongan yang di butuhkan. Pertama seleksi persyaratan, apabila pelamar mempunyai kriteria yg dibutuhkan perusahaan berdasarkan lowongan maka pelamar tersebut akan ikut seleksi berikutnya, yaitu seleksi pemanggilan. Seleksi pemanggilan ini meliputi asal sekolah, nilai, dan *history* pekerjaan sebelum. Dari seleksi pemanggilan ini, HRD akan membuat surat panggilan tes kepada pelamar atau karyawan yang melamar. Dalam hal ini, pelamar atau karyawan yang melamar berhak menerima atau menolak panggilan ini.

Apabila pelamar tersebut menerima maka pelamar tersebut akan mengikuti seleksi berikutnya yaitu psikotes. Apabila pelamar tersebut lulus seleksi psikotes maka HRD akan melakukan wawancara. Dalam hal ini tes psikotes hanya berlaku bagi pihak eksternal saja sedangkan dari pihak internal langsung tes wawancara karena pihak internal sudah menjalani tes sebelumnya. Apabila pelamar tersebut lulus tes wawancara maka pihak perusahaan akan menseleksi lagi pelamar yang terbaik. Apabila perusahaan sudah menentukan pilihannya maka HRD akan membuat surat panggilan kerja untuk pelamar yang dipilih tadi.

Dalam hal ini, pelamar atau karyawan yang melamar berhak menerima atau menolak tawaran kerja diperusahaan. Apabila pelamar tersebut menerima maka calon karyawan tersebut harus mengisi *form* karyawan sedangkan karyawan dari pihak internal langsung didata untuk departemen dan jabatan yang baru. Berdasarkan data diri karyawan maka HRD membuat laporan karyawan untuk manajer, direktur, dan komisaris. Apabila pelamar menolak tawaran maka HRD akan melihat kembali *database* lulus administrasi untuk memanggil pelamar lainnya yang sudah diseleksi sebelumnya.



Gambar 3.1 Document Flow Perekrutan dan Seleksi Karyawan

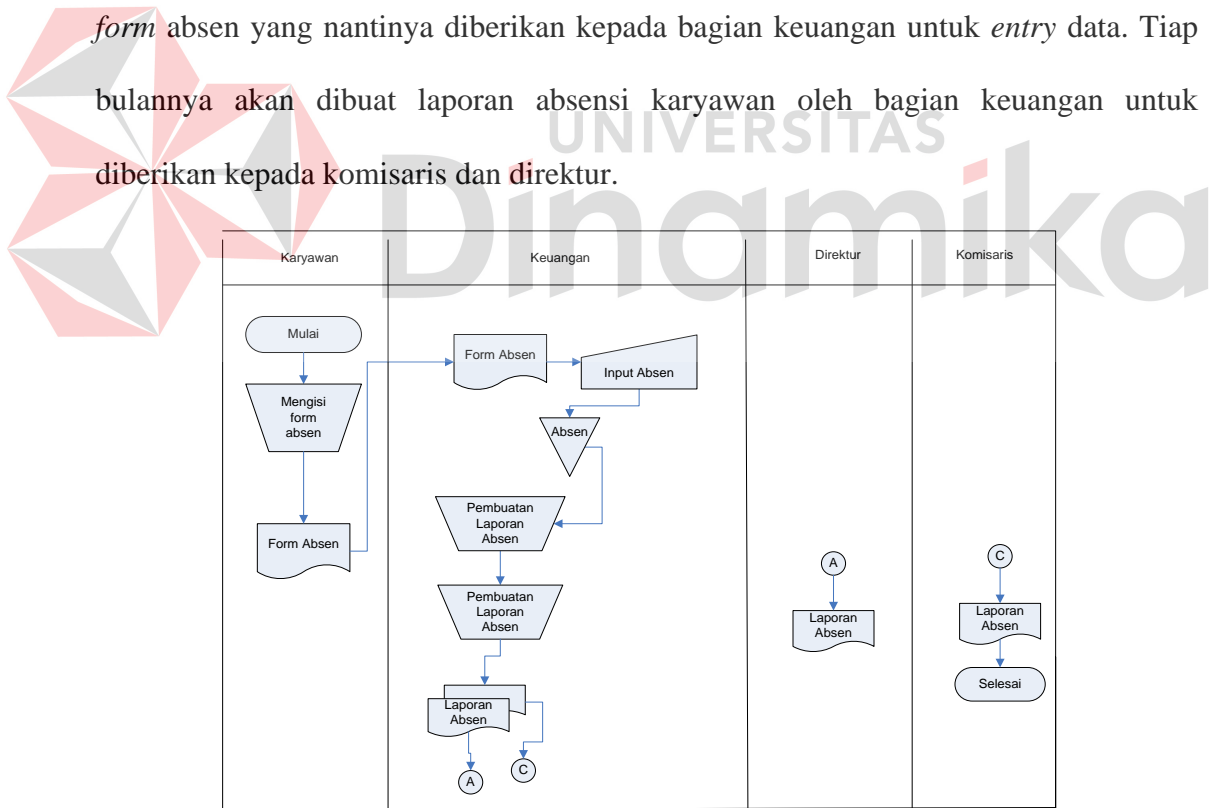


Gambar 3.2 System Flow Perekrutan dan Seleksi Karyawan

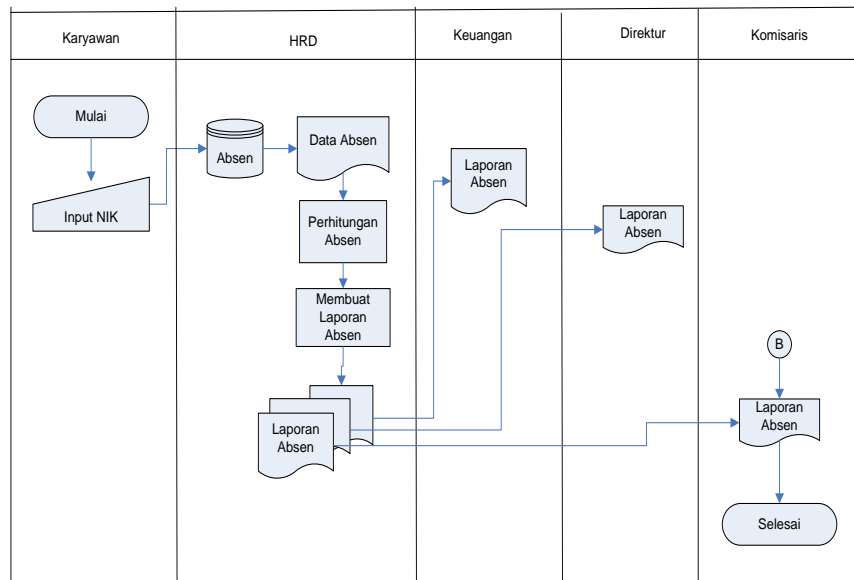
3.2.2. Document Flow Absensi

Pada proses absensi pada sistem yang lama, karyawan mengisi *form* absen yang nantinya diberikan kepada bagian keuangan untuk *entry* data. Tiap bulannya akan dibuat laporan absensi karyawan oleh bagian keuangan untuk diberikan kepada komisaris dan direktur. Proses alur absensi pada sistem yang lama dapat dilihat pada Gambar 3.3.

Sedikit berbeda dengan sistem yang lama karena pada sistem yang baru absen dilakukan secara otomatis dengan hanya menginputkan NIK Dalam sistem yang baru ini, yang digambarkan dengan Gambar 3.4. Pada proses absensi, karyawan mengisi *form* absen yang nantinya diberikan kepada bagian keuangan untuk *entry* data. Tiap bulannya akan dibuat laporan absensi karyawan oleh bagian keuangan untuk diberikan kepada komisaris dan direktur.



Gambar 3.3 Document Flow Absensi



Gambar 3.4 *System Flow Absensi*

3.2.3. Document Flow Cuti

Proses cuti pada sistem yang lama, karyawan mengisi *form* cuti lalu diberikan kepada bagian keuangan. Bagian keuangan mengecek jenis cuti dan mengecek sisa cuti karyawan tersebut masih punya sisa cuti atau tidak. Apabila syarat-syarat cuti terpenuhi maka cuti disetujui. Bagian keuangan akan membuat surat cuti untuk karyawan tersebut. Berdasarkan data cuti tersebut bagian keuangan membuat laporan cuti untuk direktur dan komisaris. Proses alur cuti pada sistem yang lama dapat dilihat pada Gambar 3.5.

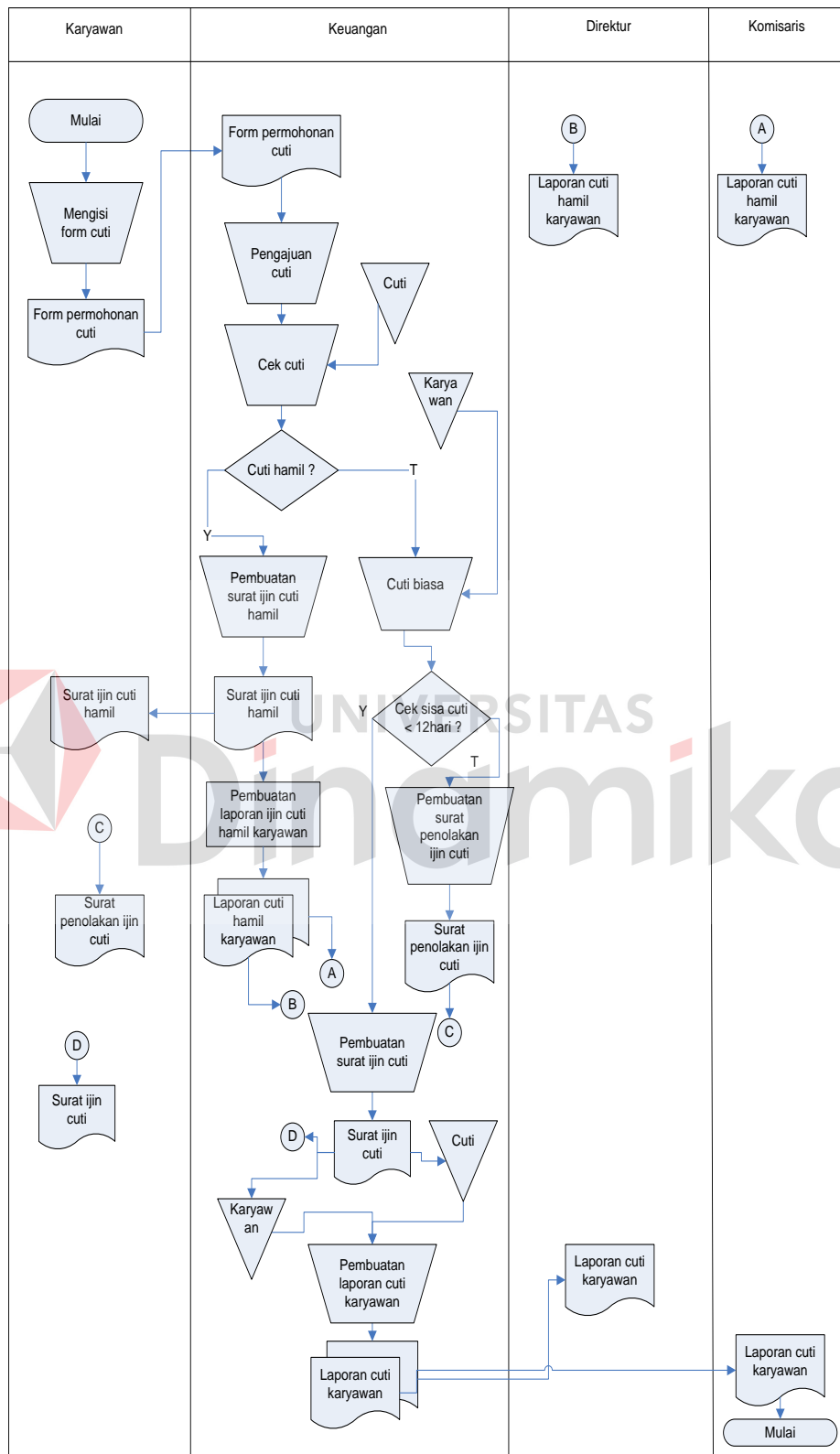
Berbeda dengan sistem yang lama karena pada sistem yang baru pada proses cuti lebih efektif karena lebih akurat karena pekerjaan tidak ditumpuk pada bagian keuangan saja. Dalam sistem yang baru ini, yang digambarkan dengan Gambar 3.6 pada proses cuti pada sistem yang baru, karyawan mengisi *form* permohonan cuti lalu diberikan kepada HRD. HRD mengecek sisa cuti karyawan tersebut apakah masih

ada sisa atau habis sisa cutinya. Apabila karyawan masih punya jatah sisa cuti maka HRD akan menanyakan kepada manajer apakah karyawan tersebut ada kesibukan atau tidak di perusahaan dan apabila karyawan tersebut sudah habis sisa cutinya maka HRD langsung membuat surat penolakan izin cuti untuk karyawan.

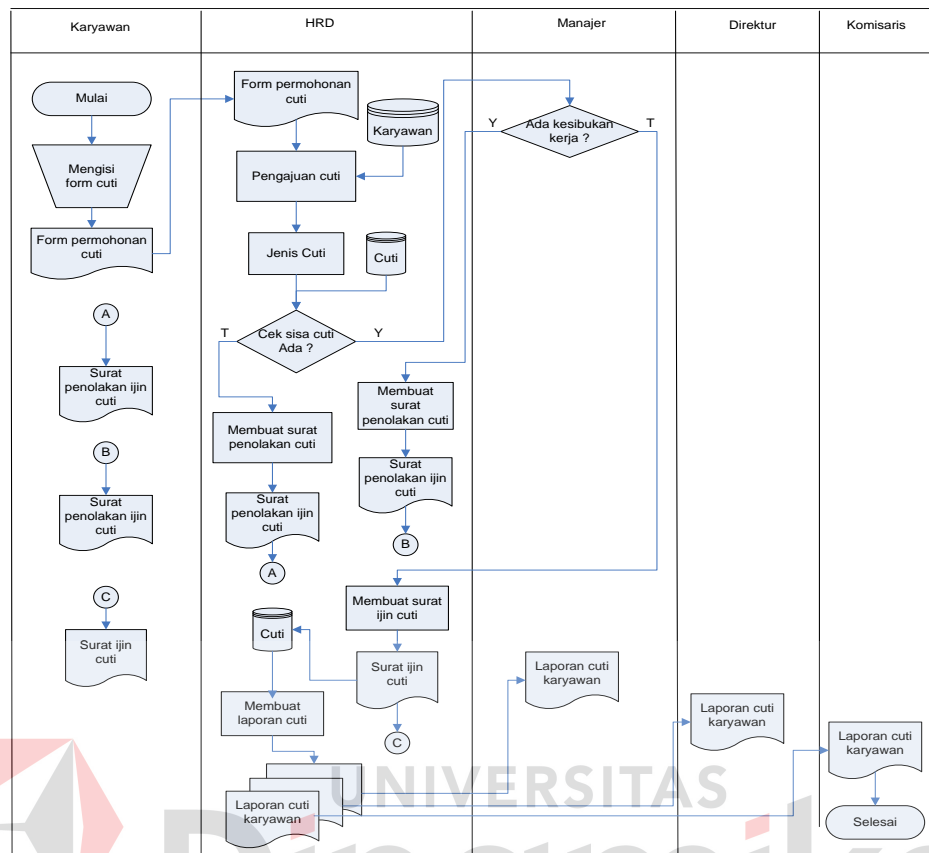
Apabila karyawan tersebut tidak ada kesibukan maka permohonan cuti tersebut disetujui. HRD membuat surat izin cuti lalu diberikan karyawan. Berdasarkan surat izin cuti tersebut HRD membuat laporan cuti karyawan untuk diberikan kepada manajer, komisaris dan direktur.



UNIVERSITAS
Dinamika



Gambar 3.5 Document Flow Cuti



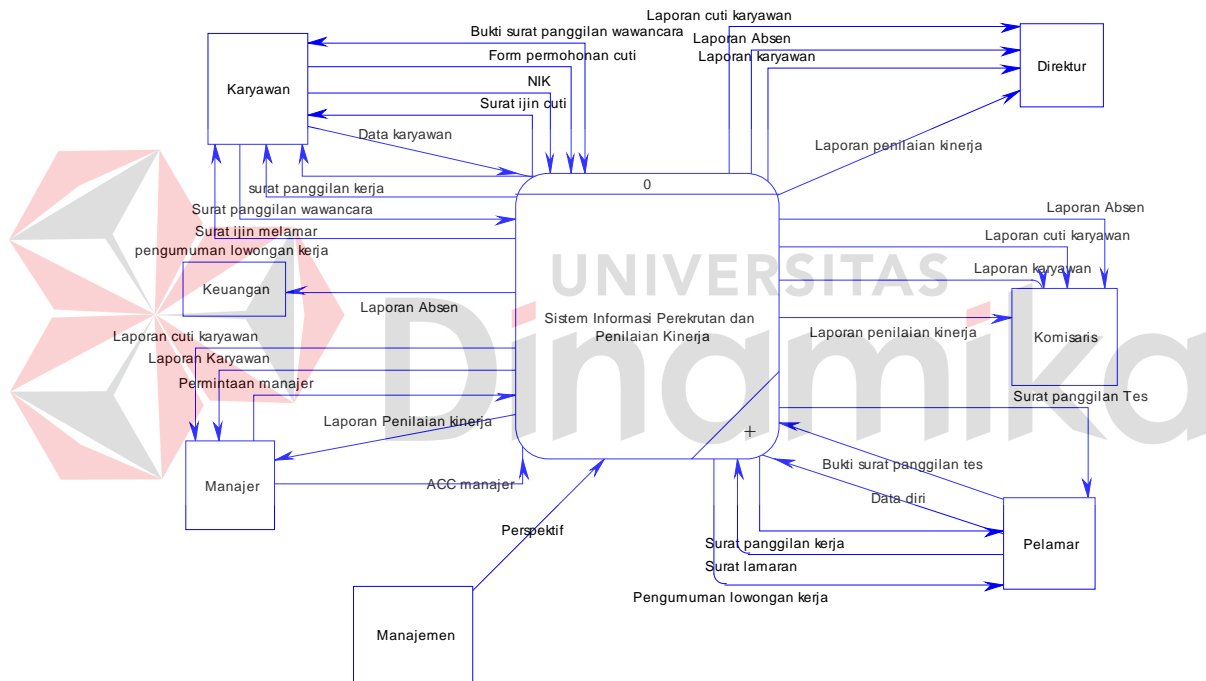
Gambar 3.6 System Flow Cuti

3.2.4. Document Flow Penilaian Kinerja

Pada proses penilaian kinerja pada sistem yang lama diawali dari kepala departemen memberikan suatu proyek kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu dan target tertentu. Kepala departemen akan menilai cara kerja karyawannya dalam proses maupun hasil akhirnya selama 3 bulan berturut-turut selama satu tahun karyawan tersebut bekerja.

Kepala departemen memberikan penilaian yang nantinya akan diserahkan kepada komisaris dan direktur untuk menentukan rekomendasi yang akan diberikan

- a. Komisaris
- b. Direkrur
- c. Manajer
- d. Keuangan
- e. Manajemen
- f. Karyawan
- g. Pelamar



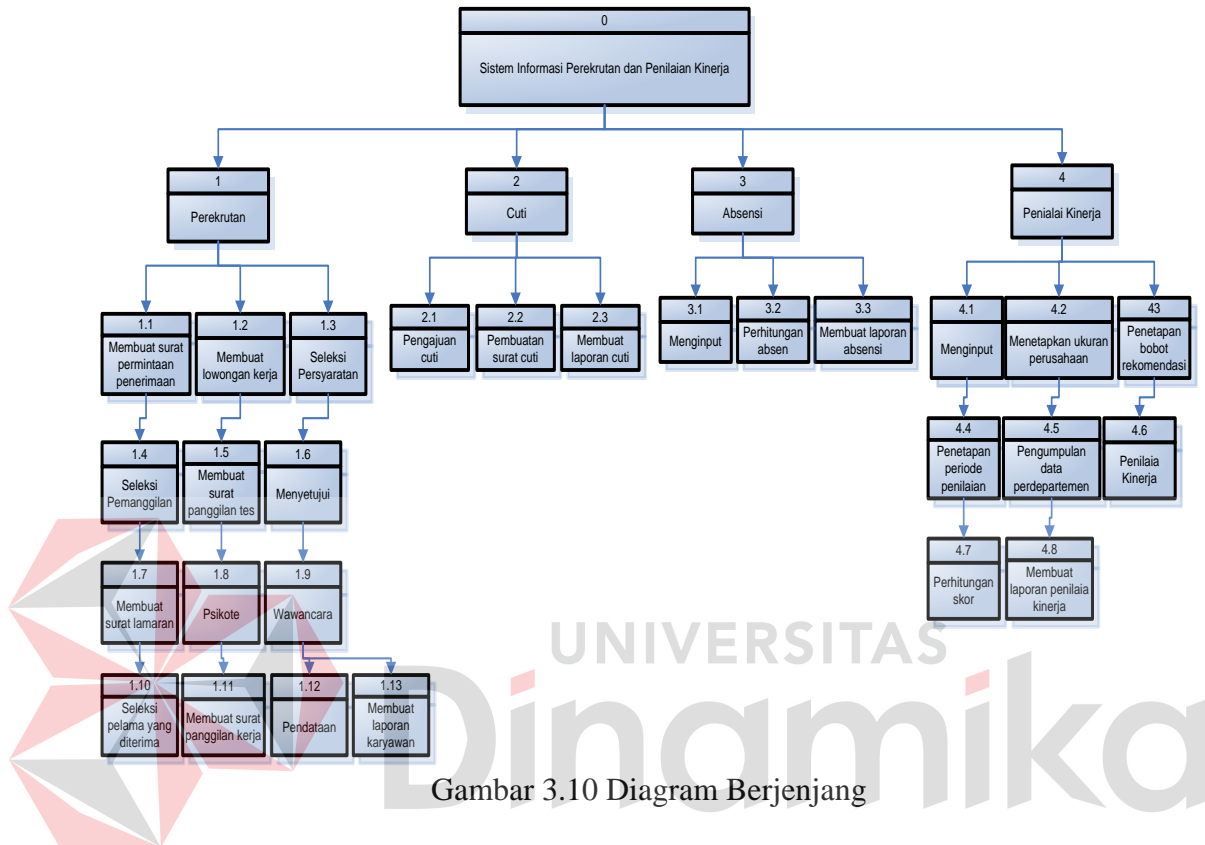
Gambar 3.9 *Context Diagram* Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kineja PT. KTBS

3.3.2 Bagan berjenjang

Bagan berjenjang ini dibuat agar mempersiapkan penggambaran *Data Flow Diagram* (DFD) pada level-level bawah. Bagan berjenjang dari sistem informasi

perekrutan dan penilaian kinerja PT. Kade Trans Bandara Surabaya dapat dilihat pada

Gambar 3.10

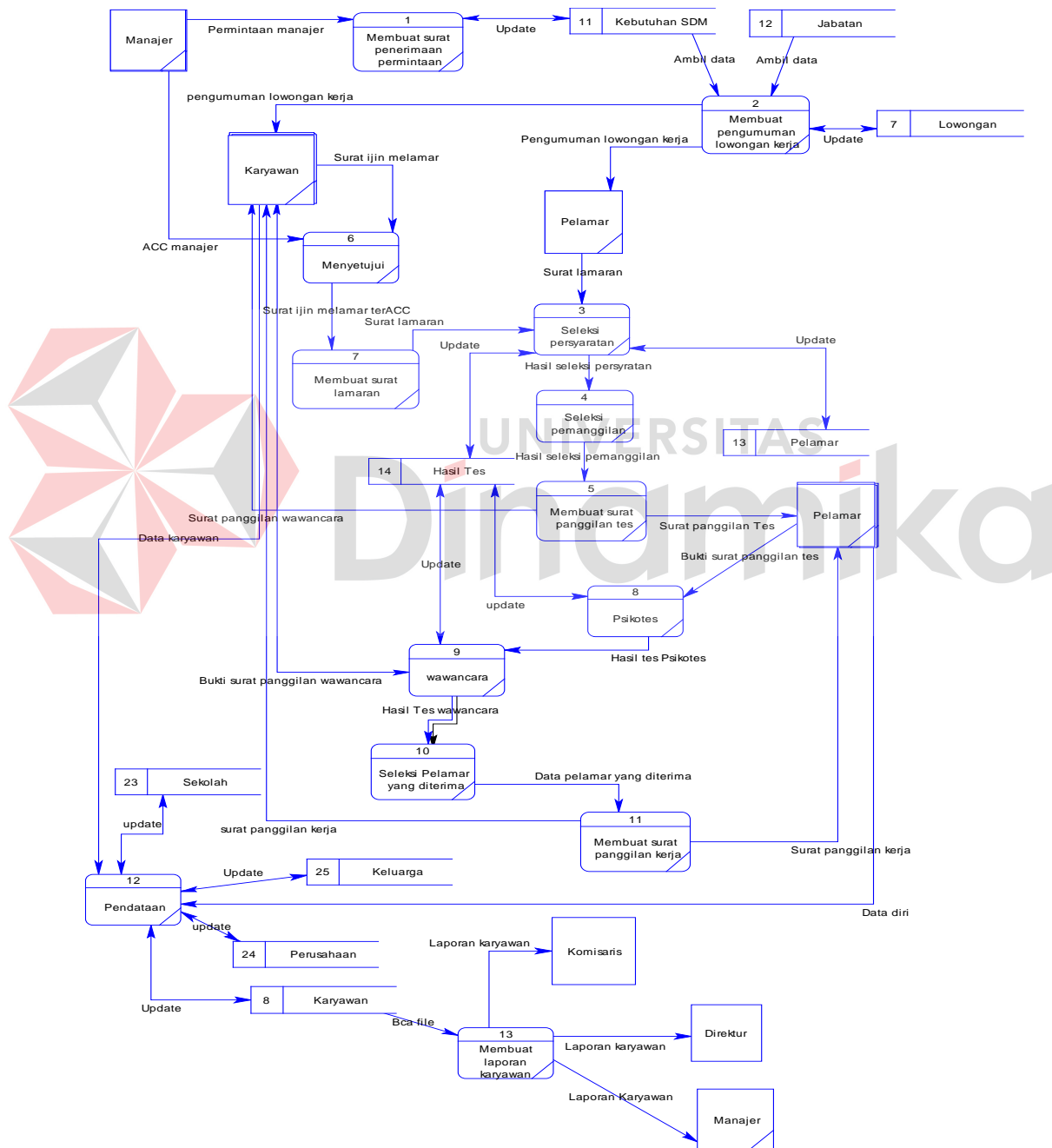


Gambar 3.10 Diagram Berjenjang

3.3.3 DFD Level 0 Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kinerja PT. KTBS

Proses pengaliran data pada sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja pada PT. Kade Trans Bandara Surabaya ini terdiri dari 4 sub proses yaitu perekrutan, cuti, absensi, dan penilaian kinerja dan selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 3.11

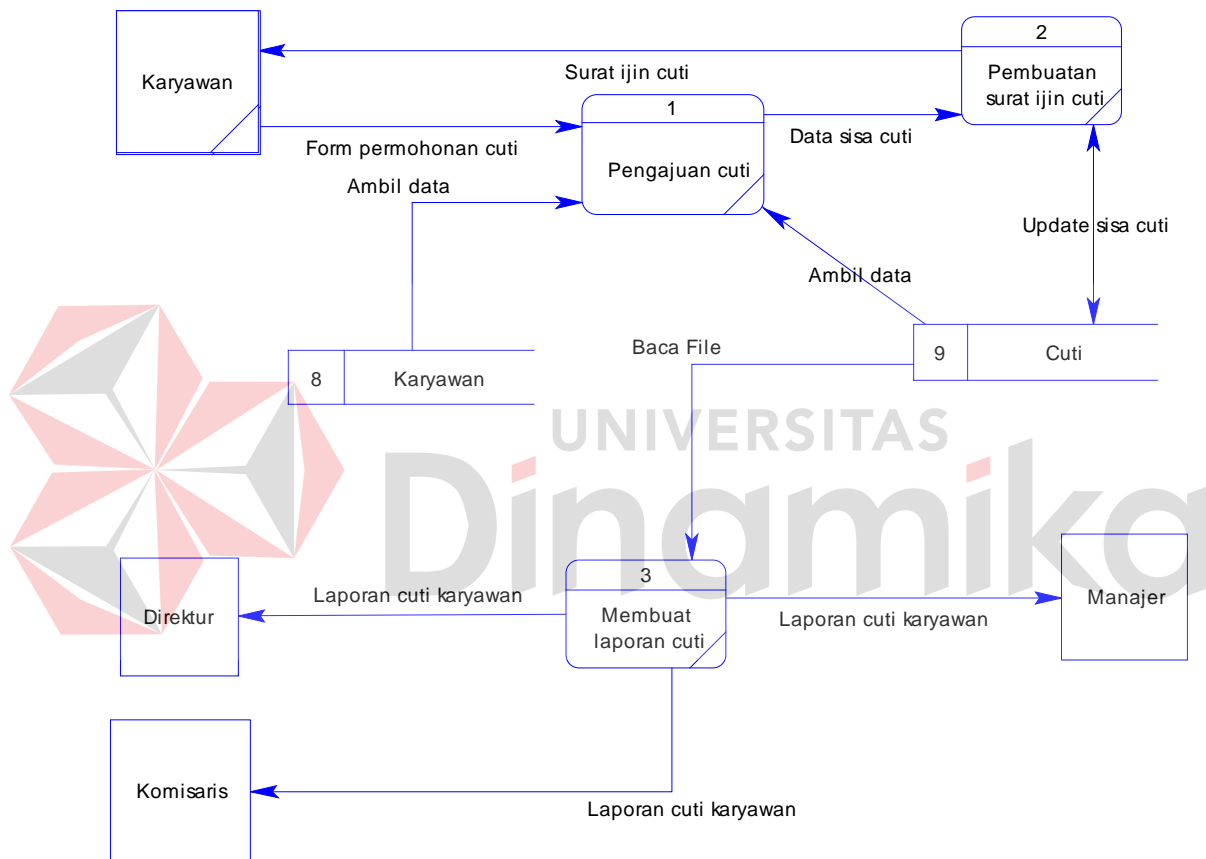
membuat surat lamaran, psikotes, wawancara, seleksi pelamar yang diterima, membuat surat panggilan kerja, pendataan, membuat laporan karyawan. Gambar 3.12 menggambarkan DFD level 1 proses perekrutan.



Gambar 3.12 DFD level 1 Sub Proses Rekrutmen

3.3.5 DFD Level 1 Sub Proses Cuti

DFD level 1 proses cuti memiliki 3 sub proses yaitu proses pengajuan cuti, pembuatan surat ijin cuti, dan membuat laporan cuti. Proses pengajuan cuti ini merupakan proses untuk mengambil cuti dalam perusahaan. Gambar 3.13 menggambarkan DFD level 1 proses cuti

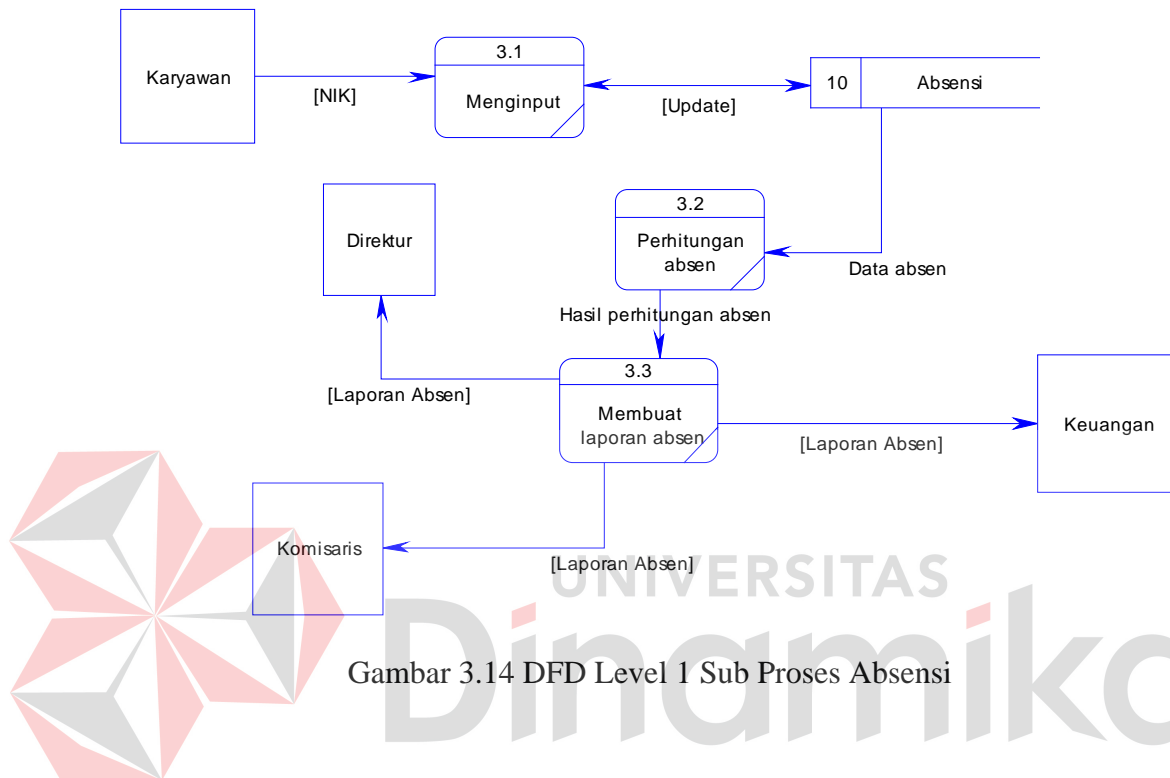


Gambar 3.13 DFD Level 1 Sub Proses Cuti

3.3.6 DFD Level 1 Sub Proses Absensi

DFD level 1 proses presensi memiliki 3 sub proses yaitu proses *input*, perhitungan absen, dan membuat laporan absen. Proses *input* ini merupakan proses

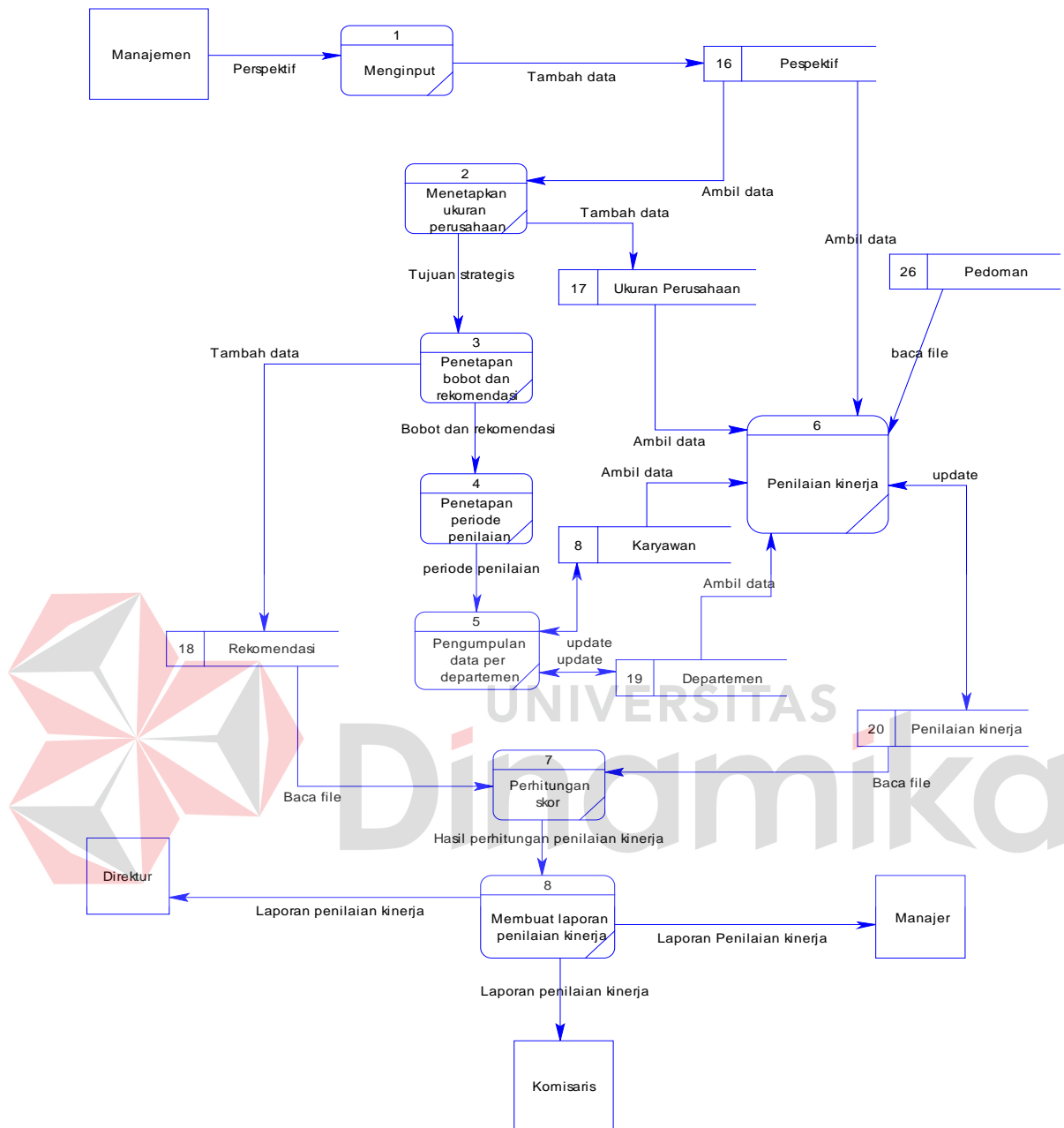
untuk memasukkan kode karyawan untuk melakukan absen yang terjadi pada media penyimpanan yang telah ditentukan, Gambar 3.14 menggambarkan DFD level 1 proses absen.



Gambar 3.14 DFD Level 1 Sub Proses Absensi

3.3.7 DFD Level 1 Sub Proses Penilaian Kinerja

DFD level 1 proses penilaian kinerja memiliki 8 sub proses yaitu proses menginput, menetapkan ukuran perusahaan, penetapan bobot dan rekomendasi, penetapan periode penilaian, pengumpulan data per-departemen, penilaian kinerja, perhitungan skor, dan membuat laporan penilaian kinerja. Proses pengajuan penilaian kinerja ini merupakan proses untuk menilai kinerja karyawan dalam periode waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Gambar 3.15 menggambarkan DFD level 1 proses penilaian kinerja.



Gambar 3.15 DFD Level 1 Sub Proses Penilaian Kinerja

3.4 Desain *Entity RelationalDiagram*

Merupakan proses yang berfungsi untuk menunjukkan hubungan antara entitas dan relasinya. ERD memiliki 2 model yaitu CDM (*Conceptual Data Model*) dan PDM (*Physical Data Model*).

CDM (*Conceptual Data Model*) menjelaskan suatu hubungan antar *entity* secara konsep. CDM yang dimaksud mengacu pada Gambar 3.16 sedangkan PDM (*Physical Data Model*) menggambarkan hubungan antar *entity* secara fisik, PDM yang dimaksud mengacu pada Gambar 3.17.



UNIVERSITAS
Dinamika

Fungsi : Menyimpan data perspektif

Tabel 3.1 Perspektif

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Perspektif	Varchar	15	Primary Key
2	Nama Perspektif	Varchar	50	
3	Kode Departemen	Varchar	15	Foreign Key
4	Bobot perspektif	Integer		

Nama Tabel : Kategori

Primary Key : Kode Kategori

Foreign Key : Kode Perspektif

Fungsi : Menyimpan data kategori

Tabel 3.2 Kategori

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Kategori	Varchar	15	Primary Key
2	Kode Perspektif	Varchar	15	Foreign Key
3	Nama Kategori	Varchar	100	

Nama Tabel : Ukuran Perusahaan

Primary Key : Kode UP

Foreign Key : Kode Kategori

Fungsi : Menyimpan data ukuran perusahaan

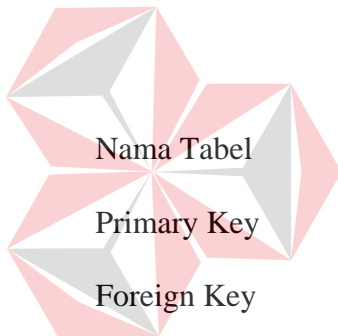
Tabel 3.3 Ukuran Perusahaan

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode UP	Varchar	15	Primary Key
2	Nama UP	Varchar	50	
3	Kode Kategori	Varchar	15	Foreign Key
4	Bobot UP	Integer		

Nama Tabel : Absensi
 Primary Key : Tanggal
 Foreign Key : Kode Karyawan
 Fungsi : Menyimpan data absensi

Tabel 3.4 Absensi

No.	Field	Type	Length	Key
1	Tanggal	Datetime		Primary Key
2	Kode Karyawan	Varchar	15	Foreign Key
3	Jam Datang	Time		
4	Jam Pulang	Time		
5	Status Datang	Varchar	50	
6	Status Pulang	Varchar	50	
7	Keterangan	Varchar	100	



Nama Tabel : Keluarga
 Primary Key : Kode Keluarga
 Foreign Key : -
 Fungsi : Menyimpan data keluarga karyawan

Tabel 3.5 Keluarga

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Keluarga	Varchar	5	Primary Key
2	Hubungan	Varchar	50	

Nama Tabel : *Detail* Keluarga
 Primary Key : -
 Foreign Key : Kode Karyawan, Kode Keluarga
 Fungsi : Menyimpan data *detail* keluarga karyawan

Tabel 3.6 *Detail Keluarga*

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Karyawan	Varchar	15	Foreign Key
2	Kode Keluarga	Varchar	5	Foreign Key
3	Nama Keluarga	Varchar	50	
4	Usia	Varchar	5	
5	Pendidikan	Varchar	50	
6	Pekerjaan	Varchar	50	

Nama Tabel : Perusahaan

Primary Key : Kode Perusahaan

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data history perusahaan karyawan

Tabel 3.7 *Perusahaan*

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Perusahaan	Varchar	5	Primary Key
2	Nama Perusahaan	Varchar	50	

Nama Tabel : *Detail* Perusahaan

Primary Key : -

Foregin Key : Kode Karyawan, Kode Perusahaan

Fungsi : Menyimpan data *detail* history perusahaan karyawan

Tabel 3.8 *Detail Perusahaan*

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Karyawan	Varchar	15	Foreign Key
2	Kode Perusahaan	Varchar	5	Foreign Key
3	Nama Perusahaan	Varchar	50	
4	Posisi	Varchar	50	
5	Alasan Keluar	Varchar	50	
6	Tahun Masuk	Varchar	50	
7	Tahun Keluar	Varchar	50	

Nama Tabel : Sekolah

Primary Key : Kode Sekolah

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data history sekolah karyawan

Tabel 3.9 Sekolah

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Sekolah	Varchar	5	Primary Key
2	Nama Sekolah	Varchar	50	
3	Alamat Sekolah	Varchar	100	

Nama Tabel : *Detail Pendidikan*

Primary Key : -

Foreign Key : Kode Karyawan, Kode Sekolah

Fungsi : Menyimpan data *detail* history pendidikan karyawan

Tabel 3.10 *Detail Pendidikan*

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Karyawan	Varchar	15	Foreign Key
2	Kode Sekolah	Varchar	5	Foreign Key
3	Tingkat	Varchar	5	
4	Tahun Masuk	Varchar	5	
5	Tahun Keluar	Varchar	5	

Nama Tabel : Cuti

Primary Key : Kode Cuti

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data cuti

Tabel 3.11 Cuti

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Cuti	Varchar	15	Primary Key
2	Jenis Cuti	Varchar	50	
3	Jatah Cuti	Integer		

Nama Tabel : *Detail Cuti*

Primary Key : -

Foreign Key : Kode Karyawan, Kode Cuti

Fungsi : Menyimpan data *detail* cuti karyawan

Tabel 3.12 *Detail Cuti*

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Karyawan	Varchar	15	Foreign Key
2	Kode Cuti	Varchar	15	Foreign Key
3	Cuti yang diambil	Integer		
4	Tgl Awal	Date		
5	Tgl Akhir	Date		

Nama Tabel : Departemen

Primary Key : Kode Departemen

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data departemen

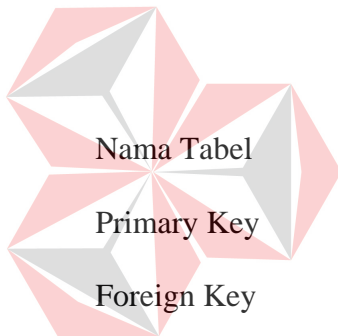
Tabel 3.13 Departemen

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Departemen	Varchar	15	Primary Key
2	Nama Departemen	Varchar	50	
3	Singkatan	Varchar	3	

Nama Tabel : Jabatan
 Primary Key : Kode Jabatan
 Foreign Key : Kode Departemen
 Fungsi : Menyimpan data jabatan

Tabel 3.14 Jabatan

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Jabatan	Varchar	5	Primary Key
2	Nama Jabatan	Varchar	50	
3	Teori	Integer		
4	Praktek	Integer		
5	Psikotes	Integer		
6	Wawancara	Integer		
7	Kode Departemen	Varchar	15	Foreign Key



Nama Tabel : Karyawan
 Primary Key : Kode Karyawan
 Foreign Key : Kode Jabatan
 Fungsi : Menyimpan data karyawan

Tabel 3.15 Karyawan

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Karyawan	Varchar	15	Primary Key
2	Nama Jabatan	Varchar	5	Foreign Key
3	Nama Karyawan	Varchar	50	
4	Jenis Identitas	Varchar	50	
5	Nomor Identitas	Varchar	50	
6	Jenis Kelamin Karyawan	Varchar	50	
7	Tempat Lahir Karyawan	Varchar	50	
8	Tanggal Lahir Karyawan	Varchar	50	
9	Status Karyawan	Varchar	50	
10	Alamat Karyawan	Varchar	50	
11	Agama Karyawan	Varchar	50	
12	Telepon Karyawan	Varchar	50	
13	Handphone Karyawan	Varchar	50	

Tabel 3.15 Karyawan (Lanjutan)

No.	Field	Type	Length	Key
14	Berat Karyawan	Varchar	50	
15	Tinggi Karyawan	Varchar	50	
16	Tanggal Masuk	Date		
17	Tanggal Keluar	Date		
18	Img	Varchar	1	

Nama Tabel : Lowongan

Primary Key : Kode Lowongan

Foreign Key : Kode Kebutuhan SDM, Kode Jabatan

Fungsi : Menyimpan data lowongan

Tabel 3.16 Lowongan

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Lowongan	Varchar	15	Primary Key
2	Kode Kebutuhan SDM	Varchar	15	Foreign Key
3	Jenis Kelamin	Varchar	50	
4	Pendidikan Terakhir	Varchar	50	
5	Jurusan	Varchar	50	
6	Ipk Uan	Desimal	50	
7	Pengalaman Kerja	Varchar	50	
8	Usia	Varchar	50	
9	Tinggi Cm	Varchar	50	
10	Berat Kg	Varchar	50	
11	Kode Jabatan	Varchar	5	Foreign Key
12	Jumlah	Integer		

Nama Tabel : Kebutuhan SDM

Primary Key : Kode KSDM

Foreign Key : Kode Karyawan

Fungsi : Menyimpan data kebutuhan sumber daya manusia

Tabel 3.17 Kebutuhan SDM

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode KSDM	Varchar	15	Primary Key
2	Pengajuan	Date		
3	Disetujui	Date		
4	Kode Karyawan	Varchar	15	
5	Diiklan	Varchar	10	

Nama Tabel : Pelamar

Primary Key : Kode Pelamar

Foreign Key : Kode Lowongan

Fungsi : Menyimpan data pelamar

Tabel 3.18 Pelamar

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Pelamar	Varchar	15	Primary Key
2	Kode Lowongan	Varchar	15	Foreign Key
3	Jenis Kelamin Pelamar	Varchar	50	
4	Pendidikan	Integer		
5	Ipk Uan	Desimal		
6	Toefl	Integer		
7	Nama Organisasi	Varchar	50	
8	Tahun Berorganisasi	Varchar	50	
9	Sertifikat	Varchar	50	
10	Tahun	Varchar	50	
11	Nama Perusahaan Sebelumnya	Varchar	50	
12	Jabatan	Varchar	50	
13	Alamat Perusahaan	Varchar	50	
14	Tahun Masuk Perusahaan	Varchar	50	
15	Tahun Keluar Perusahaan	Varchar	50	
16	Pengalaman Kerja	Integer		
17	Jurusan	Varchar	50	
18	Tinggi Cm	Varchar	50	
19	Berat Kg	Varchar	50	
20	Nama Pelamar	Varchar	50	
21	Tempat Lahir Pelamar	Varchar	50	
22	Tanggal Lahir Pelamar	Varchar	50	

Tabel 3.18 Pelamar (Lanjutan)

No.	Field	Type	Length	Key
23	Agama Pelamar	Varchar	50	
24	Status Pelamar	Varchar	50	
25	Alamat Pelamar	Varchar	50	
26	Telepon Pelamar	Varchar	50	
27	Handphone Pelamar	Varchar	50	
28	Alamat Sekolah Pelamar	Varchar	100	

Nama Tabel : Hasil Tes

Primary Key : Kode Tes

Foreign Key : Kode Pelamar

Fungsi : Menyimpan data hasil tes pelamar

Tabel 3.19 Hasil Tes

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Tes	Varchar	5	Primary Key
2	Kode Pelamar	Varchar	15	Foreign Key
3	Nilai Psikotes	Integer		
4	Status Psikotes	Varchar	15	
5	Nilai Wawancara	Integer		
6	Status Wawancara	Varchar	15	
7	Penampilan	Integer		
8	Tata Bahasa	Integer		
9	Kepribadian	Integer		
10	Sikap	Integer		
11	Kesopanan	Integer		
12	Kejujuran	Integer		
13	Kedalaman Ilmu	Integer		
14	Status Persyaratan	Varchar	15	

Nama Tabel : Penilaian Kinerja

Primary Key : Kode Penilaian

Foreign Key : Kode Karyawan

Fungsi : Menyimpan data penilaian kinerja karyawan

Tabel 3.20 Penilaian Kinerja

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Penilaian	Varchar	10	Primary Key
2	Tanggal Penilaian	Varchar	15	
3	Periode Penilaian	Varchar		
4	Kode Karyawan	Date		Foreign Key

Nama Tabel : Rekomendasi

Primary Key : Kode Rekomendasi

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data rekomendasi penilaian karyawan

Tabel 3.21 Rekomendasi

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Rekomendasi	Varchar	15	Primary Key
2	Batas Nilai Bawah	Integer		
3	Batas Nilai Atas	Integer		
4	Nama Rekomendasi	Varchar	100	

Nama Tabel : Pedoman

Primary Key : Kode Pedoman

Foreign Key : Kode UP

Fungsi : Menyimpan data pedoman penilaian karyawan

Tabel 3.22 Pedoman

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Pedoman	Varchar	10	Primary Key
2	Kode UP	Varchar	15	Foreign Key

Tabel 3.22 Pedoman (Lanjutan)

No.	Field	Type	Length	Key
3	Bobot Min	Integer		
4	Bobot Max	Integer		
4	Nilai	Integer		

Nama Tabel : *Detail Penilaian*

Primary Key : Kode *Detail Penilaian*

Foreign Key : Kode Penilaian, Kode UP

Fungsi : Menyimpan data *detail penilaian*

Tabel 3.23 *Detail Penilaian*

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Detail Penilaian	Varchar	10	Primary Key
2	Kode Penilaian	Varchar	15	Foreign Key
3	Kode UP	Varchar	15	Foreign Key
4	Nilai	Desimal	2	

Nama Tabel : *Detail Rekomendasi*

Primary Key : -

Foreign Key : Kode rekomendasi, Kode Penilaian

Fungsi : Menyimpan data *detail rekomendasi*

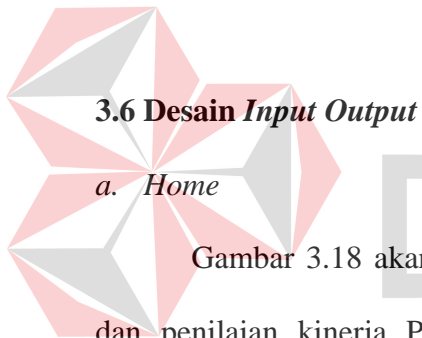
Tabel 3.24 *Detail Rekomendasi*

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode rekomendasi	Varchar	10	Foreign Key
2	Kode Penilaian	Varchar	15	Foreign Key

Nama Tabel : Pekerjaan
 Primary Key : Kode Pekerjaan
 Foreign Key : Kode Karyawan
 Fungsi : Menyimpan data pekerjaan karyawan

Tabel 3.25 Pekerjaan

No.	Field	Type	Length	Key
1	Kode Pekerjaan	Varchar	15	Primary Key
2	Kode Karyawan	Varchar	50	Foreign Key
3	Nama Pekerjaan	Varchar	100	
4	Deadline	Datetime		
5	Tanggal Selesai	Datetime		
6	Status Pekerjaan	Varchar	50	



3.6 Desain *Input Output*

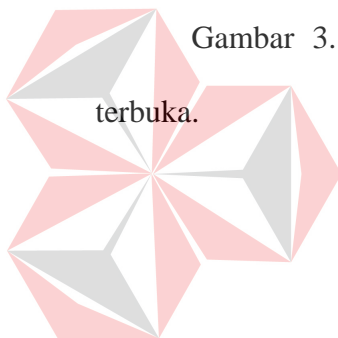
a. *Home*

Gambar 3.18 akan digunakan sebagai awal dari sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja PT.Kade Trans Bandara selanjutnya disingkat (PT.KTB).

Dimana pada *Home* merupakan gerbang menuju atau untuk memanggil aplikasi yang terkait pada sistem informasi perekrutan dan penilaian kinerja PT.KTB. Untuk Mengakses menu, *user* harus melakukan *login* terlebih dahulu.

Gambar 3.18 Desain *Home*

b. *Login*



terbuka.

Gambar 3.19 Merupakan *form login*, Apabila menu berhasil menu akan

Gambar 3.19 Desain *Login*

c. *Departemen*

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah *master* departemen. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nama departemen dan singkatan. Sedangkan kode departemen akan di *generate* otomatis oleh program. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat

memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* dan hanya nama departemen dan singkatan yang dapat diubah seperti pada Gambar 3.20.

Gambar 3.20 Desain *Form Master* Departemen

d. Jabatan

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah *master* jabatan. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nama jabatan, nilai minimal teori, praktek, psikotes, dan wawancara yang di perlukan pada proses lainnya. Sedangkan kode jabatan akan di *generate* otomatis oleh program. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* dan hanya nama jabatan, nilai minimal teori, praktek, psikotes, dan wawancara yang dapat diubah seperti pada Gambar 3.21.

Gambar 3.21 Desain *Form Master Jabatan*

e. *Detail Cuti*

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah cuti karyawan. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu kode karyawan, kode cuti, cuti yang diambil, tanggal awal, dan tanggal akhir. *Datagridview* digunakan untuk melihat karyawan yang cuti seperti pada Gambar 3.22.

Gambar 3.22 Desain *Form Detail Cuti*

f. Karyawan

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah *master* karyawan. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu kode departmen, nama, kode jabatan, jenis identitas, nomor identitas, jenis kelamin, tempat lahir, tanggal lahir, status, alamat, agama, telepon, *handphone*, berat badan, tinggi, tanggal masuk dan tanggal keluar. Kode karyawan akan di *generate* otomatis oleh program pada Gambar 3.23.

Gambar 3.23 Desain *Form Master Karyawan*

g. Keluarga

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah hubungan keluarga. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu hubungan sedangkan kode keluarga di *generate* otomatis. Setelah tersimpan data akan bertambah di

datagridview. Pada proses Ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.24.

The image shows a user interface for a 'Form Master Keluarga'. It contains three input fields: 'Kode Keluarga' (with a grey background), 'Hubungan', and 'Simpan', 'Ubah', and 'Batal' buttons. Below the buttons is a 'GridView' area.

Gambar 3.24 Desain *Form Master Keluarga*

h. Sekolah

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data sekolah. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nama sekolah, dan alamat sekolah, sedangkan kode sekolah akan di *generate* otomatis. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.25.

The image shows a user interface for a 'Form Master Sekolah'. It contains three input fields: 'Kode Sekolah' (with a grey background), 'Nama Sekolah', and 'Alamat Sekolah'. Below the fields are 'Simpan', 'Ubah', and 'Batal' buttons. Below the buttons is a 'GridView' area.

Gambar 3.25 Desain *Form Master Sekolah*

i. Perusahaan

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data perusahaan. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nama perusahaan dan kode perusahaan di *generate* otomatis. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.26.

Gambar 3.26 Desain *Form Master* Perusahaan

j. Cuti

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data cuti. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu jenis cuti dan jenis cuti, sedangkan kode cuti di *generate* otomatis. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.27.

Gambar 3.27 Desain *Form* Cuti

k. Absensi

Menu ini merupakan menu untuk mendata kehadiran karyawan. Pada proses datang diperlukan *input* dari *user* yaitu kode karyawan dan pin. Setelah proses datang dan pulang akan bertambah pada *datagridview* pada Gambar 3.28.

The image shows a wireframe of an absence form. At the top right, there is a 'DateTimePicker' control. Below it is a large rectangular area labeled 'GridView'. At the bottom of the form, there are two input fields: the first is labeled 'Kode Karyawan' and the second is labeled 'Pin'.

Gambar 3.28 Desain *Form* Absensi

1. Lowongan

Menu ini merupakan menu untuk menambah data lowongan. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu tanggal pengajuan, tanggal disetujui, media iklan, departemen, jabatan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jurusan, ipk/uan, pengalaman kerja, usia, tinggi, berat, dan jumlah yang diinginkan. Sedangkan pada kode ksdm dan kode lowongan di *generate* otomatis seperti pada Gambar 3.29.

The screenshot shows a web form for job applications. At the top, there are fields for 'Tanggal pengajuan' (Application Date) and 'Tanggal disetujui' (Approval Date), both using 'DateTimePicker' controls. Below these are 'Kode KSDM' (KSDM Code) and 'Media Iklan' (Advertisement Media) fields. The main section is titled 'Data Lowongan' (Job Data) and contains several input fields: 'Kode Lowongan' (Job Code), 'Departemen' (Department) with a dropdown, 'Jabatan' (Position) with a dropdown, 'Jenis Kelamin' (Gender) with a dropdown, 'Pendidikan Terakhir' (Highest Education) with a dropdown, 'Jurusan' (Major), 'Ipk/Uan' (IPK/UE) with a numeric spinner, 'Pengalaman Kerja' (Work Experience) with a numeric spinner and 'tahun' (years) label, 'Usia' (Age) with a numeric spinner and 'tahun' (years) label, 'Tinggi (cm)' (Height) with a numeric spinner and 'cm' label, 'Berat (kg)' (Weight) with a numeric spinner and 'kg' label, and 'Jml yang dibutuhkan' (Number needed) with a numeric spinner and 'orang' (people) label. A 'Tambahkan' (Add) button is located at the bottom right of the form. To the right of the form is a 'GridView' area. At the bottom of the form are 'Simpan' (Save) and 'Batal' (Cancel) buttons.

Gambar 3.29 Desain *Form* Lowongan

m. Pelamar

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data pelamar. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu pertama pilih kode lowongan, kode pelamar *generate* otomatis setelah itu input nama pelamar, pilih jenis kelamin, input tempat lahir, tanggal lahir, pilih status, input alamat, telepon/handphone, berat, tinggi, jurusan, pengalaman kerja, pendidikan terakhir, nama sekolah, nilai ipk/uan, nilai toefl, nama organisasi, tahun berorganisasi, sertifikat, tahun sertifikat agama, status, alamat, telepon, *handphone*, nama sekolah, pendidikan, jurusan, ipk/uan, toefl, nama organisasi, tahun, sertifikat, nama perusahaan sebelumnya, alamat perusahaan, jabatan, tahun masuk, dan tahun keluar. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview* pada *tabpage* pelamar tersimpan. Pada proses ubah *user* dapat

memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* pada Gambar 3.30.

The screenshot shows a web form for entering applicant data. At the top, there is a dropdown for 'Kode Lowongan'. Below it, the form is divided into two tabs: 'Input Pelamar' (active) and 'Pelamar tersimpan'. The form fields include:

- Kode Pelamar: text input
- Nama Pelamar: text input
- Jenis Kelamin: dropdown menu
- Tempat/Tanggal Lahir: text input and DateTimePicker
- Status: dropdown menu
- Alamat: text input
- Agama: dropdown menu
- Telepon/Handphone: two text input fields
- Berat/Tinggi: two spinners for kg and cm
- Jurusan: text input
- Pengalaman Kerja: spinner
- Pendidikan: dropdown menu
- Nama Organisasi / Tahun: text input and spinner
- Nama Sekolah: dropdown menu
- Sertifikat / Tahun: text input and spinner
- Ipk/Uan: spinner
- Toefl: spinner
- Perusahaan Sebelumnya: text input
- Jabatan: text input
- Alamat Perusahaan: text input
- Thn Masuk / Thn Keluar: two spinners with 's.d' between them

At the bottom, there are three buttons: 'Simpan', 'Ubah', and 'Batal'. A large watermark for 'UNIVERSITAS Dinamika' is overlaid on the form.

Gambar 3.30 Desain *Form Master Pelamar*

n. Hasil Tes

Menu ini merupakan menu untuk menyimpan data pelamar yang mengikuti tes. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nilai psikotes tetapi sebelumnya dipilih terlebih dahulu pelamar di *datagridview*. Setelah pelamar lulus tes psikotes maka dilanjutkan ke tes berikutnya yaitu tes wawancara, tes wawancara diperlukan *input* dari *user* yaitu nilai penampilan, nilai tata bahasa, nilai kepribadian, nilai sikap, nilai kesopanan, nilai kejujuran, dan nilai kedalaman ilmu. Sedangkan pelamar yang tidak lulus ada di *tabpage* tidak lulus. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview* seperti pada Gambar 3.31.

Gambar 3.31 Desain *Form Hasil Tes*

o. Perspektif

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data prespektif.

Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nama prespektif, departemen, dan bobot perspektif. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.32.

Gambar 3.32 Desain *Form Master Perspektif*

p. Kategori

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data kategori. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nama kategori, kode perspektif, dan nama kategori. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.33.

Gambar 3.33 Desain *Form Master* Kategori

q. Ukuran Perusahaan

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data ukuran perusahaan. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu nama up, kode kategori, dan bobot up. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.34.

Gambar 3.34 Desain *Form Master* Ukuran Perusahaan

r. Rekomendasi

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data rekomendasi. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu batas nilai bawah, batas nilai atas dan nama rekomendasi. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview*. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.35.

Gambar 3.35 Desain *Form Master* Rekomendasi

s. Penilaian

Menu ini merupakan menu untuk menambah dan mengubah data penilaian. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* dengan menekan tombol cari untuk mencari karyawan yang akan dinilai. Setelah itu pilih periode, pilih perspektif dengan mengklik *datagridview* perspektif, setelah itu pilih kategori dengan mengklik *datagridview* kategori, setelah itu pilih pedoman yang sesuai dengan kriteria

karyawan tersebut. Setelah tersimpan data akan bertambah di *datagridview* seperti pada Gambar 3.36.

Gambar 3.36 Desain *Form Penilaian*

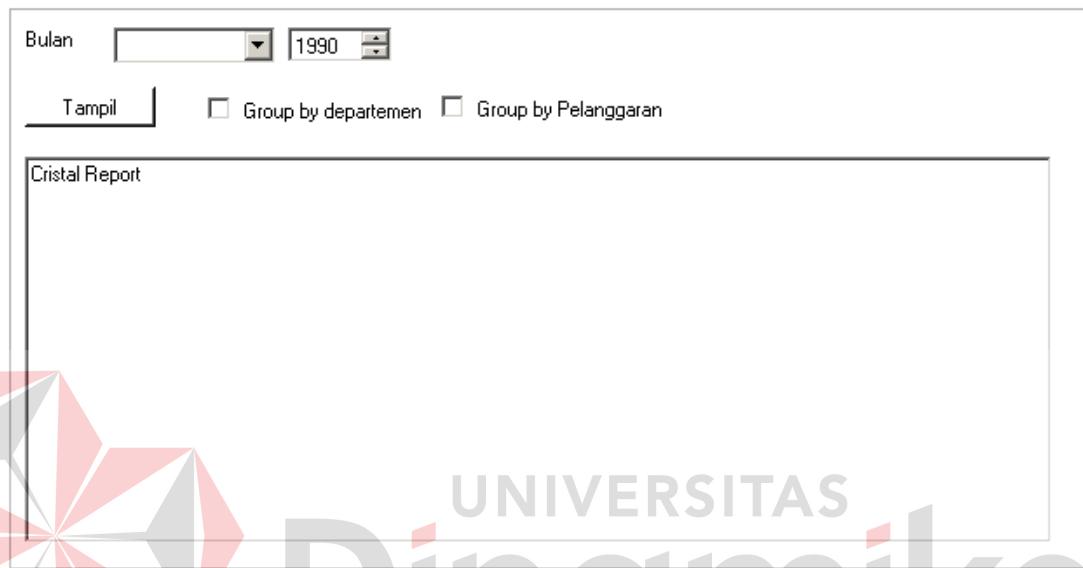
t. Pedoman

Menu ini merupakan menu untuk menambah pedoman penilaian. Pada proses simpan diperlukan *input* dari *user* yaitu pilih ukuran perusahaan dan *input range* bobotnya. Pada proses ubah *user* dapat memperoleh *input* yang ingin diubah dengan cara mengklik *datagridview* seperti pada Gambar 3.37.

Gambar 3.37 Desain *Form Master Pedoman*

u. Laporan Absensi

Menu ini berisikan tentang informasi absensi berdasarkan departemen dan pelanggaran. Halaman ini juga menampilkan dalam periode tertentu seperti Gambar 3.38.



Bulan 1990

Tampil Group by departemen Group by Pelanggaran

Cristal Report

Gambar 3.38 Desain *Form* Laporan Absensi

v. Laporan Cuti

Menu ini berisikan tentang informasi Cuti berdasarkan jenis cuti. Halaman ini juga menampilkan dalam periode tertentu seperti Gambar 3.39.

Tahun Group by jenis cuti

Tampil

Cristal Report

Gambar 3.39 Desain *Form* Laporan Cuti

w. Laporan Pelamar yang diterima

Menu ini berisikan tentang informasi pelamar yang diterima pada suatu lowongan berdasarkan kode KSDM dan kode lowongan. Halaman ini juga menampilkan dalam departemen tertentu seperti Gambar 3.40.

Tahun Group by KSDM Group by Lowongan

Tampil

Cristal Report

Gambar 3.41 Desain *Form* Laporan Pelamar yang diterima

x. Laporan Status Lowongan

Menu ini berisikan tentang informasi lowongan apa saja yang diterbitkan dan informasi pelamar yang lulus dan diterima berdasarkan periode tertentu. Halaman ini juga menampilkan berdasarkan lowongan tertentu seperti Gambar 3.41.

Tahun

Periode

Pilihan Untuk HRD Untuk Direktur

Cristal Report

Gambar 3.41 Desain *Form* Laporan Status Lowongan

y. Laporan Penilaian Kinerja

Menu ini berisikan tentang informasi lowongan berdasarkan kode lowongan. Halaman ini juga menampilkan berdasarkan periode tertentu seperti Gambar 3.42.

Tahun

Periode ke

Filter Per Karyawan Per Departemen

Departemen

Karyawan

Tampil

Cristal Report

Gambar 3.42 Desain *Form* Laporan Penilaian Kinerja

3.7 Desain Uji Coba

Desain uji coba bertujuan memastikan bahwa aplikasi telah dibuat sesuai kebutuhan, hasil atau tujuan yang diharapkan. Kekurangan atau kelemahan aplikasi pada tahap ini akan dievaluasi sebelum implementasi secara nyata.

Desain uji coba fitur dasar sistem ini dilakukan dengan menggunakan *Black Box Testing* dimana aplikasi yang telah dibuat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

A. Desain Uji Coba Fitur *Login*

Proses *login* dilakukan dengan cara *input* kode karyawan dan *password*. Kode karyawan berupa Nomor Induk Karyawan (NIK) dari karyawan. Dari Status *username* kode karyawan dan *password* ini akan diketahui status *login*, apakah sebagai manajer atau karyawan. Data *login* yang digunakan terlihat pada tabel 3.26.

Tabel 3.26 *User Login*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode karyawan	HRD001	KEU008
Password	HRD001	KEU008
Status	Manajer	Karyawan

Tabel 3.27 *Test Case Login*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
1	Deskripsi kode karyawan dan <i>password</i> yang <i>valid</i>	Memasukkan data 1 dari tabel <i>testing</i> data pengguna	<i>Form login</i> tertutup muncul <i>form</i> menu utama
2	Deskripsi kode karyawan dan <i>password</i> tidak <i>valid</i>	Memasukkan data kode karyawan = HRD001 dan <i>password</i> = 12345	<i>Form login</i> mengeluarkan <i>message box</i> " Data <i>login</i> tidak <i>valid</i> "

Tabel 3.27 *Test Case Login* (Lanjutan)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
3	Deskripsi kode karyawan tidak <i>valid</i> dan <i>password valid</i>	Memasukkan data kode karyawan = KEU000 dan <i>password</i> = KEU008	<i>Form login</i> mengeluarkan <i>message box</i> " Data login tidak <i>valid</i> "
4	Deskripsi kode karyawan yang kosong, <i>password valid</i>	Memasukkan data kode karyawan = " " dan <i>password</i> = KEU008	<i>Form login</i> mengeluarkan <i>message box</i> " Data login tidak <i>valid</i> "
5	Deskripsi kode karyawan <i>valid</i> , <i>password</i> kosong	Memasukkan data kode karyawan = HRD001 dan <i>password</i> = " "	<i>Form login</i> mengeluarkan <i>message box</i> " Data login tidak <i>valid</i> "

Tabel 3.26 menunjukkan *input* kode karyawan dan *password* untuk masing-masing *user*, sedangkan Tabel 3.27 menunjukkan *test case login*.

B. Desain Uji Coba Fitur Lowongan

Proses manipulasi data lowongan adalah proses penyimpanan untuk data lowongan baru. Desain *form* isi data lowongan dapat dilihat pada Tabel 3.28.

Tabel 3.28 Data Lowongan

Nama Field	Data-1	Data-2
Tanggal Pengajuan	1 Mei 2011	7 Mei 2011
Tanggal disetujui	7 Mei 2011	14 Mei 2011
Kode KSDM	KSDM001	KSDM002
Media Iklan	Media cetak	Media cetak
Kode Lowongan	KSDM001-L1	KSDM002-LI
Departemen	Keuangan	Pengiriman
Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pengiriman
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan
Pendidikan Terakhir	S1	S1
Jurusan	Akutansi	Logistik

Tabel 3.28 Data Lowongan (Lanjutan)

Nama Field	Data-1	Data-2
Ipk/Uan	Min 3.00	Min 3.00
Pengalaman Kerja	Min 1 tahun	Min 1 tahun
Usia	Min 22 tahun	Min 22 tahun
Tinggi	Min 160cm	Min 160cm
Berat	Max 70kg	Max 70kg
Jumlah yang dibutuhkan	1 orang	1 orang

Tabel 3.29 *Test Case* Data Lowongan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
6	Menambah data baru ke tabel lowongan	Memasukkan data 1 kemudian menekan tambahkan lalu tekan simpan	<i>Datagridview</i> akan kosong bila data lowongan sudah tersimpan
7	Membatalkan penyimpanan	Masuk ke <i>form</i> rekrut lalu pilih tutup lowongan	Muncul <i>message box</i> " apakah lowongan akan di tutup ?" pilih "yes" maka lowongan tersebut sudah dibatalkan

Tabel 3.29 menunjukkan *test case* data lowongan, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

C. Desain Uji Coba Fitur Pelamar

Proses manipulasi data pelamar adalah proses penyimpanan untuk data pelamar. Desain *form* isi data pelamar dapat dilihat pada Tabel 3.30.

Tabel 3.30 Data Pelamar

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Pelamar	P001	P002
Nama Pelamar	Meliana Sutanto	Selina Vidia

Tabel 3.30 Data Pelamar (Lanjutan)

Nama Field	Data-1	Data-2
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	Ambon/ 23 Juli 1987	Pasuruan/ 1 April 1987
Status	BELUM MENIKAH	BELUM MENIKAH
Alamat	Jl.mangga no.12 Surabaya	Jl. Biliton no 4 Surabaya
Agama	Islam	Islam
Telepon	-	-
Handphone	087851230556	08785771488
Berat	60kg	60kg
Tinggi	165cm	165cm
Jurusan	Akutansi	Logistik
Pengalaman Kerja	2 tahun	2 tahun
Pndidikan	S1	S1
Nama Sekolah	STIKOM Surabaya	Universitas Surabaya
Ipk/Uan	3.20	3.23

Tabel 3.31 Test Case Data Pelamar

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
8	Menambah data baru ke tabel pelamar	Memasukkan data 1 kemudian menekan tambahkan lalu tekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
9	Menambah data baru ke tabel pelamar	Memasukkan data yang tidak memenuhi dengan lowongan yang ada	Muncul <i>message box</i> " Kriteria apa saja yang belum terpenuhi dan terdapat pilihan apakah akan disimpan atau tidak ? Pilih " ya" untuk menyimpannya

Tabel 3.31 menunjukkan *test case* data pelamar, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

D. Desain Uji Fitur Karyawan

Proses manipulasi data karyawan adalah proses penyimpanan untuk data seputar karyawan. Desain *form* isi data karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.32.

Tabel 3.32 Data Karyawan

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	KEU003	PEN003
Nama Karyawan	Meliana Sutanto	Selina Vidia
Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pengiriman
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	Ambon/ 23 Juli 1987	Pasuruan/ 1 April 1987
Status	BELUM MENIKAH	BELUM MENIKAH
Alamat	Jl.Mangga no.12 Surabaya	Jl. Biliton no 4 Surabaya
Agama	Islam	Islam
Telepon	-	-
Handphone	087851230556	08785771488
Berat	60kg	60kg
Tinggi	165cm	165cm
Tanggal Masuk	14 Mei 2011	28 Mei 2011

Tabel 3.33 Test Case Data Karyawan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
10	Menambah data baru ke tabel karyawan	Memasukkan data 1 dengan cara mengklik data <i>datagriedview</i> pelamar kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"

Tabel 3.33 menunjukkan *test case* data karyawan, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

E. Desain Uji Fitur Hasil Tes

Proses manipulasi data hasil tes pelamar adalah proses penyimpanan untuk data seputar hasil nilai tes psikotes dan nilai wawancara pelamar. Desain *form* isi data hasil tes dapat dilihat pada Tabel 3.34.

Tabel 3.34 Data Hasil Tes

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Lowongan	KSDM001-LI	KSDM002-LI
Kode Pelamar	P001	P002
Nama Pelamar	Meliana Sutanto	Selina Vidia
Nilai Psikotes	80	80
Penampilan	80	80
Tata Bahasa	80	80
Kepribadian	80	80
Sikap	80	80
Kesopanan	80	80
Kejujuran	80	80
Kedalaman Ilmu	80	80

Tabel 3.35 Test Case Data Hasil Tes

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
11	Menambah data baru ke tabel hasil tes psikotes	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
12	Ubah data tabel hasil tes psikotes	Memilih data pelamar yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian tekan simpan	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
13	Menambah data baru ke tabel hasil tes wawancara	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"

Tabel 3.35 menunjukkan *test case* data hasil tes, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

F. Desain Uji Fitur Perspektif

Proses manipulasi data perspektif adalah proses penyimpanan untuk data seputar perspektif. Terdapat 4 perspektif yang digunakan PT. Kade Trans Bandara untuk proses penilaian kinerja karyawan. Desain *form* isi data perspektif dapat dilihat pada Tabel 3.36.

Tabel 3.36 Data Perspektif

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Perspektif	P001	P002
Nama Perspektif	Finansial	Pelanggan
Kode Departemen	D001	D002
Bobot	40	20

Tabel 3.37 Test Case Data Perspektif

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
14	Menambah data baru ke tabel perspektif	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan" dan data akan muncul di <i>datagridview</i>
15	Ubah data dari tabel perspektif	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian tekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
16	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel perspektif

Tabel 3.37 menunjukkan *test case* data perspektif dimana *field* tujuan berisi keterangan, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan hasil dari *input*. Dengan langkah yang sama dilakukan proses desain uji coba fitur manipulasi untuk semua *master* dan *maintenance* yang berhubungan dengan aplikasi penilaian kinerja. *Master* yang digunakan dalam aplikasi penilaian kinerja yaitu departemen, kategori, ukuran perusahaan, pedoman, rekomendasi, pekerjaan dan absensi.

G. Desain Uji Fitur Pekerjaan

Proses manipulasi data pekerjaan adalah proses penyimpanan untuk data seputar pekerjaan. Desain *form* isi data pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 3.38.

Tabel 3.38 Data Pekerjaan

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Pekerjaan	PR001	PR002
Departemen	D001	D002
Nama Karyawan	Syaiful Rizal	Sheryl Fergie
Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pembelian
Nama Pekerjaan	Proyek 1	Proyek 1
Deadline	2 Mei 2011	4 Mei 2011
Selesai	2 Mei 2011	4 Mei 2011

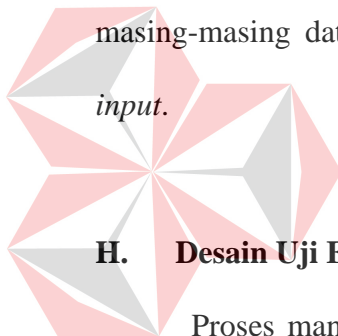
Tabel 3.39 *Test Case* Data Pekerjaan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
17	Menambah data baru ke tabel pekerjaan	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul message box "Data tersimpan" dan data akan muncul di <i>datagridview</i>

Tabel 3.39 *Test Case* Data Pekerjaan (Lanjutan)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
18	Ubah data dari tabel pekerjaan	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	Data pada <i>datagriedview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
19	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel

Tabel 3.39 menunjukkan *test case* data pekerjaan, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.



H. Desain Uji Fitur Absensi

Proses manipulasi data absensi karyawan adalah proses penyimpanan untuk data seputar kehadiran karyawan. Desain *form* isi data absensi dapat dilihat pada Tabel 3.44.

Tabel 3.40 Data Absensi

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	KEU003	KEU008
Pin	KEU003	KEU008

Tabel 3.41 *Test Case* Data Absensi

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
20	Menambah data baru ke tabel absensi	Memasukkan data 1 kemudian menekan <i>enter</i>	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"

Tabel 3.41 *Test Case Data Absensi (Lanjutan)*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
21	Deskripsi kode karyawan <i>valid</i> dan pin tidak <i>valid</i>	Masukkan kode karyawan = KEU003 dan pin = 123456	Muncul <i>message box</i> “pin yang anda masukkan salah”
22	Deskripsi kode karyawan tidak <i>valid</i> dan pin <i>valid</i>	Masukkan kode karyawan = SYAIFUL dan pin = KEU003	Muncul <i>message box</i> “kode karyawan tidak terdaftar”
23	Deskripsi kode karyawan kosong dan pin <i>valid</i>	Masukkan kode karyawan = ” ” dan pin = KEU003	Muncul <i>message box</i> “masukkan kode karyawan”
24	Deskripsi kode karyawan <i>valid</i> dan pin kosong	Masukkan kode karyawan = ”KEU003” dan pin = ” ”	Muncul <i>message box</i> “pin yang anda masukkan salah”

Tabel 3.41 menunjukkan *test case data absensi*, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

I. Desain Uji Fitur *Detail Cuti*

Proses manipulasi data cuti karyawan adalah proses penyimpanan untuk data seputar cuti karyawan. Desain *form* isi data *detail* cuti dapat dilihat pada Tabel 3.42.

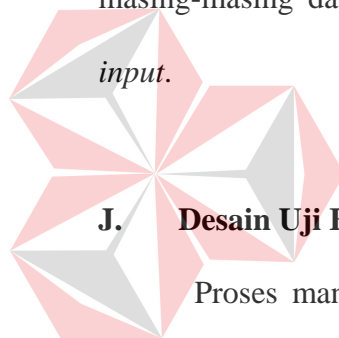
Tabel 3.42 *Data Detail Cuti*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HRD003	KEU008
Nama Karyawan	Eli Setiawati	Eva Yuliana
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Jenis Cuti	Cuti melahirkan	Cuti tahunan
Jatah Cuti	93 hari	12 hari
Cuti yang diambil	93 hari	6 hari
Sisa Cuti	0 hari	6 hari
Tanggal Awal	1 Februari 2011	1 Mei 2011
Tanggal Akhir	1 Mei 2011	6 Mei 2011

Tabel 3.43 *Test Case Data Detail Cuti*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
25	Menambah data baru ke tabel <i>detail</i> cuti	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
26	Menghindari kekosongan data	Masukkan semua data kecuali data cuti yang diambil = " "	Muncul <i>message box</i> "isi cuti yang diambil "
27	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel <i>detail</i> cuti

Tabel 3.43 menunjukkan *test case data detail* cuti, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.



J. Desain Uji Fitur Cuti

Proses manipulasi data cuti adalah proses penyimpanan untuk data seputar jenis cuti. Desain *form* isi data cuti dapat dilihat pada Tabel 3.44.

Tabel 3.44 Data Cuti

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Cuti	CT001	CT001
Jenis Cuti	Cuti tahunan	Cuti menikah
Jatah Cuti	12 hari	3 hari

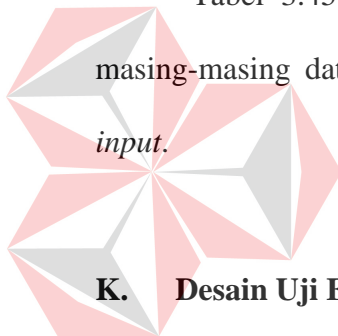
Tabel 3.45 *Test Case Data Cuti*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
28	Menambah data baru ke tabel cuti	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
29	Menghindari kekosongan data	Masukkan data kecuali data jenis cuti = " "	Muncul <i>message box</i> "isi jenis cuti"

Tabel 3.45 *Test Case* Data Cuti (Lanjutan)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
30	Mengubah data dari tabel cuti	Memilih data yang ada diubah pada <i>datagridview</i> lalu menekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
31	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel cuti

Tabel 3.45 menunjukkan *test case* data cuti, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.



UNIVERSITAS
Dinamika

K. Desain Uji Fitur Penilaian Kinerja

Proses manipulasi data penilaian kinerja adalah proses penyimpanan untuk data seputar penilaian kinerja karyawan. Desain *form* isi data penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.46.

Tabel 3.46 Data Penilaian Kinerja

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Penilaian	P001	P002
Kode Karyawan	HRD003	KEU003
Nama Karyawan	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Tanggal Masuk	1 Mei 2011	1 Mei 2011
Periode	2	2

Tabel 3.47 *Test Case* Data Penilaian Kinerja

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
32	Menambah data baru ke tabel penilaian kinerja	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
33	Menghindari kekosongan data	Masukkan data kecuali data periode = " "	Muncul <i>message box</i> "pilih periode terlebih dahulu"

Tabel 3.47 menunjukkan *test case* data penilaian kinerja, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

L. Desain Uji Fitur Jabatan

Proses manipulasi data jabatan adalah proses penyimpanan untuk data seputar data jabatan. Desain *form* isi data jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.48.

Tabel 3.48 Data Jabatan

Nama Field	Data-1	Data-2
Departemen	Keuangan	Pembelian
Kode Jabatan	J003	J006
Nama Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pembelian
Nilai Psikotes	70	70
Nilai Wawancara	70	70

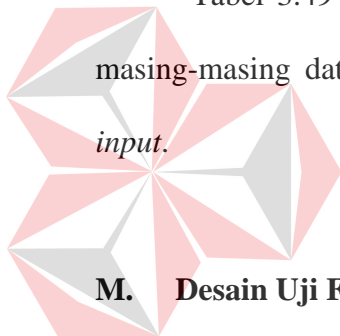
Tabel 3.49 *Test Case* Data Jabatan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
34	Menambah data baru ke tabel jabatan	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"

Tabel 3.49 *Test Case* Data Jabatan (Lanjutan)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
35	Mengubah data dari tabel jabatan	Memilih data yang ada diubah pada <i>datagridview</i> lalu menekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
36	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel jabatan

Tabel 3.49 menunjukkan *test case* data jabatan, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.



M. Desain Uji Fitur Kategori

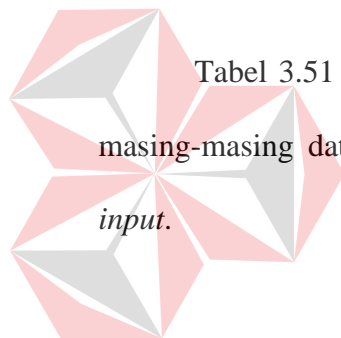
Proses manipulasi data kategori adalah proses penyimpanan untuk data seputar kategori. Desain *form* isi data kategori dapat dilihat pada Tabel 3.50.

Tabel 3.50 Data Kategori

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Kategori	K001	K002
Departemen	Keuangan	Keuangan
Perspektif	Finansial	Finansial
Nama Kategori	Memaksimalkan nilai total pemegang saham	Meminimalkan varian biaya

Tabel 3.51 *Test Case* Data Kategori

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
37	Menambah data baru ke tabel kategori	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul message box "Data tersimpan"
38	Mengubah data dari tabel kategori	Memilih data yang ada diubah pada <i>datagridview</i> lalu menekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
39	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel kategori



Tabel 3.51 menunjukkan *test case* data kategori, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

N. Desain Uji Fitur Departemen

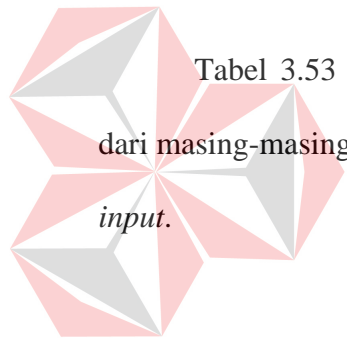
Proses manipulasi data departemen adalah proses penyimpanan untuk data seputar departemen. Desain *form* isi data departemen dapat dilihat pada Tabel 3.52.

Tabel 3.52 Data Departemen

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Departemen	D001	D002
Nama Departemen	Keuangan	Pembelian
Singkatan	KEU	PEB

Tabel 3.53 *Test Case* Data Departemen

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
40	Menambah data baru ke tabel departemen	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
41	Mengubah data dari tabel departemen	Memilih data yang ada diubah pada <i>datagridview</i> lalu menekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
42	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel departemen



Tabel 3.53 menunjukkan *test case* data departemen, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

O. Desain Uji Fitur Rekomendasi

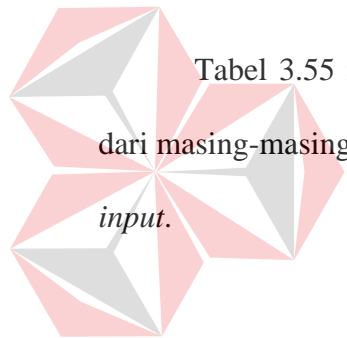
Proses manipulasi data rekomendasi adalah proses penyimpanan untuk data seputar rekomendasi penilaian kinerja. Desain *form* isi data rekomendasi dapat dilihat pada Tabel 3.54.

Tabel 3.54 Data Rekomendasi

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Rekomendasi	R001	R002
Batas Nilai Bawah	0	31
Batas Nilai Atas	30	60
Nama Rekomendasi	Surat Peringatan	Coaching/Pelatihan langsung dari manajer

Tabel 3.55 *Test Case* Data Rekomendasi

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
43	Menambah data baru ke tabel rekomendasi	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
44	Mengubah data dari tabel rekomendasi	Memilih data yang ada diubah pada <i>datagridview</i> lalu menekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
45	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel rekomendasi



Tabel 3.55 menunjukkan *test case* data rekomendasi, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

P. Desain Uji Fitur Ukuran Perusahaan

Proses manipulasi data ukuran perusahaan adalah proses penyimpanan untuk data seputar ukuran perusahaan. Desain *form* isi data ukuran perusahaan dapat dilihat pada Tabel 3.56.

Tabel 3.56 Data Ukuran Perusahaan

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode UP	UP001	UP002
Departemen	HRD	Pelanggan
Perspektif	Finansial	Pelanggan
Kategori	Meminimalkan varian biaya	Layanan kualitas
Nama UP	Meminimalkan biaya rekrut > 20% dan <= 50%	Prosentase kepuasan pelanggan < 20%
Nilai	50	10

Tabel 3.57 *Test Case* Data Ukuran Perusahaan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
46	Menambah data baru ke tabel ukuran perusahaan	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
47	Mengubah data dari tabel ukuran perusahaan	Memilih data yang ada diubah pada <i>datagridview</i> lalu menekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
48	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel rekomendasi

Tabel 3.57 menunjukkan *test case* data ukuran perusahaan, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

Q. Desain Uji Fitur Pedoman

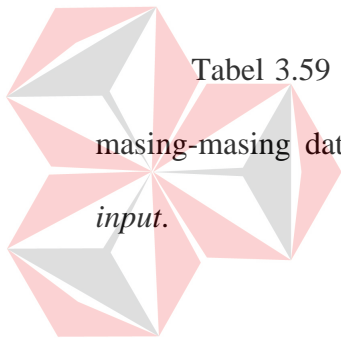
Proses manipulasi data pedoman adalah proses penyimpanan untuk data seputar pedoman. Desain *form* isi data pedoman dapat dilihat pada Tabel 3.58.

Tabel 3.58 Data Pedoman

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode UP	UP001	UP002
Departemen	HRD	Pelanggan
Perspektif	Finansial	Pelanggan
Kategori	Meminimalkan varian biaya	Layanan kualitas
Nama UP	Meminimalkan biaya rekrut > 20% dan <= 50%	Prosentase kepuasan pelanggan < 20%
Nilai	50	10

Tabel 3.59 *Test Case* Data Pedoman

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
49	Menambah data baru ke tabel pedoman	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	Muncul <i>message box</i> "Data tersimpan"
50	Mengubah data dari tabel pedoman	Memilih data yang ada diubah pada <i>datagridview</i> lalu menekan ubah	Data pada <i>datagridview</i> berubah otomatis dengan status selesai dan data diubah tersimpan di <i>database</i>
51	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	Semua <i>field</i> kosong dan data tidak tersimpan pada tabel pedoman



Tabel 3.59 menunjukkan *test case* data pedoman, *field input* berisi *input* dari masing-masing data, dan *field output* yang diharapkan berisi penjelasan dari hasil *input*.

R. Desain Uji Fitur Laporan

Uji coba fitur laporan ini digunakan untuk menguji kesesuaian *input* dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak. Hasil laporan yang ditampilkan pada *form* memanggil desain dari *crystal report* yang telah dibuat. Laporan yang dihasilkan dalam aplikasi ini yaitu laporan absensi, laporan pelamar yang diterima, laporan cuti, laporan status lowongan dan laporan penilaian kinerja karyawan.

1. Desain Uji Fitur Laporan Absensi

Uji coba fitur laporan ini digunakan untuk menguji kesesuaian *input* dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak.

Tabel 3.60 Data Laporan Absensi

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HRD003	KEU003
Nama Karyawan	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Jam Datang	07:35:45	08:00:45
Jam Pulang	16:00:12	16:00:45
Keterangan	Hadir	Hadir
Status Datang	Tepat waktu	Tepat waktu
Status Pulang	Tepat waktu	Tepat waktu

Input data laporan kehadiran karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.60 dan *test case* laporan absensi dapat dilihat pada Tabel 3.61.

Tabel 3.61 Test Case Laporan Absensi

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
52	Menampilkan laporan absensi	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan absensi dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

2. Desain Uji Fitur Laporan Cuti

Uji coba fitur laporan ini digunakan untuk menguji kesesuaian *input* dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak.

Tabel 3.62 Data Laporan Cuti

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HRD003	KEU008
Nama Karyawan	Eli Setiawati	Eva Yuliana
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Jenis Cuti	Cuti melahirkan	Cuti tahunan
Jatah Cuti	93 hari	12 hari
Cuti yang diambil	93 hari	6 hari
Sisa Cuti	0 hari	6 hari
Tanggal Awal	1 Februari 2011	1 Mei 2011
Tanggal Akhir	1 Mei 2011	6 Mei 2011

Input data laporan cuti karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.62 dan *test case* laporan cuti dapat dilihat pada Tabel 3.63.

Tabel 3.63 *Test Case* Laporan Cuti

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
53	Menampilkan laporan cuti	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan cuti dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

3. Desain Uji Fitur Laporan Pelamar yang diterima

Uji coba fitur laporan ini digunakan untuk menguji kesesuaian *input* dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak.

Tabel 3.64 Data Laporan Pelamar yang diterima

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode KSDM	KSDM001	KSDM002
Nama Lowongan	KSDM001-L1	KSDM002-L1
Nama Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Nama Pelamar	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Tanggal Lahir	25 April 1984	12 Agustus 1987
Alamat	Jl.Mangga no. 1 surabaya	Jl.Semampir no.3 surabaya
Telepon	-	-
Handphone	087851230556	081336083043
Nilai Psikotes	80	90
Nilai Wawancara	90	90

Input data laporan pelamar yang diterima dapat dilihat pada Tabel 3.64 dan *test case* laporan pelamar yang diterima dapat dilihat pada Tabel 3.65.

Tabel 3.65 *Test Case* Laporan Pelamar yang diterima

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
54	Menampilkan laporan pelamar yang diterima	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan pelamar yang diterima dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

4. Desain Uji Fitur Laporan Penilaian Kinerja

Uji coba fitur laporan ini digunakan untuk menguji kesesuaian *input* dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak.

Tabel 3.66 Data Laporan Penilaian Kinerja

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Penilaian	P001	P002
Kode Karyawan	HDR003	KEU003
Nama Karyawan	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Tanggal Masuk	1 Mei 2011	1 Mei 2011
Periode	2	2

Input data laporan penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.66 dan *test case* laporan penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.67.

Tabel 3.67 *Test Case* Laporan Penilaian Kinerja

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
55	Menampilkan laporan penilaian kinerja	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan penilaian kinerja dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

5. Desain Uji Fitur Laporan Status Lowongan

Uji coba fitur laporan ini digunakan untuk menguji kesesuaian *input* dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak.

Tabel 3.68 Data Laporan Status Lowongan

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Lowongan	KSDM001-L1	KSDM002.L1
Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pembelian
Jumlah yang dibutuhkan	2	2
Nama Pelamar	Ineke Fauzi	Kamila Hasanah
Status	Diterima	Diterima
Tanggal Masuk	1 Mei 2011	1 Mei 2011
Jumlah yang diterima	2	1
Keterangan	Tidak terpenuhi	Terpenuhi
Status Lowongan	Buka	Tutup

Input data laporan status lowongan dapat dilihat pada Tabel 3.68 dan *test case* laporan status lowongan dapat dilihat pada Tabel 3.69.

Tabel 3.69 *Test Case* Laporan Status Lowongan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
56	Menampilkan laporan status lowongan	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan status lowongan dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

4.1 Kebutuhan Sistem

Sebelum dapat mengimplementasi aplikasi ini, dibutuhkan perangkat keras dan lunak dengan kondisi tertentu agar dapat berjalan dengan baik. Berikut ini adalah kebutuhan minimal perangkat kelas untuk menjalankan aplikasi:

- a. Komputer dengan processor pentium 800 MHz.
- b. RAM 256 MB.

Kebutuhan perangkat lunak yang digunakan untuk menjalankan aplikasi ini adalah sebagai berikut:

- a. .net framework 2.0.
- b. Sistem Operasi Windows 2000 atau Windows XP profesional atau Windows Server 2003.

4.2 Implementasi Sistem

Pada bagian implementasi program perekrutan dan penilaian kinerja akan dijelaskan mengenai penggunaan dari program yang dibuat. Penjelasan program meliputi tampilan program, fungsi kontrol dalam program, serta cara penggunaannya.

4.3 Evaluasi Sistem

Tahap evaluasi sistem terbagi menjadi dua yaitu Evaluasi hasil uji coba sistem dan Analisa hasil uji coba sistem. Evaluasi hasil uji coba dilakukan untuk menguji

kembali semua tahapan yang sudah dilakukan selama pengujian berlangsung dan analisa hasil uji coba sistem bertujuan menarik kesimpulan terhadap hasil-hasil uji coba yang dilakukan terhadap sistem.

4.3.1 Evaluasi Hasil Uji Coba Sistem

Uji coba meliputi pengujian terhadap fitur dasar aplikasi, uji coba perhitungan dan uji coba validasi pengguna terhadap aplikasi dengan menggunakan *black box testing*. Uji coba yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

A. Evaluasi Uji Coba *Form Login*

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data yang dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.2. Proses *login* dilakukan dengan cara *input* kode karyawan dan *password*.

Tabel 4.1 *Testing Data Pengguna*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode karyawan	HRD001	KEU008
Password	HRD001	KEU008

Tabel 4.2 Uji Coba Data *Login*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
1	Deskripsi kode karyawan dan <i>password</i> yang <i>valid</i>	Memasukkan data 1 dari tabel <i>testing</i> data pengguna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Login</i> berhasil 3. Tampil <i>form</i> utama

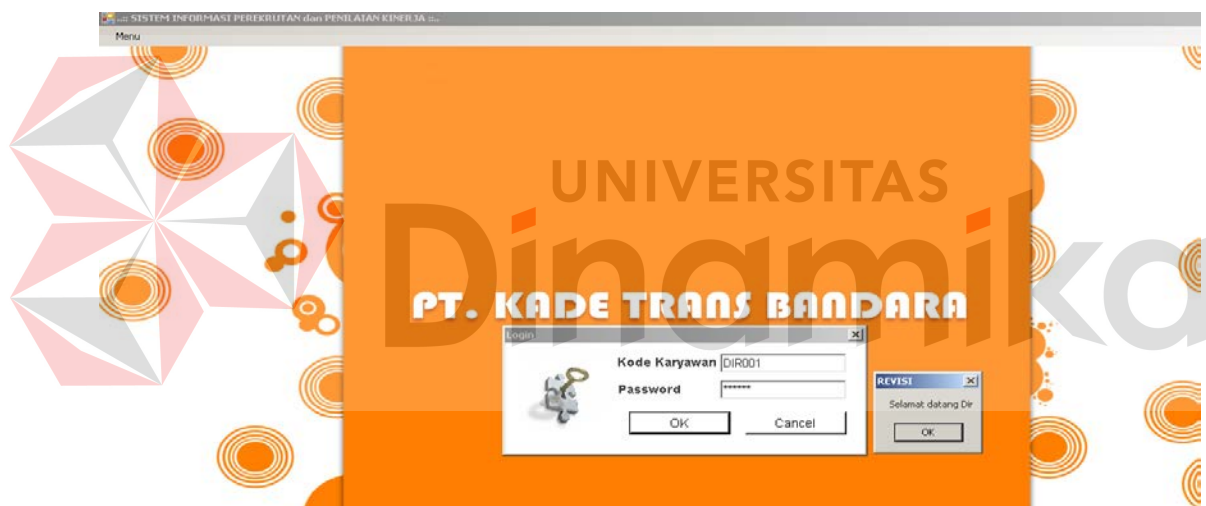
Tabel 4.2 Uji Coba Data *Login* (Lanjutan)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
2	Deskripsi kode karyawan dan <i>password</i> tidak <i>valid</i>	Memasukkan data kode karyawan = HRD001 dan <i>password</i> = 12345	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Login</i> tidak berhasil 3. Muncul pesan ” data <i>login</i> tidak <i>valid</i>”
3	Deskripsi kode karyawan tidak <i>valid</i> dan <i>password</i> <i>valid</i>	Memasukkan data kode karyawan = KEU000 dan <i>password</i> = KEU008	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Login</i> tidak berhasil 3. Muncul pesan ” data <i>login</i> tidak <i>valid</i>”
4	Deskripsi kode karyawan yang kosong, <i>password</i> <i>valid</i>	Memasukkan data kode karyawan = ” ” dan <i>password</i> = KEU008	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Login</i> tidak berhasil 3. Muncul pesan ” data <i>login</i> tidak <i>valid</i>”
5	Deskripsi kode karyawan <i>valid</i> , <i>password</i> kosong	Memasukkan data kode karyawan = HRD001 dan <i>password</i> = ” ”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Login</i> tidak berhasil 6. Muncul pesan ” data <i>login</i> tidak <i>valid</i>”

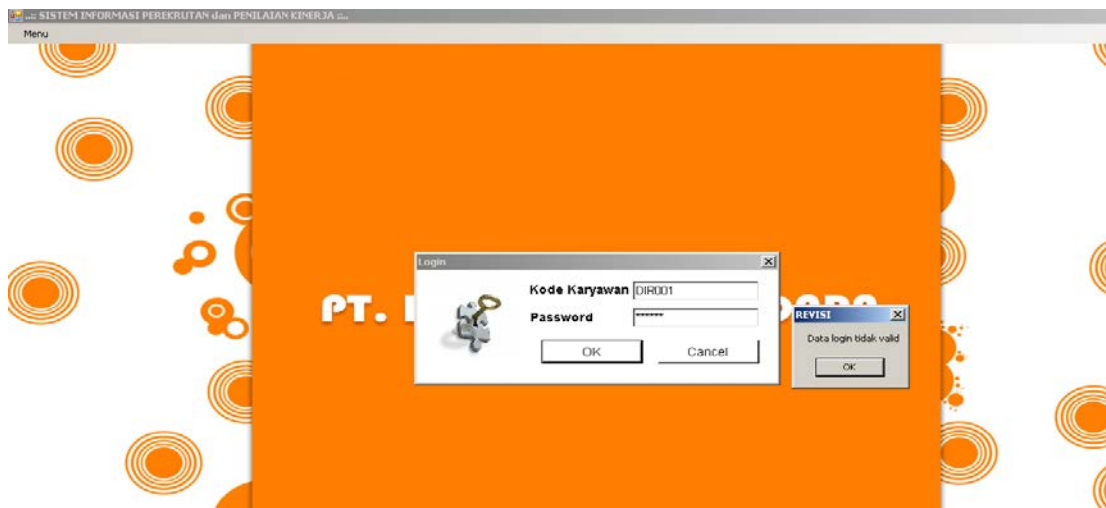
Pada awal program perekrutan dan penilaian kinerja dijalankan, *User* diharuskan untuk *login* terlebih dahulu. Dengan cara menekan tombol menu lalu pilih *login* seperti Gambar 4.1 dan selanjutnya masukan kode karyawan dan *password* seperti Gambar 4.2.



Gambar 4.1 Menu Utama

Gambar 4.2 *Login* berhasil

Apabila Gagal Maka akan muncul pesan eror seperti pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Login Gagal

B. Evaluasi Uji Coba Form Lowongan

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti pada Tabel 4.3. Proses manipulasi data lowongan adalah proses penyimpanan untuk data lowongan. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.3 Testing Data Lowongan

Nama Field	Data-1	Data-2
Tanggal Pengajuan	1 Mei 2011	7 Mei 2011
Tanggal disetujui	7 Mei 2011	14 Mei 2011
Kode KSDM	KSDM001	KSDM002
Media Iklan	Media cetak	Media cetak
Kode Lowongan	KSDM001-L1	KSDM002-LI
Departemen	Keuangan	Pengiriman
Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pengiriman
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan
Pendidikan Terakhir	S1	S1
Jurusan	Akutansi	Logistik
Ipk/Uan	Min 3.00	Min 3.00
Pengalaman Kerja	Min 1 tahun	Min 1 tahun

Tabel 4.3 *Testing Data Lowongan (Lanjutan)*

Nama Field	Data-1	Data-2
Usia	Min 22 tahun	Min 22 tahun
Tinggi	Min 160cm	Min 160cm
Berat	Max 70kg	Max 70kg
Jumlah yang dibutuhkan	1 orang	1 orang

Tabel 4.4 Uji Coba *Form Lowongan*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
6	Menambah data baru ke tabel lowongan	Memasukkan data 1 kemudian menekan tambahkan lalu tekan simpan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah
7	Membatalkan penyimpanan	Masuk ke <i>form</i> rekrut lalu pilih tutup lowongan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. Data tidak tersimpan pada <i>database</i> 3. <i>Form</i> seperti semula

Untuk melakukan *maintenance* data lowongan pada *form* lowongan. Tombol tambahkan digunakan untuk menambahkan data ke *datagridview*. Tombol simpan digunakan untuk menyimpan data ke *database*. Tombol batal digunakan untuk membatalkan perubahan yang terjadi. *Form* lowongan dapat dilihat pada Gambar 4.4

Gambar 4.4 *Form Lowongan*

C. Evaluasi Uji Coba *Form* Pelamar

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti pada Tabel 4.5. Proses manipulasi data pelamar adalah proses penyimpanan untuk data pelamar. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.5 *Testing* Data Pelamar

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Pelamar	P001	P002
Nama Pelamar	Meliana Sutanto	Selina Vidia
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	Ambon/ 23 Juli 1987	Pasuruan/ 1 April 1987
Status	BELUM MENIKAH	BELUM MENIKAH
Alamat	Jl.Mangga no.12 Surabaya	Jl. Biliton no 4 Surabaya
Agama	Islam	Islam
Telepon	-	-
Handphone	087851230556	08785771488
Berat	60kg	60kg
Tinggi	165cm	165cm
Jurusan	Akutansi	Logistik
Pengalaman Kerja	2 tahun	2 tahun

Tabel 4.5 *Testing Data Pelamar (Lanjutan)*

Nama Field	Data-1	Data-2
Pendidikan	S1	S1
Nama Sekolah	STIKOM surabaya	Universitas Surabaya
Ipk/Uan	3.20	3.23

Tabel 4.6 Uji Coba *Form* Pelamar

Test Case ID	Tujuan	Input	Output yang diharapkan
8	Menambah data baru ke tabel pelamar	Memasukkan data 1 kemudian menekan tambahkan lalu tekan simpan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dengan status lolos
9	Menambah data baru ke tabel pelamar	Memasukkan data yang tidak memenuhi dengan lowongan yang ada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dengan status tidak lolos

Untuk melakukan *maintenance* data pelamar pada *form* pelamar. Tombol simpan digunakan untuk menyimpan data ke *database*. Tombol batal digunakan untuk membatalkan perubahan yang terjadi. *Form* pelamar dapat dilihat pada Gambar 4.5

Gambar 4.5 Form Pelamar

D. Evaluasi Uji Coba Form Karyawan

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti pada Tabel 4.7. Proses manipulasi data karyawan adalah proses penyimpanan untuk data karyawan. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.7 Testing Data Karyawan

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	KEU003	PEN003
Nama Karyawan	Meliana Sutanto	Selina Vidia
Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pengiriman
Jenis Kelamin	Perempuan	Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	Ambon/ 23 Juli 1987	Pasuruan/ 1 April 1987
Status	BELUM MENIKAH	BELUM MENIKAH
Alamat	Jl.Mangga no.12 Surabaya	Jl. Biliton no 4 Surabaya
Agama	Islam	Islam
Telepon	-	-
Handphone	087851230556	08785771488
Berat	60kg	60kg

Tabel 4.7 *Testing Data Karyawan (Lanjutan)*

Nama Field	Data-1	Data-2
Tinggi	165cm	165cm
Tanggal Masuk	14 Mei 2011	28 Mei 2011

Tabel 4.8 Uji Coba *Form Karyawan*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
10	Menambah data baru ke tabel karyawan	Memasukkan data 1 dengan cara mengklik data <i>datagriedview</i> pelamar kemudian menekan simpan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
11	Membatalkan penyimpanan data karyawan	Memasukkan data kemudian menekan tombol batal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. Data tidak tersimpan 3. <i>Form</i> seperti semula

Untuk melakukan *maintenance* data karyawan pada *form* karyawan. Tombol simpan digunakan untuk menyimpan data ke *database*. Tombol batal digunakan untuk membatalkan perubahan yang terjadi. *Form master* karyawan dapat dilihat pada Gambar 4.6, *form detail* pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.7, *form detail* perusahaan dapat dilihat pada Gambar 4.8 dan *form detail* keluarga dapat dilihat pada Gambar 4.9.

...:Karyawan:...

Karyawan | Detil Pendidikan | Detil Perusahaan | Detil Keluarga

Kode Karyawan: HRD003 | Lady pink

Kode Jabatan: Manajer HRD | 0007

Jenis Identitas: KTP | 1234567890

Jenis Kelamin: PEREMPUAN

Tempat/Tanggal Lahir: situbondo | Tuesday, May 08, 2011

Status: SUDAH MENIKAH

Alamat: jl. anuger no. 3 surabaya

Agama: KRISTEN

Telepon/Handphone: 087851230556

Berat/Tinggi: 55 Kg | 100 Cm

Tanggal Masuk: Sunday, May 08, 2011

Tanggal Keluar: Sunday, May 08, 2011

Simpan | Batal

Kode Pelamar	Kode Lowongan	Nama Pelamar
PL013	KNDM002...	Lady pink

Gambar 4.6 Form Master Karyawan

...:Karyawan:...

Karyawan | Detil Pendidikan | Detil Perusahaan | Detil Keluarga

Sekolah: Universitas Pembangunan Nasional | SE005

Tingkat: S1 | 0007

Tahun Masuk: 2006 s/d 2011

Tambahkan | Hapus

Kode Sekolah	Nama Sekolah	Tingkat	Tahun Masuk	Tahun Keluar
SE006	SDN 1 Gud...	SD	1995	2000
SE007	SMP N 1 A...	SMP	2000	2003
SE008	SMA N 1 ...	SMA	2003	2006
SE005	Universitas...	S1	2006	2011

Simpan | Batal

Kode Pelamar	Kode Lowongan	Nama Pelamar
PL013	KNDM002...	Lady pink

Gambar 4.7 Form Detail Pendidikan

...:Karyawan:...

Karyawan | Detil Pendidikan | Detil Perusahaan | Detil Keluarga

Perusahaan: DRM Group | PR006

Posisi: staff hrd

Alasan Keluar: guji kecil

Tahun Masuk: 2008 s/d 2011

Tambahkan | Hapus

Kode Perusahaan	Nama Perusahaan	Posisi	Alasan Keluar	Tahun Masuk	Tahun Keluar
PR006	DRM Group	staff hrd	guji kecil	2008	2011

Simpan | Batal

Kode Pelamar	Kode Lowongan	Nama Pelamar
PL013	KNDM002...	Lady pink

Gambar 4.8 Form Detail Perusahaan

Gambar 4.9 Form Detail Keluarga

E. Evaluasi Uji Coba Form Hasil Tes

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti pada Tabel 4.9. Proses manipulasi data hasil tes adalah proses penyimpanan untuk data hasil tes pelamar. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.9 Testing Data Hasil Tes

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Lowongan	KSDM001-LI	KSDM002-LI
Kode Pelamar	P001	P002
Nama Pelamar	Meliana Sutanto	Selina Vidia
Nilai Psikotes	80	80
Penampilan	80	80
Tata Bahasa	80	80
Kepribadian	80	80
Sikap	80	80
Kesopanan	80	80
Kejujuran	80	80
Kedalaman Ilmu	80	80

Tabel 4.10 Uji Coba *Form* Hasil Tes

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
12	Menambah data baru ke tabel hasil tes psikotes	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
13	Ubah data tabel hasil tes psikotes	Memilih data pelamar yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
14	Menambah data baru ke tabel hasil tes wawancara	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>

Untuk melakukan *maintenance* data hasil tes pada *form* hasil tes. Tombol simpan digunakan untuk menyimpan data ke *database*. Tombol batal digunakan untuk membatalkan perubahan yang terjadi. *Form* hasil tes dapat dilihat pada Gambar 4.10.

Gambar 4.10 *Form* Hasil Tes

F. Evaluasi Uji Coba *Form Master Perspektif*

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti pada Tabel 4.11. Proses manipulasi data perspektif adalah proses penyimpanan untuk data perspektif. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.12.

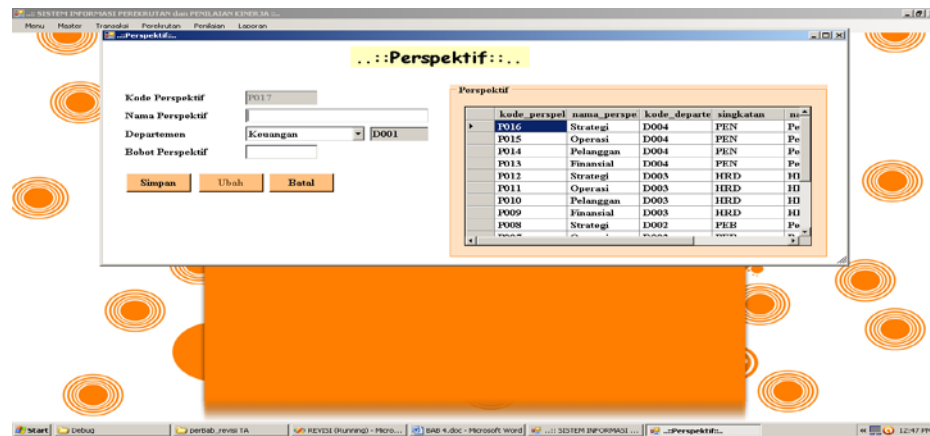
Tabel 4.11 *Testing Data Perspektif*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Perspektif	P001	P002
Nama Perspektif	Finansial	Pelanggan
Kode Departemen	D001	D002
Bobot	40	20

Tabel 4.12 Uji Coba *Form Perspektif*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
15	Menambah data baru ke tabel perspektif	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
16	Ubah data dari tabel perspektif	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian tekan ubah	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
17	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Untuk melakukan *maintenance* data perspektif pada *form* perspektif. Tombol simpan digunakan untuk menyimpan data ke *database*. Tombol batal digunakan untuk membatalkan perubahan yang terjadi. *Form master* perspektif dapat dilihat pada Gambar 4.11.

Gambar 4.11 *Form Master Perspektif*

G. Evaluasi Uji Coba *Form* Pekerjaan

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti pada Tabel 4.13. Proses manipulasi data pekerjaan adalah proses penyimpanan untuk data pekerjaan. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.13 *Testing* Data Pekerjaan

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Pekerjaan	PR001	PR002
Departemen	D001	D002
Nama Karyawan	Syaiful Rizal	Sheryl Fergie
Jabatan	Staff Keuangan	Staff pembelian
Nama Pekerjaan	Proyek 1	Proyek 1
Deadline	2 Mei 2011	4 Mei 2011
Selesai	2 Mei 2011	4 Mei 2011

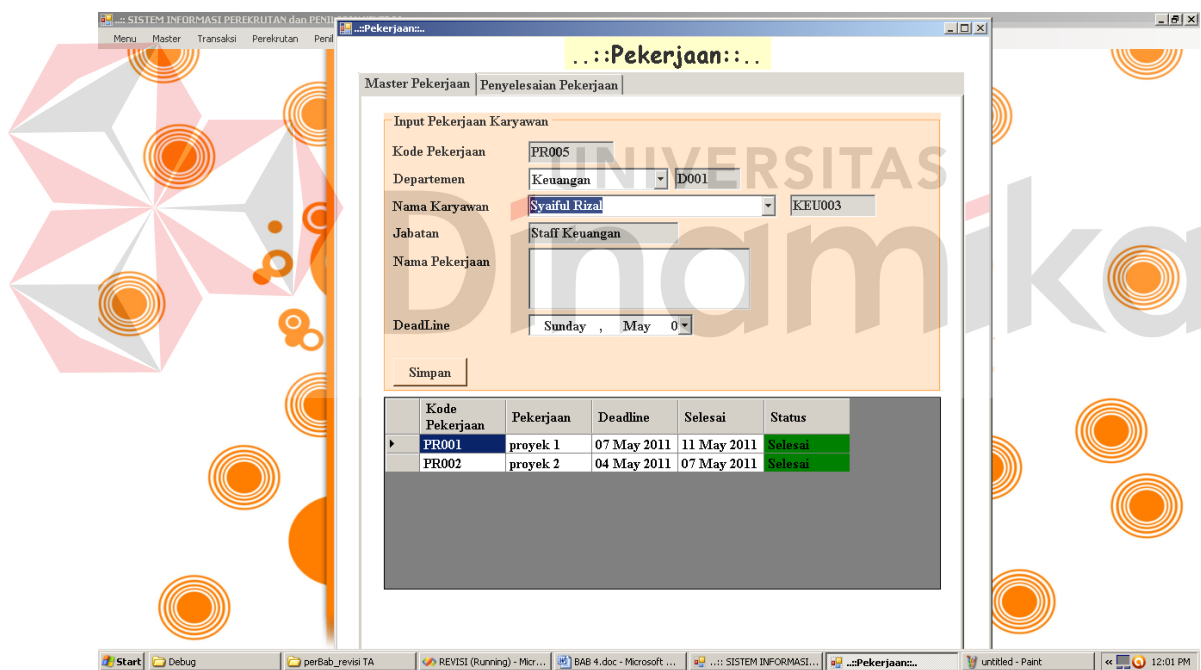
Tabel 4.14 Uji Coba *Form* Pekerjaan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
18	Menambah data baru ke tabel pekerjaan	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	<ol style="list-style-type: none"> Sukses <i>Input</i> data sukses Data bertambah dalam <i>database</i>

Tabel 4.14 Uji Coba *Form Pekerjaan* (Lanjutan)

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
19	Ubah data dari tabel pekerjaan	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
20	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Form pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 4.12.

Gambar 4.12 *Form Pekerjaan*

H. Evaluasi Uji Coba *Form Absensi*

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.15. Proses manipulasi data

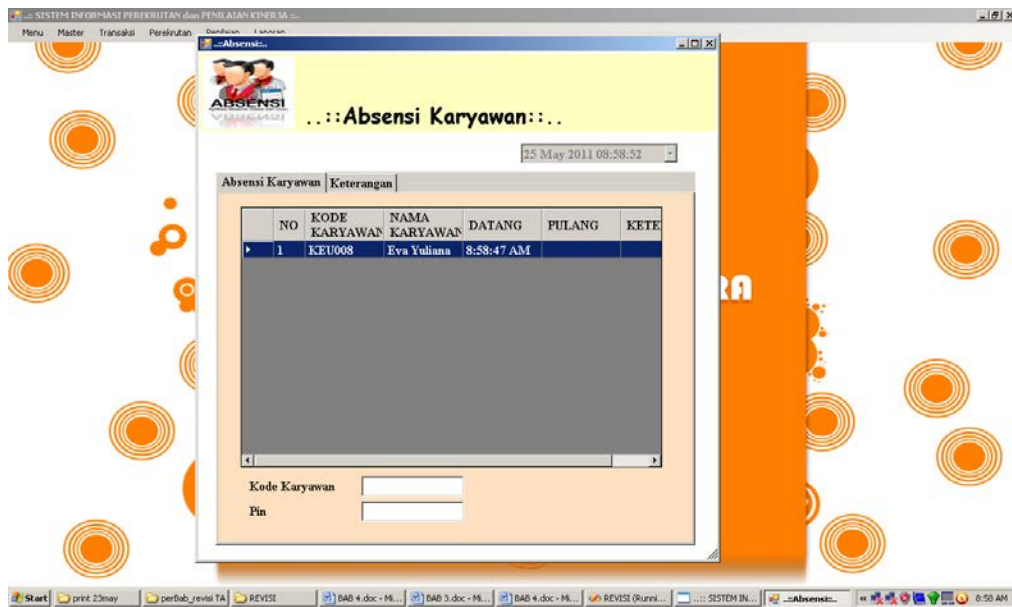
absensi adalah proses penyimpanan untuk absensi baru, perubahan data untuk absensi yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.15 *Testing Data Absensi*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HRD003	KEU003
Nama Karyawan	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Jam Datang	07:35:45	08:00:45
Jam Pulang	16:00:12	16:00:45
Keterangan	Hadir	Hadir
Status Datang	Tepat waktu	Tepat waktu

Tabel 4.16 Uji Coba *Form Absensi*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
21	Menambah data baru ke tabel absensi	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
22	Ubah data dari tabel absensi	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
23	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. Data tidak tersimpan



Gambar 4.13 Form Absensi

I. Evaluasi Uji Coba Form Detail Cuti

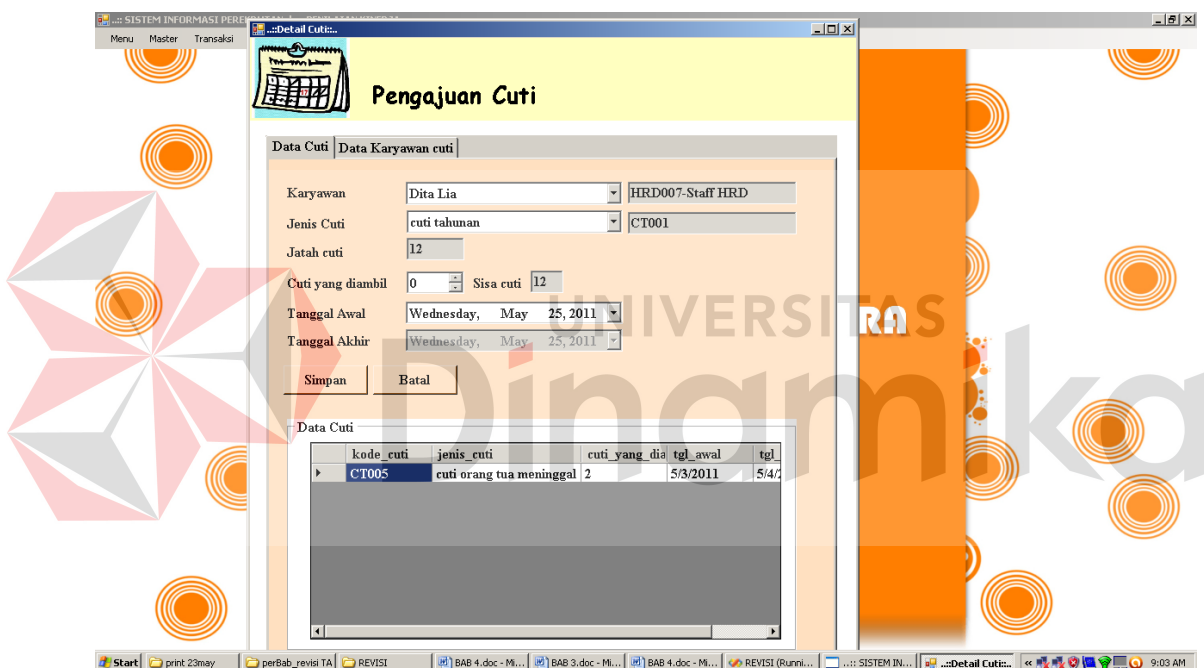
Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.17. Proses manipulasi data *detail* cuti adalah proses penyimpanan untuk *detail* cuti baru, perubahan data untuk cuti karyawan yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.17 Testing Data Detail Cuti

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HRD003	KEU008
Nama Karyawan	Eli Setiawati	Eva Yuliana
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Jenis Cuti	Cuti melahirkan	Cuti tahunan
Jatah Cuti	93 hari	12 hari
Cuti yang diambil	93 hari	6 hari
Sisa Cuti	0 hari	6 hari
Tanggal Awal	1 Februari 2011	1 Mei 2011
Tanggal Akhir	1 Mei 2011	6 Mei 2011

Tabel 4.18 Uji Coba *Form Detail Cuti*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
24	Menambah data baru ke tabel <i>detail</i> cuti	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
25	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Gambar 4.14 *Form Detail Cuti*

J. Evaluasi Uji Coba *Form Cuti*

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.19. Proses manipulasi data cuti adalah proses penyimpanan untuk jenis cuti baru, perubahan data untuk jenis dan jatah cuti yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan

perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.19 *Testing Data Cuti*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Cuti	CT001	CT001
Jenis Cuti	Cuti tahunan	Cuti menikah
Jatah Cuti	12 hari	3 hari

Tabel 4.20 Uji Coba *Form Cuti*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
26	Menambah data baru ke tabel cuti	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
27	Ubah data dari tabel cuti	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
28	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Gambar 4.15 *Form Cuti*

K. Evaluasi Uji Coba *Form* Penilaian Kinerja

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.21. Proses manipulasi data penilaian kinerja adalah proses penyimpanan untuk penilaian kinerja karyawan, perubahan data untuk penilaian kinerja karyawan yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.21 *Testing* Data Penilaian Kinerja

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Penilaian	P001	P002
Kode Karyawan	HRD003	KEU003
Nama Karyawan	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Tanggal Masuk	1 Mei 2011	1 Mei 2011
Periode	2	2

Tabel 4.22 Uji Coba *Form* Penilaian Kinerja

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
29	Menambah data baru ke tabel penilaian kinerja	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>

Penilaian Kinerja Karyawan

Kode Penilaian: P001 Tanggal: 08 May 2011 01:01:46

Karyawan: KEU003 Syaiful Rizal

Jabatan: Staff Keuangan

Tgl Masuk: 09 May 2011

Pilih Periode: 1

nama_perspek	bobot_perspek
Finansial	40
Pelanggan	20
Operasi	20
Strategi	20

nama_kategori
Memaksimalkan nilai pemegang saham
Meminimalkan biaya SDM
Potensi

nama_up	bobot_up
Tingkat pengembalian total nilai pemegang saham <= 10%	20
Tingkat pengembalian total nilai pemegang saham > 10% dan < 80%	50
Tingkat pengembalian total nilai pemegang saham >= 80%	100

Simpan & Hitung Disiplin Absen Simpan & Hitung Disiplin Kerja

Simpan

Gambar 4.16 Form Penilaian Kinerja

L. Evaluasi Uji Coba Form Master Jabatan

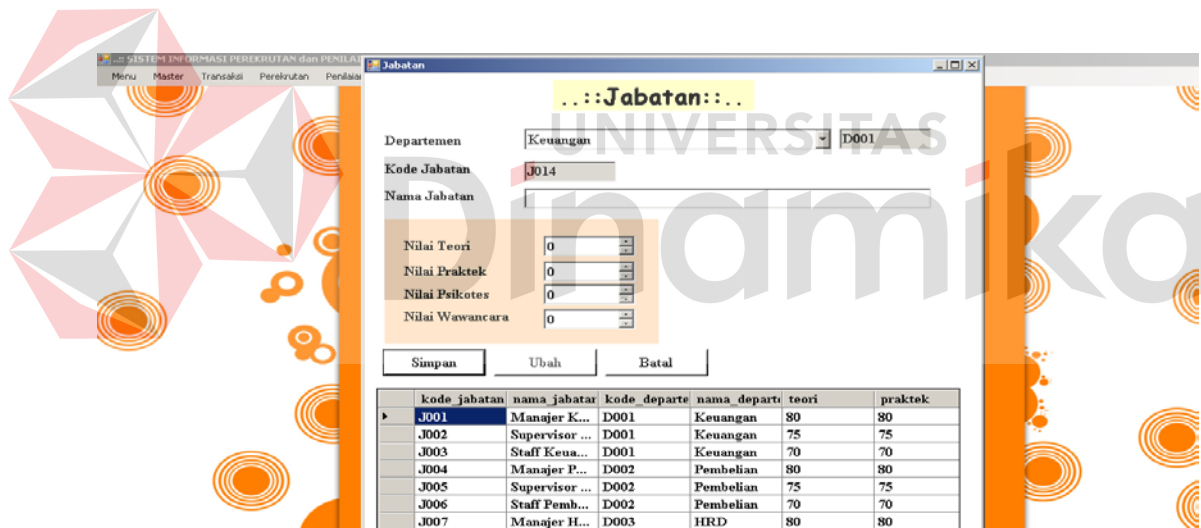
Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.23. Proses manipulasi data jabatan adalah proses penyimpanan untuk *master* jabatan, perubahan data untuk jabatan yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.24.

Tabel 4.23 Testing Data Jabatan

Nama Field	Data-1	Data-2
Departemen	Keuangan	Pembelian
Kode Jabatan	J003	J006
Nama Jabatan	Staff Keuangan	Staff Pembelian
Nilai Psikotes	70	70
Nilai Wawancara	70	70

Tabel 4.24 Uji Coba *Form Master Jabatan*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
30	Menambah data baru ke tabel jabatan	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
31	Ubah data dari tabel jabatan	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
32	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Gambar 4.17 *Form Master Jabatan*

M. Evaluasi Uji Coba *Form Master Departemen*

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.25. Proses manipulasi data departemen adalah proses penyimpanan untuk *master* departemen, perubahan data untuk departemen yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan

perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada

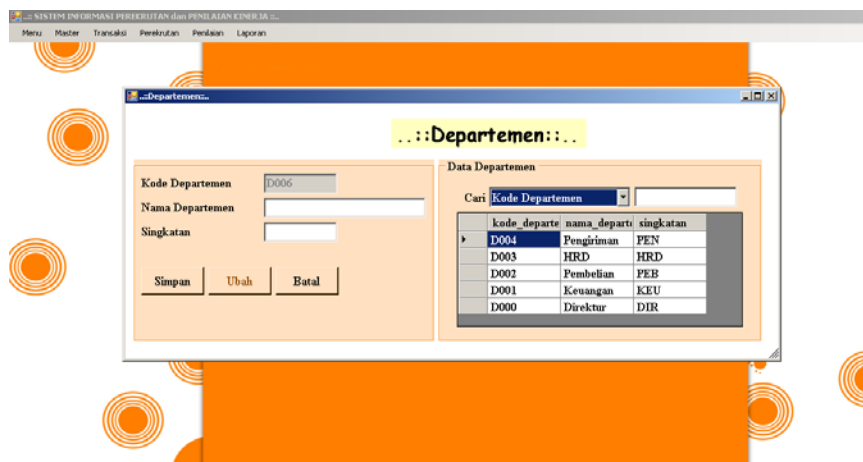
Tabel 4.26.

Tabel 4.25 *Testing Data Departemen*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Departemen	D001	D002
Nama Departemen	Keuangan	Pembelian
Singkatan	KEU	PEB

Tabel 4.26 Uji Coba *Form Master Departemen*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
33	Menambah data baru ke tabel departemen	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
34	Ubah data dari tabel departemen	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
35	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan



Gambar 4.18 *Form Master Departemen*

N. Evaluasi Uji Coba *Form Master Rekomendasi*

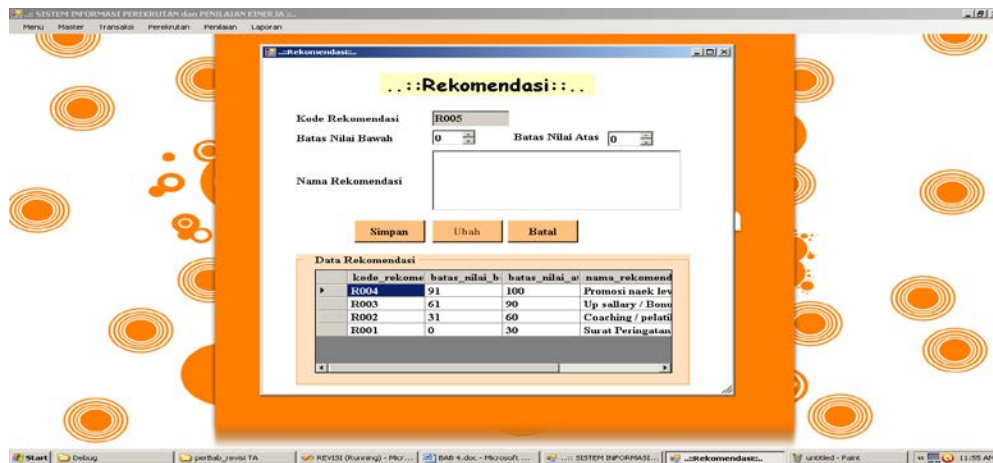
Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.27. Proses manipulasi data rekomendasi adalah proses penyimpanan untuk *master* rekomendasi, perubahan data untuk rekomendasi yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.28.

Tabel 4.27 *Testing Data Rekomendasi*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Rekomendasi	R001	R002
Batas Nilai Bawah	0	31
Batas Nilai Atas	30	60
Nama Rekomendasi	Surat Peringatan	Coaching/Pelatihan langsung dari manajer

Tabel 4.28 Uji Coba *Form Master Rekomendasi*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
36	Menambah data baru ke tabel rekomendasi	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
37	Ubah data dari tabel rekomendasi	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
38	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Gambar 4.19 *Form Master Rekomendasi*

O. Evaluasi Uji Coba *Form Master Kategori*

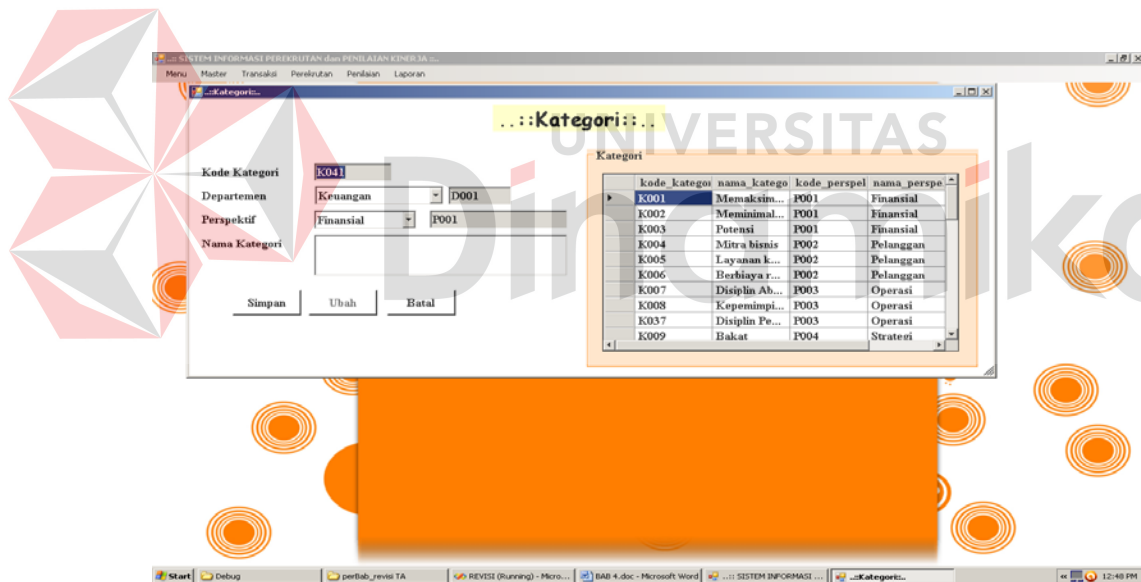
Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.29. Proses manipulasi data kategori adalah proses penyimpanan untuk *master* kategori, perubahan data untuk kategori yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.30.

Tabel 4.29 *Testing Data Kategori*

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Kategori	K001	K002
Departemen	Keuangan	Keuangan
Perspektif	Finansial	Finansial
Nama Kategori	Memaksimalkan nilai total pemegang saham	Meminimalkan varian biaya

Tabel 4.30 Uji Coba *Form Master Kategori*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
39	Menambah data baru ke tabel kategori	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
40	Ubah data dari tabel kategori	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
41	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Gambar 4.20 *Form Master Kategori*

P. Evaluasi Uji Coba *Form Master Ukuran Perusahaan*

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.31. Proses manipulasi data ukuran perusahaan adalah proses penyimpanan untuk *master* ukuran perusahaan, perubahan data

untuk ukuran perusahaan yang telah disimpan sebelumnya, dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.32.

Tabel 4.31 *Testing* Data Ukuran Perusahaan

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode UP	UP001	UP002
Departemen	HRD	Pelanggan
Perspektif	Finansial	Pelanggan
Kategori	Meminimalkan varian biaya	Layanan kualitas
Nama UP	Meminimalkan biaya rekrut > 20% dan <= 50%	Prosentase kepuasan pelanggan < 20%
Nilai	50	10

Tabel 4.32 Uji Coba *Form Master* Ukuran Perusahaan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
42	Menambah data baru ke tabel ukuran perusahaan	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
43	Ubah data dari tabel ukuran perusahaan	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
44	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

Gambar 4.21 *Form Master* Ukuran Perusahaan

Q. Evaluasi Uji Coba *Form Master* Pedoman

Proses ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan proses *input* data dapat dilakukan melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.33. Proses manipulasi data pedoman adalah proses penyimpanan untuk data pedoman, perubahan data untuk pedoman yang telah disimpan sebelumnya dan membatalkan proses penyimpanan dan perubahan data. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.34.

Tabel 4.32 *Testing* Data Pedoman

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Pedoman	PE001	PE002
Ukuran Perusahaan	Jumlah kehadiran	Menyelesaikan pekerjaan
Bobot min	1	1
Bobot max	3	3
Bobot >=	-	-

Tabel 4.33 Uji Coba *Form Pedoman*

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
45	Menambah data baru ke tabel pedoman	Memasukkan data 1 kemudian menekan simpan	1. Sukses 2. <i>Input</i> data sukses 3. Data bertambah dalam <i>database</i>
46	Ubah data dari tabel pedoman	Memilih data yang akan diubah pada <i>datagridview</i> kemudian masukkan tanggal selesai lalu tekan simpan	1. Sukses 2. Data lama berubah dan berhasil disimpan pada <i>database</i>
47	Membatalkan penyimpanan data	Memasukkan data 1 kemudian menekan batal	1. Sukses 2. Data tidak tersimpan

...:Pedoman:...

Kode Pedoman: PE023

Ukuran Perusahaan: Jumlah kehadiran <= 5 hari

Range Bobot: 0 s.d 0

Bobot >=: 0

Simpan Ubah Batal

kode_pedoma	kode_up	nama_up	bobot_min	bobot_max	keterangan_p
PE001	UP017	Jumlah keh...	0	5	
PE002	UP018	Jumlah keh...	0	0	>=
PE003	UP022	Menyelesa...	0	0	
PE004	UP023	Menyelesa...	1	3	
PE005	UP024	Menyelesa...	4	7	
PE006	UP025	Menyelesa...	7	7	>=
PE007	UP045	Jumlah keh...	0	5	
PE008	UP074	Jumlah keh...	6	6	>=
PE009	UP078	Menyelesa...	0	0	
PE010	UP079	Menyelesa...	1	3	
PE011	UP080	Menyelesa...	4	7	
PE012	UP081	Menyelesa...	7	7	>=
PE013	UP046	Jumlah keh...	6	6	>=
PE014	UP050	Menyelesa...	0	0	
PE015	UP051	Menyelesa...	1	3	
PE016	UP052	Menyelesa...	4	7	

Gambar 4.22 *Form Master Pedoman*

R. Evaluasi Uji Coba Laporan Absensi

Proses ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian proses *input* data dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.35. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.36.

Tabel 4.35 *Testing* Data Laporan Absensi

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HRD003	KEU003
Nama Karyawan	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Jam Datang	07:35:45	08:00:45
Jam Pulang	16:00:12	16:00:45
Keterangan	Hadir	Hadir
Status Datang	Tepat waktu	Tepat waktu
Status Pulang	Tepat waktu	Tepat waktu

Tabel 4.36 Uji Coba Laporan Absensi

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
48	Menampilkan laporan absensi	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan absensi dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

formlaporanabsen

Periode 2 2011

Tampil Group by departemen Group by Pelanggaran

Main Report

PT. KADE TRANS BANDARA
Jl. Perak Barat No. 263, Surabaya

Laporan Kehadiran Karyawan

Daftar kehadiran periode April s.d June 2011.

Tahun :2011
Bulan ke- 5

Departemen : HRD

Tgl	Nama Karyawan	Datang	Pulang	Keterangan	Status Datang	Status Pulang
1 May	Elie Setiawati	09:04AM	05:57PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Liana Anggraeni	09:13AM	07:09PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Marina Liem	09:27AM	07:15PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Gaby Aletta	09:31AM	07:20PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Dita Lia	09:42AM	07:26PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Siti Lutfiah	09:49AM	06:55PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Hany Wijayanti	00:00AM	06:30PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Yuni Hariyati	00:08AM	06:45PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Lina Riana	00:19AM	06:22PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Diana Maria	00:26AM	06:08PM	Hadir	Tepat Waktu	Pulang Awal
1 May	Hani Widodo	-	-	Sakit	Tidak Masuk	Tidak Masuk
1 May	Mario Wijaya	-	-	Sakit	Tidak Masuk	Tidak Masuk

Current Page No.: 1 Total Page No.: 8 Zoom Factor: 100%

Start print 23may perBab_revisi TA REVISI BAB 4new.doc - Mic... BAB 3.doc - Microso... REVISI (Running) - ... SISTEM INFOR... formlaporanabsen 3:05 PM

Gambar 4.23 Laporan Absensi Berdasarkan Departemen

formlaporanabsen

Periode 2 2011

Tampil Group by departemen Group by Pelanggaran

Main Report

PT. KADE TRANS BANDARA
Jl. Perak Barat No. 263, Surabaya

Laporan Pelanggaran Kehadiran Karyawan

Daftar pelanggaran periode April s.d June 2011.

Departemen	Nama	Tidak Masuk Kerja					Kehadiran Kerja			Total Kehadiran	Total Tidak Masuk Kerja	Total Pelanggaran
		0:01	Sakit	Ijin	Alpha	Tepat Waktu	Telat	Pulang Cepat				
HRD		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hany Wijayanti	0	0	0	1	2	1	3	3	1	5	
	Siti Lutfiah	0	0	0	1	2	1	3	3	1	5	
	Yuni Hariyati	0	0	1	1	1	1	2	2	2	4	
	Lina Riana	0	0	1	1	1	1	2	2	2	4	
	Diana Maria	0	0	0	3	1	0	1	1	3	4	
	Gaby Aletta	0	0	0	2	2	0	2	2	2	4	
	Elie Setiawati	0	0	0	1	3	0	2	3	1	3	
	Marina Liem	1	0	0	1	2	0	2	2	2	3	
	Liana Anggraeni	1	0	0	1	2	0	2	2	2	3	
	Hani Widodo	0	1	0	2	1	0	0	1	3	2	
	Dita Lia	1	0	1	1	1	0	1	1	3	2	
	Mario Widodo	0	0	0	4	4	0	0	4	3	4	

Current Page No.: 1 Total Page No.: 3 Zoom Factor: 100%

Start print 23may perBab_revisi TA REVISI BAB 4new.doc - Mic... BAB 3.doc - Microso... REVISI (Running) - ... SISTEM INFOR... formlaporanabsen 3:06 PM

Gambar 4.24 Laporan Absensi Berdasarkan Pelanggaran Kehadiran

S. Evaluasi Uji Coba Laporan Cuti

Proses ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian proses *input* data dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.37. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.38.

Tabel 4.37 *Testing* Data Laporan Cuti

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HRD003	KEU008
Nama Karyawan	Eli Setiawati	Eva Yuliana
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Jenis Cuti	Cuti melahirkan	Cuti tahunan
Jatah Cuti	93 hari	12 hari
Cuti yang diambil	93 hari	6 hari
Sisa Cuti	0 hari	6 hari
Tanggal Awal	1 Februari 2011	1 Mei 2011
Tanggal Akhir	1 Mei 2011	6 Mei 2011

Tabel 4.38 Uji Coba Laporan Cuti

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
49	Menampilkan laporan cuti	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan absensi dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

PT. KADE TRANS BANDARA
Jl. Perak Barat No. 263, Surabaya

Laporan Cuti Karyawan

Data dikelompokkan berdasarkan jenis cuti dan periode tahun 2011

Cuti Menikah Jatah cuti : 3

Departemen	Nama	Tanggal awal	Tanggal akhir	Hari
HRD	Marina Liem	03-May-2011	05-May-2011	3
Jumlah cuti : 3, sisa cuti : 0				

Cuti Orang Tua Meninggal Jatah cuti : 3

Departemen	Nama	Tanggal awal	Tanggal akhir	Hari
HRD	Dita Lia	03-May-2011	04-May-2011	2
Jumlah cuti : 2, sisa cuti : 1				

Cuti Tahunan Jatah cuti : 12

Departemen	Nama	Tanggal awal	Tanggal akhir	Hari
HRD	Liana Anggraeni	03-May-2011	06-May-2011	4
Jumlah cuti : 4, sisa cuti : 8				

Gambar 4.25 Laporan Cuti

T. Evaluasi Uji Coba Laporan Pelamar yang diterima

Proses ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian proses *input* data dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.39. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.40.

Tabel 4.39 *Testing* Data Laporan Pelamar yang diterima

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode KSDM	KSDM001	KSDM002
Nama Lowongan	KSDM001-L1	KSDM002-L1
Nama Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Nama Pelamar	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Tanggal Lahir	25 April 1984	12 Agustus 1987
Alamat	Jl.Mangga no. 1 surabaya	Jl.Semampir no.3 surabaya
Telepon	-	-
Handphone	087851230556	081336083043
Nilai Psikotes	80	90
Nilai Wawancara	90	90

Tabel 4.40 Uji Coba Laporan Pelamar yang diterima

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
50	Menampilkan laporan Pelamar yang diterima	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	Form laporan absensi dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

formlaporanrekrut

Tahun: 2011 Group by KSDM Group by Lowongan

Tampil

Man Report

PT. KADE TRANS BANDARA
Jl. Perak Barat No. 263, Surabaya

Data perekrutan Pelamar yang diterima
Data KSDM berdasarkan periode tahun 2011

Kd Lowongan : KSDM001.L1
Nama Jabatan : Staff Keuangan

Kode KSDM	Nama	Tgl Lahir	Alamat	Telp	No. HP	N.Psikotes	N.Wawancara
KSDM001	Ani Setiawati	1-May-87	Jl. Sukdillo no. 13		08123487806	100	84
	Anastasya Tjong	2-May-87	Jl. lawang no.1		089933445566	90	83
	Alena Tan	3-May-87	Jl. darmo no.1 surabaya		0878512300668	90	84
	Regina Putri	4-May-87	Jl. seruni no.3		081336083043	90	81
	Dewi Handayani	5-May-87	Jl. asem no.3	0395451057		90	84
	Eva Yuliana	6-May-87	Jl. semampir 2a		087851230656	90	88
	Selina Vidia	7-May-87	Jl. perante no.4		087799111111	87	87
	Agatta Rosita	8-May-87	Jl. raya tulungaung		0818030000	86	87
	Reza Artamevia	9-May-87	Jl. sukarno no.3	021997788		75	89
	Sheryl Fergie	11-May-87	Jl.gudang		087858814774	75	91

Kd Lowongan : KSDM001.L2
Nama Jabatan : Staff Pembelian

Current Page No.: 1 Total Page No.: 3 Zoom Factor: 100%

Gambar 4.26 Laporan Pelamar yang diterima

U. Evaluasi Uji Coba Laporan Penilaian Kinerja

Proses ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian proses inputan data dengan laporan yang ditampilkan sebelum dicetak melalui aplikasi seperti terlihat pada Tabel 4.41. Data *testing* yang akan digunakan dalam uji coba ini dapat dilihat pada Tabel 4.42.

Tabel 4.41 *Testing* Data Laporan Penilaian Kinerja

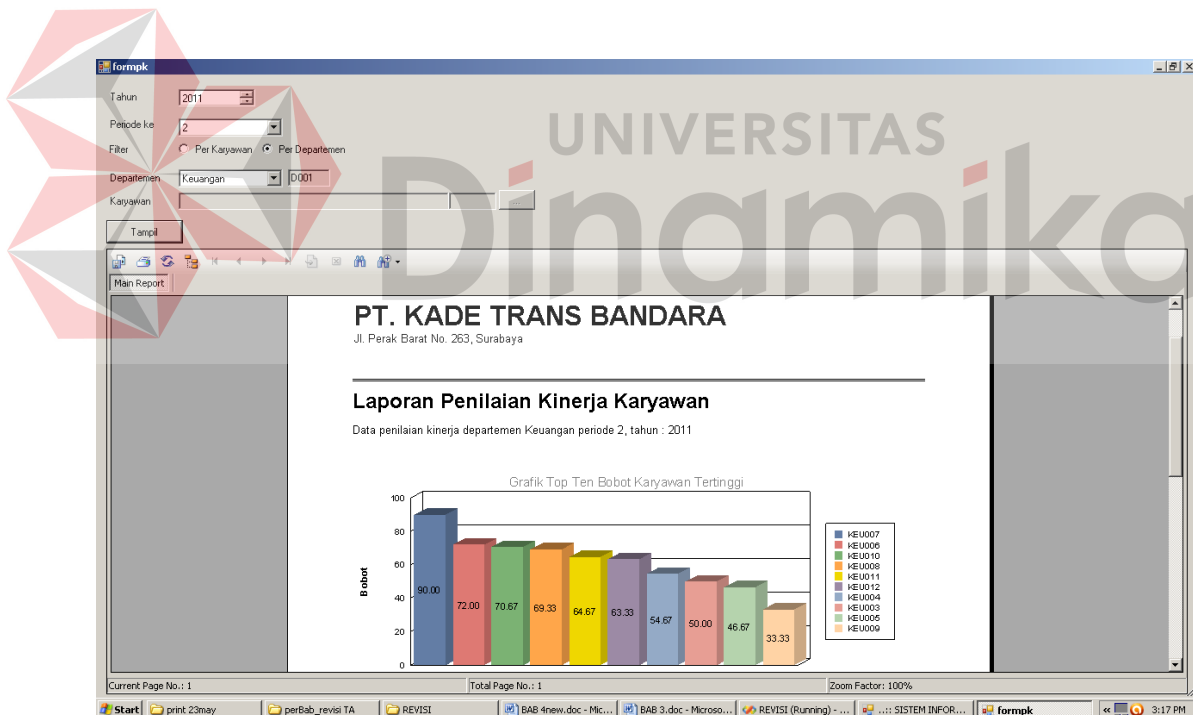
Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Penilaian	P001	P002

Tabel 4.41 *Testing* Data Laporan Penilaian Kinerja (Lanjutan)

Nama Field	Data-1	Data-2
Kode Karyawan	HDR003	KEU003
Nama Karyawan	Elie Setiawati	Ani Setiawati
Jabatan	Staff HRD	Staff Keuangan
Tanggal Masuk	1 Mei 2011	1 Mei 2011
Periode	2	2

Tabel 4.42 Uji Coba Laporan Penilaian Kinerja

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
51	Menampilkan laporan penilaian kinerja	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	<i>Form</i> laporan penilaiankinerja dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.



Gambar 4.27 Laporan Penilaian Kinerja Berdasarkan Departemen

Tabel 4.44 Uji Coba Laporan Status Lowongan

Test Case ID	Tujuan	Input	Output Sistem
52	Menampilkan laporan status lowongan	Memasukkan data 1 kemudian menekan tampil	Form laporan absensi dan data laporan <i>crystal report</i> sesuai.

Tahun: 2011
 Periode: 2
 Pilihan: Untuk HRD Untuk Direktur

Tampilkan

Man Report

PT. KADE TRANS BANDARA
 Jl. Perak Barat No. 263, Surabaya

Laporan Status Lowongan
 Laporan status lowongan berdasarkan periode 2, tahun 2011

Kd Lowongan	Jabatan	Butuh	Kd Pelamar	Nama	Status	Tanggal Masuk	Jumlah Diterima	Keterangan	Status Lowongan
KSDM001-L1	Staff Keuangan	10	PL001	Ani Setiawati	Diterima	1-May-11	10	Terpenuhi	TUTUP
			PL002	Anastasya Tjong	Diterima	14-May-11			
			PL003	Alena Tan	Diterima	14-May-11			
			PL004	Regina Putri	Diterima	14-May-11			
			PL005	Dewi Handayani	Diterima	14-May-11			
			PL006	Eva Yuliana	Diterima	1-May-11			
			PL007	Selina Vidia	Diterima	1-May-11			
			PL008	Agatta Rosita	Diterima	1-May-11			
			PL009	Reza Artamevia	Diterima	1-May-11			
			PL010	Jamila Rahayu	Tidak Diterima				
			PL011	Sheryl Fergie	Diterima	1-May-11			

Current Page No.: 1 Total Page No.: 3 Zoom Factor: 100%

Gambar 4.29 Laporan Status Lowongan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji coba dan analisa yang telah dilakukan dalam pembuatan aplikasi Sistem Informasi Perekrutan dan Penilaian Kinerja studi kasus pada PT. Kade Trans Bandara Surabaya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi yang dibuat dapat digunakan manajemen dalam melakukan rekrutmen dan penilaian kinerja dengan kriteria dan pedoman item penilaian yang telah ditentukan.
2. Aplikasi ini menghasilkan nilai kinerja dan rekap laporan kehadiran sebagai pendukung dalam ukuran kinerja untuk karyawan setiap periodenya.
3. Aplikasi ini dapat mengetahui perbandingan kinerja karyawan selama satu periode per-departemen.

5.2 Saran

Melihat kompleksitas Program ini maka untuk implementasi yang lebih baik hendaknya dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Program dapat diintegrasikan dengan sistem penggajian atau sistem lainnya sehingga menjadi sitem informasi sumber daya manusia yang kompleks.
2. Metode *HR Scorecard* dikembangkan lebih lanjut supaya menghasilkan laporan yang lebih strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, Brian E, dkk. 2006. *The HR Scorecard mengaitkan manusia, strategi, dan kinerja.*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Haley, Casey F, 2007. *201 Cara Karyawan Berkinerja.* Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2.* Yogyakarta : BPFE.
- Jaheni, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak.* Penerbit Forum Sahabat. 2008.
- Kristanto, Andri, 2003. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya.* Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Kusrini, 2007. *Strategi Perancangan dan Pengelolaan Basis Data.* Penerbit Andi Publisher, Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, 2002. *Manajemen sumber daya manusia,* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mckenna, Eugene, Beech, Nic, 1995. *The Esssence of Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi.* Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, Husnan S, 1990. *Manajemen Personalialia.* Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sembiring, Jimmy J, 2010. *Smart HRD.* Penerbit Visimedia. Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinurat, Sahala P, 2007. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen & Seleksi,* Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* GRAHA ILMU, Yogyakarta.
- Whitten, Jeffery L, dkk, 2004. *Metode desain & analisis sistem,* Penerbit ANDI, Yogyakarta.